

# Conceptos jurídicos básicos





# Conceptos jurídicos básicos

---

MANUALES PRÁCTICOS DE GESTIÓN

---

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

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

Quedan rigurosamente 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

<b>1 INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>2 RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b> .....	<b>9</b>
2.1 Inscripción en la Seguridad Social .....	11
2.2 Afiliación, altas, bajas Y variación de datos .....	13
2.3 Cotización .....	15
2.4 Supuestos especiales .....	17
2.5 Bonificaciones a la Seguridad Social .....	19
2.5.1. Contratación indefinida a tiempo completo .....	19
2.5.2. Contratación indefinida a tiempo parcial .....	21
2.5.3. Contratación temporal .....	22
2.5.4. Transformación de contratos temporales en indefinidos .....	22
2.5.5. Bonificaciones al mantenimiento del empleo .....	23
<b>3 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b> .....	<b>25</b>
3.1 Introducción .....	27
3.2 Inspección de seguridad y análisis de los riesgos laborales .....	29
3.3 Plan de prevención de riesgos laborales .....	30
3.3.1 Gestión y aplicación del plan .....	30
3.3.2 Métodos de evaluación .....	31
3.3.3 Documentación del plan de riesgos laborales .....	31
3.4 Obligaciones del empresario .....	34
3.5 Daños derivados del trabajo .....	37
3.5.1 Accidentes de trabajo .....	37
3.5.2 Enfermedad profesional .....	38
3.5.3 Notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales .....	38
3.5.4 Registro de accidentes .....	41
3.5.5 Investigación de los accidentes de trabajo .....	41
3.6 Vigilancia de salud de los trabajadores .....	43
3.7 Medidas de emergencia .....	45
3.7.1 Análisis previo de las posibles situaciones de emergencia .....	45
3.7.2 Plan de actuación .....	45
3.7.3 Estudio de los factores de riesgo y medios .....	45
3.7.4 Adopción de medidas .....	46
3.8 Los trabajadores y la prevención de riesgos laborales .....	47
3.8.1 Derechos de los trabajadores .....	47
3.8.2 Obligaciones de los trabajadores .....	47
3.8.3 Participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales .....	48
3.8.4 Formación de los trabajadores .....	49
3.8.5 Información, consulta y participación de los trabajadores .....	50
3.9 Lugares de trabajo .....	51
3.10 Señalización de seguridad .....	55
3.11 Equipos de protección: colectivos e individual .....	57
3.12 Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo .....	58
3.13 Responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales .....	61
3.13.1 Responsabilidad del empresario .....	61
3.13.2 Responsabilidad del trabajador .....	64
<b>4 LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LA EMPRESA</b> .....	<b>65</b>
4.1 Conceptos básicos .....	67
4.2 Objeto y ámbito .....	68
4.3 Información y consentimiento de los afectados .....	69
4.4 Seguridad y comunicación de los datos .....	70
4.5 Derecho de acceso, rectificación y cancelación .....	71
4.6 Creación de ficheros, notificación e inscripción registral .....	72
4.7 Infracciones y sanciones en materia de protección de datos .....	73

<b>5</b>	<b>CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>75</b>
5.1	Características básicas	77
5.2	Modalidades de contrato	78
5.2.1	Contrato indefinido	78
5.2.2	Contrato fijo discontinuo	78
5.2.3	Contratos temporales	78
5.2.4	Tipos de contrato temporal	79
5.2.5	Contratación para el fomento del empleo	86
5.2.6	Otras modalidades de contrato	88
5.3	Contratación de trabajadores extranjeros	89
5.3.1	Trabajadores comunitarios	89
5.3.2	Trabajadores no comunitarios	89
5.3.3	Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena	90
5.4	Modificación del contrato de trabajo	93
5.4.1	Mobilidad funcional	93
5.4.2	Modificación substancial	93
5.4.3	Mobilidad geográfica	95
5.5	Finalización del contrato de trabajo	98
5.5.1	Causas de la finalización	98
5.5.2	Obligaciones de las partes tras la finalización del contrato	104
<b>6</b>	<b>CONVENIOS COLECTIVOS</b>	<b>105</b>
6.1	Concepto y eficacia	107
6.2	Concurrencia y contenido	108
6.3	Vigencia	109
<b>7</b>	<b>JORNADA DE TRABAJO</b>	<b>111</b>
7.1	Duración y límites	113
7.2	Nocturna y a turnos	114
7.3	Ampliación y reducción de jornada	115
7.4	Horas extraordinarias	116
7.5	Descanso y festivos	117
7.6	Horario de trabajo y control del tiempo de trabajo	117
<b>8</b>	<b>EL SALARIO</b>	<b>119</b>
8.1	Estructura del salario	121
8.2	Determinar la cuantía del salario	123
8.3	Liquidación y pago	125
<b>9</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>127</b>
9.1	Normativa en materia de prevención de riesgos laborales	129
9.1.1	Normativa general	129
9.1.2	Normativa específica	132
9.2	Modelo de carta de despido	142
9.3	Modelo de consignación de la indemnización por despido	143
9.4	Modelo de recibo de liquidación, saldo y finiquito	144

# 1. Introducción







# 1. Introducción

Es muy habitual que las pequeñas empresas y autónomos, no dispongan de personal especializado en el ámbito jurídico y que los servicios externos que contraten relacionado con este campo se limiten a la gestión de impuestos y nóminas por parte de una gestoría. Esta situación dificulta la implantación o realización de determinadas acciones a las que se está obligado por la ley, así como identificar posibles ilegalidades que se pueden estar cometiendo o se podrían cometer y que podrían implicar algún tipo de sanción.

La lectura del presente texto aporta los **conocimientos necesarios para que empresarios y empresarias puedan conocer y comprender aspectos jurídicos que condicionan la gestión interna de la empresa y sus relaciones con los trabajadores**. En su redacción se ha combinado la información teórica y explicativa con sugerencias y recomendaciones prácticas para la gestión “jurídica” de la empresa.

Para seleccionar que ámbitos legales se explicaban en el manual, se ha optado por aquellos que se considera afectan a la gran mayoría de empresas en su gestión diaria o en un determinado momento de su vida –de ahí el título conceptos jurídicos básicos- y se han explicado de una forma clara alejada de tecnicismos legales.

El lector podrá conocer cuáles son las implicaciones legales y formales que tienen para su empresa las siguientes áreas:

- La **Seguridad Social** (inscripción, altas y bajas, cotizaciones, bonificaciones...)
- La normativa de **Seguridad e higiene en el trabajo** (Plan de prevención, las obligaciones del empresario y de los trabajadores, cómo afecta la legislación a los lugares de trabajo, equipos de protección y las responsabilidades que se deriva de ésta...)
- La **protección de datos** ( en qué consiste y como se gestionan los datos y ficheros y las posibles infracciones que se deben evitar)
- La **contratación de trabajadores** (tipos de contrato, contratación de extranjeros, modificación y finalización de contratos...)
- Los **convenios colectivos** (cómo afectan a la gestión de la empresa)
- La **jornada de trabajo** y los aspectos que la determinan (duración, descansos, control...)
- El **salario** ( estructura, cuantía y pago)

Esta información se complementa con la inclusión de varios anexos, en los primeros se ha recopilado un amplio catálogo de la normativa que afecta a la seguridad e higiene en el trabajo, desde las normas básicas y de carácter general hasta las más específicas clasificados por el tipo



de campo que regulan (ergonomía, formación, higiene, equipos de protección individual...) por último se han incluido tres modelos relacionados con la contratación y despido de trabajadores.

Al igual que el resto de publicaciones que forman la colección de Manuales prácticos de gestión de Bic Galicia, este documento está dirigido a todo tipo de empresas y autónomos, independientemente del sector, estructura organizativa, forma jurídica o tamaño así como a los técnicos de apoyo y asesoramiento a emprendedores y empresarios.



## **2. Régimen general de la Seguridad Social**







## 2. Régimen general de la Seguridad Social

### 2.1 Inscripción en la Seguridad Social

Una vez que decidimos crear a nosa empresa, debemos realizar unha serie de trámites en la Seguridad Social, que son:

- En el caso de que hayamos decidido contratar personal, tanto empresarios individuales como sociedades:
  - Inscripción de la empresa y comunicación de la apertura de centro de trabajo
  - Afiliación de los trabajadores
  - Alta de los trabajadores
- En el caso de que el empresario sea empresario individual y los familiares directos que trabajen en la empresa, socios de compañías colectivas y comanditarias, socios de comunidades de bienes y sociedades civiles, socios administradores o miembros de órganos de administración de sociedades mercantiles y opcional para socios de cooperativas:
  - Afiliación, si no estuviesen afiliados.
  - Alta en el Régimen de Autónomos

**La inscripción en la Seguridad Social está regulada por el artículo 99 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS; RD 84/1996)**, en ella se indica, como hemos dicho, que los empresarios que precisen ocupar trabajadores, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que haya de asumir la protección por estas contingencias del personal a su servicio.

A estos efectos de la Ley se considerará empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona natural o jurídica, pública o privada, en la que presten sus servicios trabajadores por cuenta ajena.

La inscripción es única y válida en los regímenes del sistema de la Seguridad Social, para todo el territorio nacional y para toda la vida de la persona física o jurídica titular de la empresa.

La inscripción se solicita en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en **modelo oficial (TA- 6)**. En la solicitud debe hacer constar si opta por una entidad gestora, una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, o la propia empresa en caso de reunir los requisitos exigidos para colaborar voluntariamente en la gestión, para la protección, respecto de los trabajadores que emplee, de las contingencias de



accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Mediante la inscripción la Tesorería asigna un número único de inscripción considerado el primero y principal código de cuenta de cotización **(este código figurará siempre en los contratos de trabajo que realice el empresario)**.

El formulario TA-6 se puede descargar de la página de la Seguridad Social: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)



## 2.2 Afiliación, altas y bajas de los trabajadores (art. 12 LGSS; RD 84/1996)

### Afiliación a la Seguridad Social

Es obligatoria para los trabajadores, y única para toda su vida y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

El empresario está obligado a afiliarse al trabajador en el sistema de la Seguridad Social cuando sea el primer trabajo de éste.

La solicitud se formula en **modelo oficial (TA-1)** aportando el DNI de la persona a afiliarse, o documento equivalente, y el número de la Seguridad Social, en la Dirección provincial de la Tesorería en que esté domiciliada la empresa.

El **Sistema RED** (Sistema de Remisión Electrónica de Datos) es un servicio de la Tesorería general de la seguridad social para que las empresas, agrupaciones de empresas y profesionales colegiados, puedan realizar a través de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, las actuaciones relativas a la inscripción de empresas, afiliación de trabajadores, altas y bajas de trabajadores y variaciones de datos de unos y otros, así como la cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social y la remisión de partes de alta y baja de incapacidad temporal.

Para llevar a cabo esto, el usuario debe conectar a la página web de la Seguridad Social ([www.seguridad-social.es](http://www.seguridad-social.es)), y pulsar sobre el icono "Sistema Red On-Line". Una vez validada la contraseña de su certificado SILCON el usuario, a través de la opción "Servicios RED", puede acceder al Fichero General de Afiliación a través de INTERNET y realizar movimientos de consultas, informes y actualizaciones de información.



### Alta de trabajadores

Debe contener los siguientes datos: identificación del empresario, del trabajador, fecha de inicio de la actividad, grupo de cotización y epígrafe de cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la actividad económica u ocupación desempeñada, con arreglo a la tarifa de primas vigente.

La solicitud de alta debe presentarse antes de que el trabajador comience a prestar servicios en la empresa, pero nunca antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para la iniciación.

Como excepción, se puede dar el primer día hábil siguiente cuando no se puede prever con la suficiente antelación el comienzo de la prestación de servicios, cuando el día anterior sea inhábil o cuando la prestación de servicios se inicia en horas inhábiles.

El Modelo de comunicación de alta es el (TA-2)

### **Baja de trabajadores**

El plazo para solicitar la baja es de 6 días desde que se produce el cese en la prestación de servicios, y debe dirigirse a la Tesorería en la que se haya cursado el alta.

Los datos que deben constar son los de identificación del trabajador y el empresario; la fecha y causa de la baja; los relativos a las peculiaridades en materia de cotización y acción protectora; y, en su caso, la fecha de finalización de las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas retribuidas a la finalización de la relación laboral. La comunicación produce efectos desde el momento de cese de la actividad, siempre que se haya comunicado en el modelo oficial (TA-2).

La no comunicación de la baja en dicho modelo oficial o fuera de plazo, determina la subsistencia de la obligación de cotizar hasta el día en que la Tesorería conozca el cese.

### **Modificaciones de datos**

Existe obligación de comunicar a la Tesorería cualquier tipo de modificación de datos, ya sea contractual o personal.



## 2.3 Cotización

Están obligados a cotizar en Régimen General, por las llamadas contingencias comunes, tanto el empresario como el trabajador. La cotización de las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, corre a cargo exclusivo de la empresa.

### Obligación de cotizar

Están obligados al pago a la Seguridad Social de la parte de cuota que les corresponda los empresarios y trabajadores. Sin embargo, el empresario es el responsable del ingreso efectivo de la totalidad de las cotizaciones, tanto de la parte de cuota suya como de la de sus trabajadores. En caso de ingresar fuera de plazo es el empresario quien deberá abonar los recargos y el interés de demora.

### Conceptos por los que se debe cotizar

- Contingencias comunes: Aportación destinada a la cobertura de las situaciones incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Horas extraordinarias
- Contingencias profesionales: Cubre los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidas como consecuencia del trabajo por cuenta ajena. Se dividen en cuotas por incapacidad temporal y cuotas por incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- Otras cotizaciones:
  - Desempleo
  - FOGASA
  - Formación profesional

### Base de cotización y tipos generales de cotización

La base de cotización está integrada por la remuneración total que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador, los conceptos con vencimiento superior al mes se prorratearán a lo largo de 12 meses.

No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

- Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.
- Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.
- Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo,



cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas en los términos que reglamentariamente se establezca.

- Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Las percepciones por matrimonio.
- Las prestaciones de la Seguridad Social, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas, éstas dos últimas en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

El tipo de cotización es el porcentaje que aplicado a la base de cotización da como resultado la cuota a ingresar por cada contingencia.

**Tabla 1. - Cotización a la Seguridad Social**

CONTINGENCIA	% Empresa	% Trabajador	% Total
<b>Contingencias comunes</b>	23,6	4,7	28,3
<b>Desempleo</b>	5,5	1,55	7,05
<b>Fondo Garantía Salarial</b>	0,2	-	0,5
<b>Formación profesional</b>	0,6	0,1	0,7
<b>TOTAL</b>	<b>29,9</b>	<b>6,35</b>	<b>36,25</b>

Fuente: Seguridad Social.



## 2.4 Supuestos especiales de cotización

Existen situaciones no ordinarias en las que puede alterarse o modificarse la cotización normal a la seguridad social.

- **Incapacidad temporal**

Durante la incapacidad temporal permanece la obligación de cotizar; la base de cotización es la correspondiente al mes anterior a la fecha de la baja; para las contingencias profesionales se añade el promedio de las horas extraordinarias efectivamente realizadas y cotizadas durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la incapacidad.

- **Contratos a tiempo parcial**

La cotización se realiza en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

- **Desempleo**

Mientras se percibe la modalidad contributiva permanece la obligación de cotizar; también permanece cuando se percibe el subsidio asistencial si el que accede es un trabajador fijo discontinuo, en el supuesto de subsidio para mayores de 52 años se cotiza por la contingencia de jubilación.

- **Salarios de tramitación**

El empresario debe mantener en alta en la Seguridad Social al trabajador durante el período correspondiente a los salarios de tramitación, y cotizar por ellos antes del último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, auto judicial o acta de conciliación.

- **Suspensión o reducción de jornada**

Durante la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor, la empresa debe mantener al trabajador de alta e ingresar la cuota patronal y la entidad gestora ingresará la del trabajador.

- **Pluriempleo**

Se entiende a estos efectos por pluriempleo, la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

En los supuestos de pluriempleo, el límite máximo absoluto se distribuirá entre todos los sujetos de la obligación de cotizar en proporción a las retribuciones abonadas en cada una de las empresas en que preste sus servicios el trabajador en situación de pluriempleo o conforme al criterio que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin que, respecto de las contingencias comunes, la fracción del tope máximo que se asigne a cada empresa o sujeto obligado pueda ser superior a la cuantía de la base máxima de la categoría profesional del trabajador.



- **Pluriactividad**

Se entiende a estos efectos por pluriactividad la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del sistema de la Seguridad Social.

En la situación de pluriactividad es de aplicación el límite máximo de las bases de cotización en cada uno de los regímenes en los que se cotiza, pero no en la suma de sus diferentes bases de cotización.



## 2.5 Bonificaciones a la Seguridad Social

### 2.5.1 Contratación indefinida a tiempo completo

La contratación indefinida y a tiempo completo de personas pertenecientes a determinados colectivos da lugar a bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social.

Colectivos destinatarios en general

- Mayores de 45 años
- Mujeres
- Víctima de violencia de género
- Jóvenes entre 16 y 30 años
- Desempleados en los últimos 6 meses
- Personas en situación de riesgo de exclusión social



**Tabla 2.- Bonificaciones a la contratación indefinida**

Trabajador	Peculiaridades	Bonificación	Duración	Beneficiario
<b>Mayor de 45 años</b>	Trabajador hombre o mujer	100 €/mes (1.200 €/año)	Toda a vixencia do contrato	Empleador
<b>Mujeres</b>	Contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o acogimiento tanto preadoptivo como permanente	100 €/mes (1200 €/año)	4 años	Empleador
	Que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre, que anteriormente a la retirada del trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años.	100 €/mes (1200 €/año)		
	Con edad entre 16 y 45 años	70,83 €/mes (850 €/año)		
<b>Víctima de violencia de género</b>	Sin necesidad de estar desempleada, pero que tenga la condición de víctima acreditada	125 €/mes (1500 €/año)	4 años	Empleador
<b>Jóvenes varones</b>	Con edad entre 16 y 30 años	66,67 €/mes (800 €/año)	4 años	Empleador
<b>Hombres</b>	Inscritos como desempleados interrumidamente durante al menos 6 meses	50 €/mes (600 €/ años)	4 años	Empleador
<b>Hombre entre 30 y 45 años en situación de exclusión social</b>	Todos aquellos que tengan acreditada la condición por los servicios sociales u órganos competentes	50 €/mes (600 €/año)	4 años	Empleador

Fuente: Seguridad Social.



## Colectivos con características especiales

- Personas con minusvalía

**Tabla 3.- Bonificaciones a la contratación indefinida de personas con discapacidad**

Contrato	Peculiaridades	Bonificación	Duración	Beneficiario
<b>Indefinido</b>	Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %	425 €/mes (5.100 €/año) más 100 €/mes (1.200 €/años) si tiene 45 años o más, o 70, 83 €/mes (850 €/año) si es mujer	Toda la vigencia del contrato	Empleador
<b>Indefinido</b>	Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.	425 €/mes (5.100 €/año) más 100 €/mes (1.200 €/años) si tiene 45 años o más, o 70, 83 €/mes (850 €/año) si es mujer	Toda la vigencia del contrato	Empleador
<b>Indefinido</b>	-	375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato	Empleador
<b>Indefinido por transformación de temporal de fomento de empleo o de contrato formativo</b>	-	375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato	Empleador

Fuente: Seguridad Social.

- Trabajadores en situación de exclusión social

La contratación de trabajadores en situación de exclusión social da derecho a una bonificación mensual de 50 €/mes (600 €/año) durante 4 años.

### 2.5.2 Contratación indefinida a tiempo parcial

En los supuestos en que la contratación bonificada lo sea a tiempo parcial, la bonificación resulta de aplicar a las bonificaciones previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le suman 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista; por ejemplo, con una jornada en contrato del 33 % de la jornada comparable tendría 63 % de la bonificación que se le aplicaría en caso de tratarse de jornada completa.



### 2.5.3 Contratación temporal

- Personas con minusvalía

Tabla 4.- Bonificaciones a la contratación temporal de personas con discapacidad

Contrato	Peculiaridades	Bonificación	Duración	Beneficiario
<b>Temporal de fomento de empleo</b>	Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33	341,66 €/mes (4.100 €/año) más 50 €/mes (600 €/año) si tiene 45 años o más, o si es mujer	Toda la vigencia del contrato	Empleador
<b>Temporal de fomento de empleo</b>	Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.	341,66 €/mes (4.100 €/año) más 50 €/mes (600 €/año) si tiene 45 años o más, o si es mujer	Toda la vigencia del contrato	Empleador
<b>Temporal de fomento de empleo</b>	Personas con discapacidad	291,66 €/mes (3.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato	Empleador



22

- Trabajadores en situación de exclusión social

La contratación de trabajadores en situación de exclusión social da derecho a una bonificación de 41,67 €/mes (500 €/año), durante toda la vigencia del contrato.

### 2.5.4 Transformación de contratos temporales en indefinidos

Serán bonificadas las transformaciones en indefinidos de los siguientes contratos temporales:

- Contratos temporales de fomento de empleo o formativos de personas con discapacidad.
- Contratos formativos, de relevo y de sustitución.
- Contratos temporales de mujeres que se reincorporan después del permiso de maternidad o de excedencia para el cuidado de hijo.

**Tabla 5.- Bonificaciones por la transformación de contratos temporales en indefinidos**

Contrato	Colectivo destinatario	Bonificación	Beneficiario	Incentivo por transformación en indefinido	Duración
<b>Temporal fomento de empleo o formativo</b>	Trabajadores con discapacidad	291,66 €/mes (3.500 €/año)	Empleador	375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato
<b>Temporal</b>	Mujer con el contrato suspendido por maternidad o excedencia para el cuidado de hijo que se reincorpora a partir del 1-7-2006		Empleador	100 €/mes (1.200 €/año)	4 años
<b>Formativo, de relevo, de sustitución por jubilación</b>	Cualquier trabajador apto para el contrato de que se trate		Empleador	41,67 €/mes (500 €/año)	4 año

### 2.5.5 Bonificaciones al mantenimiento del empleo

- Mantenimiento de trabajadores de 59 o más años

Los contratos de trabajo indefinidos de los trabajadores de 59 o más años con una antigüedad en la empresa de 4 o más años, dan derecho a la reducción del 40 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de estos requisitos.

- Mantenimiento de empleo de trabajadores mayores de 65 años

Los contratos indefinidos con trabajadores que tengan 65 años o más y 35 años de cotización efectiva están exentos de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, por desempleo, FOGASA y formación profesional.

- Reincorporación de mujeres tras la suspensión por maternidad o excedencia

Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los 2 años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

Las bonificaciones previstas no pueden en cualquiera de los supuestos comentados superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que le hubiera correspondido abonar.





### **3. Seguridad e higiene en el trabajo**







## 3. Seguridad e higiene en el trabajo

### 3.1 Introducción

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores determina que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, añadiendo asimismo que en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Finalmente, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales señala que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Y en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales.

Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores:

Se define como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

**Condiciones de trabajo cabe señalar, entre otras, las siguientes:**

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyen en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.
- Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen negativamente en los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

#### Riesgo laboral

Todo riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo mismo que realiza o desempeña.

Por ello, ante todos los posibles riesgos existentes en el ámbito laboral la Ley de prevención de riesgos laborales señala que el **fin primordial de la prevención de los riesgos laborales es evitar o disminuir dichos riesgos**. Así, en este sentido establece como principios generales de la acción preventiva los siguientes:



- Evitar riesgos
- Evaluar los riesgos laborales que no se pueden evitar
- Combatir los riesgos laborales en su origen
- Adaptar los puestos de trabajo a las personas que los realizan y desempeñan
- Tener en cuenta los avances tecnológicos
- Sustituir todo aquello que pueda ser peligroso en el trabajo
- Planificar la prevención: la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales
- Tomar medidas que prioricen la protección colectiva sobre la protección individual
- Dar instrucciones precisas a los trabajadores en materia de seguridad

Existen diferentes factores de riesgo, que pueden aumentar las posibilidades de que se produzcan accidentes o afecciones en la salud de los trabajadores. Estos factores pueden clasificarse, en síntesis, en cuatro grupos:

- Factores de riesgo relacionados con las condiciones de seguridad laboral, como por ejemplo: instalaciones eléctricas, vehículos de transporte, elevadores, maquinaria...
- Factores de riesgo relacionados con el medioambiente laboral, como por ejemplo: la presión atmosférica, el ruido, los contaminantes físicos biológicos causantes de enfermedades profesionales...
- Factores de riesgo relacionados con las características del trabajo que se desempeña, como por ejemplo: manipulación de cargas, posturas de trabajo, esfuerzos físicos de un trabajador...
- Factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo, como por ejemplo: horarios excesivos, relaciones jerárquicas viciadas, trabajo nocturno...



## 3.2 Inspección de seguridad y análisis de los riesgos

La inspección de seguridad es una técnica analítica de la seguridad de la empresa que consiste en la observación directa de las instalaciones de la propia empresa, de sus equipos y procesos productivos, con la finalidad de determinar los peligros existentes en la misma y así poder evaluar con posterioridad los riesgos que existen en los diferentes puestos de trabajo.

En primer lugar, previamente a acudir al centro de trabajo se debe hacer un análisis documental y estadístico de la empresa concreta que va a ser objeto de inspección. Y en segundo lugar, se hará un análisis directo del centro de trabajo, constituyendo esta la propia inspección de seguridad.

Así, los objetivos finales de esta inspección son, entre otros, los siguientes:

- Evaluar cómo se está aplicando el sistema de gestión de riesgos laborales.
- Detectar los riesgos inspeccionando el lugar de trabajo y las actividades llevadas a cabo por los trabajadores.
- Identificar los hábitos y los procedimientos de trabajo que no son adecuados y podrían ser origen de accidentes laborales.
- Detectar las deficiencias existentes en los equipos de trabajo.

Esta Inspección es un paso previo a la evaluación de los riesgos laborales en la empresa, de ahí que una vez que se completen los datos recogidos durante la misma y se ordenen debe procederse a diseñar las medidas preventivas adecuadas a los riesgos detectados en la propia empresa. Así como, cuando sea posible debe dársele un trato informático y estadístico a esos datos obtenidos.

### **Análisis y evaluación de los riesgos laborales**

La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse (ver Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención).

La descripción de los riesgos genéricos del proceso productivo se considera fundamental, puesto que en esta fase, aparecen riesgos que el empresario puede evitar, esto resultará prioritario, por aplicación de los principios generales de la acción preventiva.



## 3.3 El plan de prevención de riesgos laborales

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe contener los compromisos y objetivos en materia preventiva de la empresa, siendo este el primer paso para la eficaz integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la misma.

La Ley de prevención de riesgos laborales establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta a través de la implantación y aplicación de un Plan de prevención de riesgos laborales.

Este Plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

### 3.3.1 Gestión y aplicación del Plan

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son:

- la evaluación de riesgos laborales y
- la planificación de la actividad preventiva.

El empresario debe realizar una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes en la misma y de los trabajadores que deban desempeñarlos. E igual evaluación debe hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Y cuando el resultado de la evaluación lo indicase, el empresario debe controlar periódicamente las condiciones de trabajo y la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Si de los resultados de la evaluación de riesgos se ponen de manifiesto la existencia de situaciones de riesgo, el empresario debe en todo caso realizar las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir o controlar tales riesgos ( por ejemplo implantando redes de seguridad). Y dichas actividades deben ser planificadas incluyendo para cada una de ellas el plazo en que se llevará a cabo (por ejemplo un mes para colocación de redes de seguridad), la designación de los responsables y los recursos humanos y materiales para su ejecución.

En cualquier caso, se debe revisar la evaluación inicial de riesgos en los siguientes casos:

- cuando lo establezca una disposición específica
- cuando la empresa y los representantes de los trabajadores hayan establecido una determinada periodicidad,



- cuando se hayan detectado daños en la salud de los trabajadores,
- cuando se haya detectado a través de los controles periódicos que las actividades de prevención pueden inadecuadas o insuficientes.

Se deben también evaluar de nuevo los puestos de trabajo que puedan verse afectados por alguna de las siguientes circunstancias:

- elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos,
- introducción de nuevas tecnologías,
- modificación en el acondicionamiento del lugar de trabajo,
- cambio en las condiciones de trabajo,
- incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

### 3.3.2 Métodos de evaluación

El método de evaluación a aplicar, cuando no esté expresamente determinado por algún reglamento específico, como el del ruido, será acorde con métodos o criterios como: Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las CC.AA., Normas UNE, Normas Internacionales y Guías de entidades de reconocido prestigio.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) tiene publicado el texto “Evaluación de las condiciones de trabajo en PYMES” para facilitar la detección, la evaluación y el control de posibles deficiencias.



### 3.3.3 Documentación del plan de prevención de riesgos laborales:

Deben en todo caso elaborarse y conservarse a disposición de la Inspección de trabajo, así como de los representantes de los trabajadores, los siguientes documentos:

- a) Características de la empresa:** Análisis del tamaño del número de trabajadores, organización territorial, riesgos genéricos de las actividades productivas de la empresa y de sus procesos productivos, siniestralidad del sector y propia de la empresa...
- b) Política preventiva de la empresa:** declarando que la empresa va a integrar la prevención, así como los objetivos propios que desea alcanzar.
- c) Estructura organizativa prevista para la actividad preventiva,** incluyendo:
  - Responsabilidades y funciones dentro de la empresa, así como las prácticas, los procedimientos y los procesos (por ejemplo, sistema para el flujo e información sobre problemas, para tomar decisiones...)

- Recursos materiales necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Presupuesto anual específico, si hubiese.
- Descripción de la organización de la prevención en la empresa y en su caso, acreditación de concierto con un servicio de prevención ajeno, acta de constitución del servicio de prevención propio o designación de trabajador o trabajadores – en este último caso, también acreditación de la formación de esta o de estas personas.
- Mecanismos para favorecer la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos temas y supuestos en que corresponda.
- Integración en la prevención del Comité de Seguridad y Salud. Acta de constitución, normas de funcionamiento, registro de las decisiones adoptadas.
- Cuando en el centro de trabajo lleven a cabo su tarea trabajadores de contratas o subcontratas, se detallará cómo se dará cumplimiento a las obligaciones de coordinación previstas legalmente.

**d) Evaluación de riesgos:** Riesgos identificados y criterios de valoración utilizados. En su caso, documentación de mediciones efectuadas y actualizaciones de la evaluación de riesgos cuando sea pertinente (introducción de nuevas sustancias, maquinaria o cambio tecnológico u organizativo, ...)

- Sustancias y materiales: documentación de sustancias y materiales, utilizados o generados, referida a sus riesgos (hojas de seguridad...). Mediciones de exposición, cuando sea relevante. Medidas ya adoptadas.
- Maquinarias: manuales de uso y, en su caso, documentación sobre la adecuación de los equipos de trabajo al Real Decreto (RD 1215/1997.) Medidas ya adoptadas.
- Riesgos ergonómicos: método de valoración y resultados. Medidas ya adoptadas.
- Riesgos psicosociales y derivados de la organización del trabajo y/o la jornada y/o turnicidad: método de valoración y resultados. Medidas ya adoptadas.
- Riesgos derivados de las características de los lugares de trabajo. Medidas ya adoptadas.
- Riesgos para trabajadores y colectivos específicos por puesto de trabajo, si procede. Medidas ya adoptadas.

**e) Planificación de la actividad preventiva:**

- Priorización y temporalización de las actuaciones necesarias: relación de medidas preventivas adoptadas y/o planificadas, recursos asignados, calendario y responsables de la implantación y seguimiento.



- Plan de información y formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Acreditación de las actividades.
- Medidas de emergencia que se adoptaran, de sus actualizaciones y de las comprobaciones de su efectividad. Memoria justificativa de los conciertos externos y de la formación del personal con responsabilidad asignada.

**f) Vigilancia de la salud realizada a los trabajadores.**

**g) Otras actividades de seguimiento:**

- Acreditación del seguimiento de los resultados y/o control de la eficacia del sistema de gestión preventiva.
- Seguimiento de las medidas de protección individual: criterios de elección, uso de EPI's, normas de uso, mantenimiento y relación de usuarios.
- Tablas de los accidentes e incidentes y de las enfermedades profesionales, junto al análisis e interpretación epidemiológica de los resultados.
- Memoria anual de los Servicios de Prevención sobre riesgos, daños o medidas de prevención, así como cualquier informe emitido, si procede.
- Auditoría de las actividades preventivas realizadas con medios propios, si procede.
- Registros:
  - Partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ocurridos durante los últimos cinco años, así como la investigación realizada de los mismos.
  - Escritos remitidos por trabajadores y/o sus representantes.
  - Libro de visitas de la Inspección de trabajo y archivo de correspondencia intercambiada, o recomendaciones emitidas por la Inspección de trabajo u otras instancias institucionales en relación con la empresa.
  - Acreditación de la consulta y/o participación de los representantes de los trabajadores en aquellos supuestos en que corresponda.
  - Libro de registro de contratados y subcontratados, con detalle de las Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Y se documentará también cualquier otra actividad relevante.



### 3.4 Obligaciones del empresario

El empresario debe garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, para lo cual debe evitar los riesgos, evaluar los riesgos, planificar y aplicar la actividad preventiva y llevar un registro documental de lo observado en los diferentes puestos y tareas analizadas para facilitar el seguimiento por quien corresponda.

1. **Evitar los riesgos**, eliminando todos aquellos que sean evitables. Consecuentemente, para ello el empresario debe:

- darles a los trabajadores los medios normales de protección ( por ejemplo: casco, zapatos con puntera, etc...),
- mantener continuamente los niveles de protección en la empresa, y en su caso, adaptarlos a las modificaciones sobrevenidas,
- vigilar el contenido de sus instrucciones,
- prevenir de las imprudencias profesionales
- controlar la utilización por el trabajador de las medidas de seguridad puestas a su disposición.

2. **Evaluar los riesgos**, analizando las características de los locales, instalaciones, equipos de trabajo, agentes químicos, físicos o biológicos utilizados

La evaluación debe hacerse al inicio de la actividad o cuando se modifiquen los equipos, las condiciones de trabajo o cuando entren nuevos trabajadores.

La evaluación de riesgos la puede hacer:

a) El propio empresario, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores cuando:

- Se trate de empresas de menos de 6 trabajadores
- Las actividades llevadas a cabo por la empresa no estén consideradas de riesgo
- De forma habitual se lleve a cabo la actividad profesional en el centro de trabajo
- Tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a llevar a cabo, de acuerdo con la regulación establecida

b) Designando a otros trabajadores con capacidad suficiente, cuando:

- Se traten de empresas que cuenten con más de 6 trabajadores y menos de 500, salvo que tengan entre 250 y 500 trabajadores y lleven a cabo actividades consideradas de riesgo o, cuando la autoridad laboral así lo decida.



- Las actividades preventivas para las cuales no sea suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser llevadas a cabo por uno o más servicios de prevención propios o ajenos.
  - No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:
    - Asuma personalmente la actividad preventiva.
    - Constituya un servicio de prevención propio.
    - Recurra a un servicio de prevención ajeno.
- c) Creando servicios de prevención propios: sus miembros se tienen que dedicar exclusivamente a esta función, y puede establecerse cuando:
- Se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
  - Tratándose de empresas entre 250 y 500 trabajadores lleven a cabo actividades consideradas de riesgo.
  - Cuando lo decida la autoridad laboral, previo informe de la inspección de trabajo y seguridad social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.
- d) Participación en un servicio de prevención común. Puede establecerse cuando:
- Las empresas lleven a cabo actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que se garantice la operatividad y eficacia del servicio.
  - Así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y empresarios sobre esta materia o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas cuando pertenezcan a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que lleve a cabo sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.
- e) Contratación de un servicio de prevención ajeno, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren circunstancias que determinen la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
  - Que se trate de empresas que no estando obligadas a contar con un servicio de prevención propio dada la peligrosidad de la actividad llevada a cabo o la gravedad de la siniestralidad en la empresa, la autoridad laboral decida el establecimiento de un servicio de prevención, pudiendo en tal caso optar la empresa por el concierto de una empresa especializada.



### 3. Planificar y aplicar la actividad preventiva.

Si de la evaluación de riesgos se constata la existencia de situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con el objeto de eliminar, controlar o reducir esos riesgos; llevando a cabo actuaciones como:

- Planificar las medidas a tomar ante posibles situaciones de emergencia.
- Diseñar la formación y procedimientos de información para los trabajadores y sus representantes.
- Asegurarse que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores que los utilicen.
- Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias de mujeres en situación de embarazo o parto reciente, menores de 18 años, trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

### 4. Registro documental.

En esta última fase ya se concluyó la actividad en el lugar de trabajo, teniendo que registrar documentalmente todo lo observado en los diferentes puestos y tareas analizadas para facilitar el seguimiento por quien corresponda.

En aquellos supuestos en los que deban adoptarse medidas preventivas o de control, estas deberán quedar debidamente registradas especificando de que puesto de trabajo o tarea se trata, que riesgos existen, a que trabajadores afecta, cuáles fueron los resultados de la evaluación y cuáles son las medidas preventivas que deben adoptarse con indicación de plazos y responsables. Deberá comprobarse que dichas medidas se llevan a cabo en los plazos establecidos y que resultan eficaces.

Una vez concluida la evaluación se deberán mostrar los resultados obtenidos a los trabajadores afectados para que estén debidamente informados de todos los riesgos existentes y las medidas que deben adoptar estos para evitarlos. Para eso sería recomendable disponer de las correspondientes hojas informativas por puesto de trabajo o tarea.



## 3.5 Daños derivados del trabajo

Los riesgos laborales existen desde el momento en que se dan posibles situaciones ligadas directa o indirectamente al trabajo y que pueden materializarse causando daños concretos a uno o varios trabajadores. Por ejemplo: la exposición continuada al amianto puede derivar en una enfermedad profesional.

La Ley de prevención de riesgos laborales considera que son daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas por el trabajador con motivo u ocasión del trabajo realizado.

Para evitar estos riesgos laborales existen dos técnicas:

- Técnicas de prevención, cuando se intercede entre el trabajo y el riesgo con la finalidad de eliminar el riesgo (por ejemplo prohibir la entrada en determinados locales con amianto),
- Técnicas de protección, cuando se intercede entre el riesgo y el posible daño evitando o disminuyendo las lesiones de un trabajador (por ejemplo la utilización de casco en el centro de trabajo...)

### 3.5.1 Accidentes de trabajo

La Ley general de la seguridad social, define el accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena. Y en todo caso, tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

- Los que sufra el trabajador al ir y volver del lugar de trabajo
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los sucedidos al ir y volver del lugar en el que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o como consecuencia de las tareas que, aún siendo diferentes a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los ocurridos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no declaradas como profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.



- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tenga su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se sitúe el paciente para su curación.

Sin embargo, no tendrán la condición de accidente de trabajo:

- Aquellos accidentes que sean debido a una fuerza mayor ajena al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde ninguna relación con el trabajo que ejecutaba el trabajador al ocurrir el accidente. Pero en ningún caso se considerará fuerza mayor ajena al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos de análoga naturaleza.
- Aquellos accidentes que sean consecuencia de una actuación dolosa o de una imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

Finalmente, cabe señalar que no impedirá la cualificación de un accidente como de trabajo:

La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspira.

La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.



### 3.5.2 Enfermedad profesional

La enfermedad profesional es la contraída como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro regulado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro; y siempre que estén provocadas por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

### 3.5.3 Notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

El empresario está obligado a notificar a la autoridad laboral los daños para la salud de sus trabajadores, que se produjeran con motivo del trabajo llevado a cabo por estos.

#### Documentación para la notificación

Hay varios documentos imprescindibles en toda empresa, regulados en la Orden TAS/2926/2002 del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de 19 de noviembre:

1º.- El parte de accidentes de trabajo.-

Este documento describe el accidente de forma completa y resumida. Es importante y obligatoria la notificación por parte del empresario de todos los accidentes y recaídas de accidentes que conlleven la ausencia del trabajo del accidentado, por lo menos un día, sin contar el día en

que ocurrió el accidente, previa baja médica (accidentes con baja) a través del impreso de parte de accidentes de trabajo. Este parte de accidentes de trabajo debe ser cubierto por la persona que nombre o la unidad administrativa que gestione la empresa, obteniendo la información que sea necesaria comunicándose con la unidad del accidentado y con quien prestara asistencia sanitaria (datos procedentes del parte médico de baja).

Este documento consta de original y cuatro copias. El original es para la entidad gestora o colaboradora (Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad social); y las cuatro copias son para: la Subdirección general de estadísticas sociales y laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la autoridad laboral, el empresario y el trabajador.

La presentación del parte de accidentes de trabajo se hace por vía telemática a través de la Web: [www.delta.mtas.es](http://www.delta.mtas.es) del Ministerio de Trabajo.

Los accidentes que sean muy graves o mortales, y los leves que afecten a más de 4 trabajadores deberán comunicarse a las 24 horas. Y en aquellos casos en los que los accidentes ocurridos en el centro de trabajo o por desplazamiento en jornada de trabajo provoquen el fallecimiento del trabajador, ya sean graves o afecten a más de 4 trabajadores, pertenezcan o no en su totalidad a la empresa, el empresario deberá además de presentar el impreso mencionado de notificación dentro de los 5 primeros siguientes a la fecha del suceso, comunicará en el plazo de 24 horas este hecho a la autoridad laboral de la provincia donde ocurriera el accidente o en el primer puerto o aeropuerto en el que atraque el buque o aterrice el avión, si el centro de trabajo se encuentra en un buque o en un avión, respectivamente.

#### 2º.- La relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica.-

Este documento se debe cubrir mensualmente por el empresario, con los mismos destinatarios y la misma distribución que el parte de accidente de trabajo citado. Así se van a recoger los datos del accidente (fecha, forma...), parte lesionada y descripción de la lesión.

El destinatario de este documento es la Subdirección general de estadísticas sociales y laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

#### 3º.- La relación de altas y fallecimientos de trabajadores accidentados.-

Este documento debe cubrirse mensualmente por la entidad gestora o colaboradora, relacionando así los trabajadores con parte médico de alta, indicando el grado de lesión, la causa de esta y el diagnóstico. En caso de fallecimiento del trabajador también debe comunicarse.

El destinatario de este documento es la Subdirección general de estadísticas sociales y laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

#### 4º.- Parte interno de la empresa.-

Este documento proporciona una información completa sobre el accidente o lesión que tuvo lugar en la empresa. Este debe realizarlo el jefe de sección o el encargado directo de la persona o personas accidentadas y lo deberá notificar al departamento del Servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa, en su caso, y al Comité o delegados de prevención.



Todo parte interno tiene que incluir:

- descripción detallada del accidente,
- datos del trabajador,
- causas principales del accidente
- descripción de los daños materiales ocasionados.

### 3.5.4 Registro de accidentes

El registro de accidentes consiste en la recopilación ordenada de todos los datos proporcionados en el parte de accidentes, extrayendo así los datos precisos para llevar a cabo análisis, estudios estadísticos y el tratamiento de los datos obtenidos que facilitan los factores de la empresa que deben ser corregidos o mejorados.

Consecuentemente, el objetivo final de este registro es la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales identificando las causas comunes de los mismos.

Los **documentos recomendados para llevar a cabo tal registro son los siguientes:**

- Hojas de registro de accidentes: en estas deben transcribirse los datos de los partes de accidentes en orden cronológico. Estas hojas conforman así el libro de registro de accidentes. Se aconseja que en empresas medianas o grandes empresas se lleve siempre un registro por secciones o unidades de producción.
- Hoja resumen de accidentes: en esta se harán que constar los datos básicos de cada accidente.
- Tarjeta de registro personal de accidentes: en esta tarjeta debe recogerse la historia individual de los accidentes con las lesiones de cada trabajador; así en el supuesto de que un trabajador tenga accidentes o enfermedades con frecuencia implicará que deberá realizarse un estudio más profundo y específico de los trabajos que desarrolla, la capacidad para el mismo... con la finalidad lógica de descubrir las causas de estos.
- Listado cruzado de análisis de accidentes: lo que se pretende con este listado es hacer una tabla de relación entre dos o tres factores clave del accidente, permitiéndonos así descubrir las causas que determinaron el accidente y los riesgos predominantes en la empresa a los que se le debe prestar una atención prioritaria.

### 3.5.5 Investigación de los accidentes de trabajo:

La finalidad última de la investigación de un accidente de trabajo es conocer de primera mano los hechos que tuvieron lugar en el mismo, reconstruyendo la situación anterior al accidente, teniendo en cuenta todos aquellos factores que directa o indirectamente intervinieron y posibilitaron que se produjera el mismo, tanto en el ámbito de las condiciones materiales y del entorno ambiental que lo provocaron, como de los aspectos humanos y organizativos.



La importancia de la investigación de los accidentes de trabajo se encuentra porque conociendo las causas de los mismos pueden eliminarse evitando la repetición de accidentes similares, así como se mejora la prevención.

La Ley de prevención de riesgos laborales obliga al empresario a investigar los hechos que produjeran un daño para la salud de los trabajadores, con la finalidad de detectar las causas que produjeron esos hechos. Consecuentemente, el empresario debe investigar todos los accidentes de trabajo.

### **Etapas en la investigación de un accidente**

- 1º.- Toma de datos: tipo de accidente, tiempo, lugar, métodos de trabajo empleados, lugar en el que ocurrió el accidente, puesto de trabajo que se desempeña y otros datos de interés para describir totalmente el accidente.
- 2º.- Integración de datos: una vez recogida la información anteriormente citada, se debe proceder al tratamiento y valoración global de la misma, para conseguir saber que ocurrió en realidad.
- 3º.- Determinar la causa o causas que provocaron el accidente.
- 4º.- Seleccionar las causas principales que participaron decisivamente en el accidente.
- 5º.- Ordenar las causas originarias con la finalidad de proceder a una actuación preventiva en la empresa, intentando así evitar la producción de futuros accidentes.

### **Persona o equipo encargado de la investigación**

Para la investigación de un accidente es primordial asignar correctamente la persona o personas sobre las que va a recaer la responsabilidad de la misma. Así, se considera que las mejores personas para llevar a cabo esta tarea son los mandos intermedios y los jefes de nivel intermedio.

Ahora bien, es importante que la persona o equipo de personas que se encarguen de la investigación del accidente de trabajo conozca los procesos de producción, equipos, materias primas... así como tenga la competencia necesaria y la formación adecuada en materia de seguridad laboral.

### **Investigación de accidentes por el árbol causal**

El árbol causal es un diagrama que reconstruye los antecedentes al accidente indicando las conexiones cronológicas y lógicas existentes entre ellos. Es decir, parte del daño producido o del incidente último que origina la investigación.

Este método es el que se recoge en la NTP 274: investigación de accidentes: árbol de causas.

Existen otros métodos de investigación de accidentes también válidos, como por ejemplo: investigación siguiendo la misma línea de trabajo, investigación llevada a cabo por especialistas en materia de prevención de riesgos de trabajo en la empresa... de tal modo que cualquiera de ellas es válida, siempre que sea adecuada a los fines que persigue.



### **Medidas correctoras**

Una vez que se investigaron y se determinaron las causas originarias del accidente mismo, es preciso proceder en todo caso a poner en práctica en la empresa las medidas correctoras precisas con la finalidad de evitar o prevenir futuros accidentes laborales.

Estas medidas correctoras variarán en función del accidente investigado, por ejemplo en el caso de que un operario se lesionase por no disponer de casco en la cabeza, la medida correcta sería la de obligar a los operarios a disponer de ese equipo de protección individual.



## 3.6 Vigilancia de la salud de los trabajadores

La vigilancia de las enfermedades y lesiones de origen profesional consiste básicamente en llevar a cabo un control sistemático y continuo de los episodios que se puedan producir en el ámbito laboral relacionados con la salud de los trabajadores, con el fin de prevenir y controlar los riesgos profesionales, así como las enfermedades y lesiones asociadas a dichos riesgos.

La vigilancia de la salud debe ser:

- Garantizada por el empresario.
- Específica en función de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos.
- Voluntaria para el trabajador, ya que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo:
  - La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
  - Que los reconocimientos médicos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
  - Que el estado de salud del trabajador pueda ser un peligro para él mismo o para terceros en el ámbito laboral.
- Confidencial, ya que el acceso a la información médica obtenida de la vigilancia de la salud de cada trabajador está restringida al propio trabajador, a los servicios médicos responsables de su salud y a la autoridad sanitaria correspondiente.
- Prolongada en el tiempo, cuando sea pertinente, más allá de la finalización de la relación laboral, ocupándose el Sistema Nacional de Salud de los reconocimientos posteriores.
- Contenido de los reconocimientos médicos adecuado a las características definidas en la normativa aplicable. Dicho contenido debe contener, como mínimo, un historial clínico – laboral.
- Realizada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, es decir, por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o diplomados en Medicina de Empresa y enfermeros de empresa.
- Planificada debiendo en todo caso responder a unos objetivos claramente definidos y justificados por la exposición a riesgos que no se pudiesen eliminar o por el propio estado de salud de los trabajadores. Así, debe englobar:
  - Una evaluación inicial de la salud de los trabajadores, después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.



- Una evaluación periódica y específica de la salud por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según los riesgos determinados por la evaluación de riesgos, o a petición del propio trabajador cuando el mismo tenga la creencia de que las alteraciones de su salud son producidas por la actividad laboral que lleva a cabo. La periodicidad no tiene porqué ajustarse a intervalos regulares, sino que se atenderá a cada caso concreto.
- Una evaluación tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Dinámicas y actualizadas permanentemente.
- Documentada, constatándose los controles del estado de salud de los trabajadores, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos teniendo la obligación el empresario en determinadas exposiciones (por ejemplo exposición a agentes cancerígenos, biológicos, químicos).
- Informando individualmente a los trabajadores tanto de los objetivos como de los métodos de la vigilancia de la salud, que deben ser explicados de forma suficiente y comprensible a los trabajadores, así como de los resultados obtenidos.
- Gratuita puesto que el coste económico no puede recaer sobre el trabajador. Consecuentemente la realización de los reconocimientos médicos deben ser dentro de la jornada laboral o procederá el descuento del tiempo invertido en la misma por el trabajador.
- Respetando los principios relativos a la consulta y participación de los trabajadores o de sus representantes.
- Con recursos materiales adecuados a las funciones que se realizan.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.



## 3.7 Medidas de emergencia

La adopción de medidas de emergencia es una de las fases previas a la actuación preventiva, así en la evaluación preventiva inicial se deben tener en cuenta las condiciones de carácter general de la empresa, de los procesos productivos que se llevan a cabo en la misma, de los productos o materiales con los que opera y el nivel de riesgo de cada uno de ellos, tanto para los trabajadores como para el medio ambiente.

### 3.7.1 Análisis previo de las posibles situaciones de emergencia:

Previamente a establecer las medidas de emergencia es necesario analizar todas las posibles situaciones de riesgo y las repercusiones que puede tener cualquier accidente, vertido o fuga en el ámbito laboral concreto. Y ello, porque puede suceder que se produzcan las condiciones más desfavorables en el centro de trabajo y por tanto más complicadas para una evacuación o para la aplicación de los primeros auxilios.

Se deben tener en cuenta en este análisis previo tres variables condicionantes de toda medida de emergencia:

- tamaño de la empresa,
- actividad de la empresa,
- entorno próximo, tanto demográfico como relacionado con la naturaleza.

### 3.7.2 Plan de actuación

Para poner en práctica las medidas de emergencia adoptadas la empresa tiene que disponer de un equipo encargado, compuesto por un cierto número de personas que dispongan de la formación necesaria, sean suficientes en número y que posean el material adecuado para hacer frente a las previsibles situaciones de emergencia a las que tengan que hacer frente en un centro de trabajo.

Asimismo para la aplicación de las medidas adoptadas se deben organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento, lucha contra incendios y control de la contaminación, de tal forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

### 3.7.3 Estudio de los factores de riesgo y de los medios:

Cada empresa afronta una serie de riesgos específicos que dependerá del tipo de empresa ante el que nos encontremos, así dependerá de su tamaño, de su actividad y de las condiciones del entorno (geográfico, poblaciones próximas,...).

Por lo tanto, será necesario un estudio pormenorizado de los factores de riesgo y de los medios necesarios para prevenirlos, intentando en primer lugar evitarlo y, en el caso de que no sea posible, minimizar sus consecuencias.



### 3.7.4 Adopción de medidas

El plan de actuación debe adoptar medidas concretas en las siguientes materias:

- Primeros auxilios
- Lucha contra incendios
- Evacuación del personal y de la población colindante a la empresa
- Contaminación ambiental



## 3.8 Los trabajadores y la prevención de riesgos laborales

### 3.8.1 Derechos de los trabajadores:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Consecuentemente, directa o indirectamente (como consecuencia de las obligaciones impuestas a las empresas), tienen los siguientes derechos:

- Disponer de equipos de protección individual.
- Obtener información, consulta y participación.
- Recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
- Vigilancia periódica de su estado de salud.
- Protección especial de determinados riesgos (ejemplo: agentes biológicos, menores de edad...).
- Protección de la maternidad.

### 3.8.2 Obligaciones de los trabajadores

Todo trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Por ello, consecuentemente tiene la obligación en materia preventiva de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. Esta obligación se concreta en las siguientes obligaciones de los trabajadores:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con el que desempeñen sus actividades.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que pueda producir un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.



Finalmente, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de los trabajadores o de falta, en su caso.

### **3.8.3 Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales**

La participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, se efectúa partiendo del sistema de representación colectiva vigente. Se atribuye a los denominados:

- a. Delegados de prevención
- b. Comités de seguridad y salud

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo.

#### **a. Delegados de prevención:**

Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores: 2
- De 101 a 500 trabajadores: 3
- De 501 a 1000 trabajadores: 4
- De 1001 a 2000 trabajadores: 5
- De 2001 a 3000 trabajadores: 6
- De 3001 a 4000 trabajadores: 7
- De 4001 en adelante: 8

En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores el delegado de prevención será elegido por y entre los delegados de personal en los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de Delegado de prevención.

Las competencias de los delegados son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores
- Opinar sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario



- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales
- Proponer al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo.

#### **b. Comité de seguridad y salud:**

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Como órgano paritario está formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de Delegados de Prevención.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Así como, podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud.

En aquellas empresas que no alcancen el mínimo de 50 trabajadores, las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Delegado de Prevención.

Las competencias son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.



### **3.8.4 Formación de los trabajadores**

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Finalmente, la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir también por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

### 3.8.5 Información, consulta y participación de los trabajadores

#### Información

El empresario debe asegurarse de que los trabajadores reciban las informaciones, facilitándolas a los representantes de los propios trabajadores, sin perjuicio de hacerle saber a cada trabajador los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Las informaciones serán relativas a:

- Riesgos existentes en el trabajo con carácter general, dentro de la propia empresa.
- Riesgos existentes en el trabajo de carácter específico, atendiendo a cada puesto de trabajo.
- Medidas de protección y prevención a adoptar en la empresa.
- Medidas para situaciones de emergencia.

#### Consulta y participación de los trabajadores

El empresario debe consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos de trabajo, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- La organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.



## 3.9 Lugares de trabajo y señalización

### Concepto

Lugar de trabajo es toda aquella zona del centro de trabajo, sea edificada o no, en la que los trabajadores deben permanecer o a la que pueden acceder por razones de trabajo.

### Características que deben tener los lugares de trabajo

El emplazamiento del lugar de trabajo, su diseño y los elementos que forman parte de este influyen de una u otra manera en la salud, la seguridad y el bienestar de los propios trabajadores. Consecuentemente, se deben adoptar medidas preventivas en la fase de diseño y proyecto de las instalaciones de los centros de trabajo, siendo así más eficaces y más baratas. Cabe tener en cuenta también que muchas veces los cambios introducidos en los procesos de trabajo, la maquinaria, las nuevas tecnologías y la organización del trabajo dejan obsoletos los edificios y locales de trabajo.

El diseño de un área de trabajo debe realizarse de forma que se tengan en cuenta las siguientes circunstancias:

- Procesos de producción que se llevarán a cabo en cada lugar, teniendo en cuenta si generan ruido, vibraciones, calor...
- Zonas de paso.
- Zonas de emergencia.
- Zonas de almacenamiento.
- Iluminación y temperatura ambiente adecuada.

Un lugar de trabajo mal diseñado puede ser origen de golpes por la proximidad de máquinas, de choques de vehículos circulando por zonas inadecuadas, iluminación deficiente... De ahí que para evitar este tipo de riesgos existen una serie de disposiciones mínimas que garantizan la seguridad y la salud en los lugares de trabajo (Real Decreto 486/1987).

### Características constructivas

Los lugares de trabajo deben permitir que el trabajador realice su actividad de forma segura y en condiciones ergonómicas aceptables. Para ello, se debe atender a la normativa concreta en cada caso, la cual hace referencia a aspectos tales como: espacios de trabajo, zonas peligrosas, suelos, desniveles, aberturas y barandillas, seguridad estructural, tabiques, ventanas, ramblas, escaleras fijas, de mano y de servicio, condiciones de protección contra incendio, vías y salidas de evacuación, de circulación, puertas y portones, instalación eléctrica...

### Dimensiones mínimas que deben tener los locales de trabajo

- Altura: desde el suelo a techo debe ser mayor a 3 metros, excepto en los establecimientos comerciales, de servicios y locales destinados a oficinas y despachos en los que se permite 2,50 metros.



- Superficie mínima libre por trabajador: debe ser de 2 m<sup>2</sup> y el volumen mínimo de 10 m<sup>3</sup> por trabajador. Para el cálculo de la superficie y el volumen no se tienen en cuenta los espacios ocupados por máquinas, aparatos, instalaciones ni materiales.

### **Suelos y paredes**

El suelo debe ser de material resistente, no deslizante, de fácil limpieza y sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las paredes es recomendable que sean lisas y pintadas en tonalidades claras.

### **Huecos y barandillas**

Los huecos sin cubrir, independientemente de su tamaño, deben tener colocados las protecciones adecuadas:

- barandillas: con una altura mínima de 90 cm. a partir del suelo, que debe ser de materiales rígidos y resistentes, que protejan el paso o deslizamiento por debajo de la misma o la caída de objetos.
- otro sistema de seguridad similar.

### **Ventanas y tabiques**

- Las ventanas deben poder abrirse y limpiarse sin peligro.
- Los tabiques de separación translúcidos o transparentes deben ser de materiales seguros y deben estar convenientemente señalizados.

### **Vías de circulación**

- Las dimensiones de las vías de servicio tienen que ser apropiadas al número de trabajadores que circulen por ellas así como al tamaño de los elementos de transporte de materiales.
- Los pasillos se recomienda que estén debidamente señalizados y que no se utilicen para almacenar materiales, ni siquiera de modo circunstancial.
- Deben señalizarse las zonas de altura limitada.
- Deben evitarse suelos irregulares que den lugar a vuelcos de vehículos o a pérdidas de carga de los mismos.
- Se recomienda mantener a los peatones alejados de las zonas de circulación de los vehículos y si no se puede evitar, dotar a los trabajadores de ropa de alta visibilidad.

### **Puertas y salidas**

- El número de puertas y salidas, su distribución y las dimensiones dependen del uso de los equipos, de las dimensiones de los lugares de trabajo y del número de personas.
- Deben permanecer libres de obstáculos, ser de fácil acceso y estar convenientemente señalizadas todas las puertas y salidas.



- Las puertas de emergencia deben abrir cara el exterior.
- Las puertas de acceso y las escaleras deben abrir sobre rellanos, nunca directamente sobre escalones.

### **Rampas y escaleras**

- Los pavimentos de las ramblas, escaleras y plataformas de trabajo deben ser de materiales no deslizantes o disponer de elementos antideslizantes.
- La pendiente de las ramblas no puede ser superior a un 12% cuando su longitud sea menor de 3 metros, del 10% cuando sea menor a 10 metros y del 8% en el resto de los casos.
- Se prohíben las escaleras de caracol excepto si son de servicio.
- No se pueden emplear escaleras de mano de más de 5 m. si su resistencia no está garantizada ni se pueden utilizar por más de un trabajador simultáneamente. Además no se pueden utilizar frente a puertas, junto a conductores eléctricos o apoyadas en tuberías. Si se apoyan en postes u otras superficies cilíndricas, se deben sujetar mediante abrazaderas.
- Las escaleras de mano deben ser resistentes y con elementos de apoyo y sujeción necesarios para que su utilización no suponga riesgo de caídas.

### **Vías y salidas de evacuación**

Las vías y salidas de evacuación deben desembocar lo más directamente posible al exterior y no deben utilizarse nunca como lugares de almacenamiento provisional o permanente.

### **Distribución de máquinas**

- La distancia de separación entre las máquinas debe ser suficiente para que los trabajadores puedan efectuar su tarea cómodamente.
- Debe restringirse el paso a las zonas invadidas por elementos móviles de las máquinas y señalizarlas convenientemente.

### **Puestos de trabajo y equipos**

- Los puestos de trabajo deben estar claramente delimitados y disponer de un lugar fijo para depositar útiles y herramientas.
- Cada puesto de trabajo debe tener un fácil acceso para la recepción de materias primas y retirada de los materiales de deshecho sin que los movimientos estorben a los operarios.
- La accesibilidad entre las diferentes partes de la maquinaria y equipos debe ser fácil y cómoda, evitando movimientos y esfuerzos forzados e innecesarios, de acuerdo a criterios ergonómicos.



### **Acceso de trabajadores con minusvalía**

Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo deben estar acondicionados para el personal minusválido que los ocupe o utilice.

#### **Instalación eléctrica**

La instalación eléctrica de los lugares de trabajo debe ajustarse a los Reglamentos electrotécnicos que le sean de aplicación.

#### **Orden y limpieza**

Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio y sus respectivos equipos e instalaciones deben estar ordenados y deben ser limpiados periódicamente y siempre que sea necesario, haciéndose de forma que las operaciones de limpieza no constituyan por sí mismas una fuente de riesgo para los trabajadores.

Los deshechos que se produzcan deben ser controlados y eliminados. Para eso, se debe disponer de recipientes apropiados que deben ser vaciados con frecuencia.

Los residuos especiales deben recogerse y tratarse separadamente.

#### **Zonas de paso**

Los pasillos, zonas de paso y almacenamiento deben estar convenientemente señalizados y libres de objetos y materiales.

#### **Servicios higiénicos y locales de descanso**

- Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable.
- Debe haber vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir por razones de salud y decoro, que se cambien en otras dependencias.
- Debe haber lavabos y retretes en número suficiente, separados por sexo, y duchas cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o similares.
- Debe haber locales de descanso, cuando la seguridad o salud de los trabajadores, lo exijan, adecuados al tipo de actividad y número de trabajadores.

#### **Material y locales de primeros auxilios**

Los trabajadores deben tener a su disposición el material y, cuando sea preciso, los locales necesarios, para la prestación de primeros auxilios. Estarán señalizados y serán de fácil acceso.



## 3.10 Señalización de seguridad

La señalización de seguridad es una técnica de seguridad complementaria, que permite identificar los peligros y disminuir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que resultan peligrosos por el hecho de ser desconocidos.

### Requisitos para que sea eficaz

- Debe atraer la atención del trabajador provocando su reacción inmediata.
- Debe dar a conocer el peligro de forma clara y con suficiente antelación.
- Debe informar sobre la forma de actuar en cada caso concreto.
- Debe ser posible su cumplimiento.

El empresario debe dotar los lugares de trabajo de la señalización de seguridad precisa en función del tipo de riesgo y cumplir con el deber de formación, información, consulta y participación de los trabajadores en relación a las mismas.

### Tipos de señales

En los lugares de trabajo se pueden utilizar diferentes tipos de señalización dependiendo del sentido que deba ser estimulado: óptica, acústica, olfativa y táctil. Y también pueden ser de: prohibición, advertencia, obligación, salvamento o socorro, indicativa (en forma de panel o señal, adicional, luminosa, acústica, verbal o gestual).

Cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tienen la capacidad visual o auditiva limitada, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias.

Las vías de circulación de vehículos deberían estar delimitadas con claridad mediante franjas continuas de un color visible, preferentemente blanco o amarillo.

Los diferentes tipos de señalización deben ser limpiados, mantenidos y verificados regularmente, así como reparados o sustituidos cuando sea necesario.

#### a) Señalización en forma de panel:

Se clasifican en función de la información que proporcionan, en señales de prohibición, de advertencia, de obligación, de información y adicional.

Estas señales deben instalarse preferentemente a una altura y en una posición apropiada en relación al ángulo visual y en un lugar bien iluminado teniendo en cuenta posibles obstáculos en la proximidad inmediata del riesgo u objeto que deba señalizarse o, si el riesgo es general, en el acceso a la zona de riesgo.



**Taboa 6. - Sinalización por paneles**

Cor de seguridade	Significado	Aplicación
<b>Rojo<sup>1</sup></b>	Parada Prohibición	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señales de parada</li> <li>• Señales de prohibición</li> <li>• Dispositivos de desconexión de urgencia</li> </ul>
<b>Amarillo</b>	Atención Peligro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señalización de riesgos</li> <li>• Señalización de umbrales, pasajes peligrosos, obstáculos.</li> </ul>
<b>Verde</b>	Situación de seguridad Primeros auxilios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señalización de pasillos y salidas de socorro.</li> <li>• Puestos de primeros auxilios y salvamento</li> </ul>
<b>Azul</b>	Señales de obrigación o indicaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obriga de levar equipos de protección persoal</li> <li>• Localización de teléfono, talleres etc.</li> </ul>

<sup>1</sup> Designa os Equipos contra incendios, sinalización e localización



b) Señalización acústica:

Se emplearán estas cuando se necesita una gran rapidez y facilidad de transmisión de la información (alarmas sonoras, sirenas...), debiendo tener un nivel sonoro superior al ambiental para que se puedan oír fácilmente, sin llegar a ser molestas para los trabajadores. Si el nivel del ruido ambiental fuese muy elevado, no procede su utilización.

Destacan por ejemplo los siguientes tipos: evacuación de urgencia, presencia de fuego, presencia de gases tóxicos, ...

c) Señalización luminosa:

La luz que emiten las señales que pertenecen a este grupo deben provocar un contraste luminoso apropiado y su intensidad debe asegurar su percepción, sin producir deslumbramientos en los trabajadores.

### 3.11 Equipos de protección: colectivos e individuales

Las medidas de protección colectivas protegen a un grupo de personas expuestas a un determinado riesgo, de forma simultánea. Ej. una barandilla (serán de materiales rígidos y resistentes y con una altura mínima de 90 cm.) alrededor de un foso, resguardos de maquinaria, etc.

Cuando los riesgos no se puedan evitar o reducir suficientemente por los distintos medios, el empresario, tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual.

El equipo de protección individual (EPI) protege a un solo trabajador y se entiende por tal cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud, así como cualquier accesorio o complemento destinado a tal fin. Es una medida complementaria a la colectiva, nunca sustitutiva. Es la última barrera entre el hombre y el riesgo.

Requisitos que debe cumplir un equipo de protección individual

Respecto a su diseño: debe ser ergonómico, de material adecuado y tener del grado de protección necesario, y no debe impedir al trabajador realizar movimientos y adoptar las posturas necesarias para su trabajo; debe ser compatible con otros EPI'S y disponer de instrucciones de uso y de fecha de caducidad.

Respecto a su utilización:

- el empresario está obligado a formar a los trabajadores sobre su uso correcto y poner a su disposición el manual de instrucciones.
- el trabajador debe utilizar y cuidar correctamente el equipo, colocarlo en el lugar indicado después de su utilización e informar de todas las anomalías y daños que sufra el equipo que puedan suponer la pérdida de su eficacia protectora.

Clasificación de los EPI en función de la parte que protegen

Parciales	Integrales
Cráneo: casco	Dispositivos anticaída
Cara y visión: gafas, pantallas	deslizantes
Oído: tapones, orejeras	Arneses
Brazos y manos: guantes, manoplas	Cinturones de sujeción
Aparato respiratorio: mascarillas	Ropa de protección contra agresiones químicas, ...
Piernas y pies: botas, zapatos	



### 3.12 Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo

Esta situación está regulada por el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE nº 27 31-01-2004

Las empresas y los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

La información sobre los riesgos específicos de las actividades de cada uno de los empresarios intervinientes y que debe ser suministrada, deberá ser tenida en cuenta por todos los empresarios concurrentes en la evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva. Deberán considerarse todos aquellos riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

Cada empresario deberá informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. Y en cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios.

Al establecer los medios de coordinación se tendrán en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

Asimismo, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

1. Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
2. Objeto y duración de la contrata.
3. Lugar de ejecución de la contrata.
4. En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata. Y los trabajadores del



contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal), entre otras.

El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos. Así como, se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

Una vez recibida la información y que proviene del resto de empresarios concurrentes, el empresario titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

La persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas serán designadas por el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él. Podrán ser encargadas de dicha coordinación de las actividades preventivas las siguientes personas:

- Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.
- Uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesaria
- Cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, este capacitado para la coordinación de las actividades empresariales.
- Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesaria



En cualquier caso, la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

### **Obligaciones del empresario principal**

Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva. Así mismo, el empresario principal exigirá a tales empresas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

Cuando la empresa contratista decidiese subcontratar parte de la obra o servicio encomendado, deberá exigir por escrito al mencionado subcontratista, que acredite haber realizado para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, así como el cumplimiento de las obligaciones en materia de información y formación de los trabajadores que prestarán servicios en el centro de trabajo. El empresario principal hará entrega de estas acreditaciones al empresario principal.

El empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas, así como deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.



## 3.13 Responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales

La Ley de prevención de riesgos laborales impone al empresario y al trabajador una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Por ello, ambos sujetos serán responsables, cada uno dentro de sus respectivos ámbitos, en la medida que sus acciones u omisiones impliquen un incumplimiento de la normativa.

### 3.13.1 Responsabilidad del empresario

La Ley de prevención de riesgos laborales impone al empresario una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, reconociendo al trabajador el derecho a una protección eficaz en esta materia.

Y a mayores, establece que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

#### Responsabilidad administrativa

El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica como infracciones las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan la normativa en el orden social, entre otras, las relativas a la seguridad y de salud laborales.

Las sanciones previstas son, principalmente, de carácter económico y oscilan entre los 40 y los 819.780 euros de multa, según se trate de infracciones leves, graves o muy graves. Dentro de cada una de ellas se gradúan las sanciones en función de la concurrencia de una serie de criterios agravantes o atenuantes.

Por otra parte, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones cabrá, asimismo, la sanción consistente en la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, incluso, en el cierre del centro de trabajo correspondiente.

Además, podrá limitarse la facultad de contratar con la Administración cuando se hayan cometido infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, o constitutivas de delito.

Todo ello sin perjuicio que también pueda exigirse responsabilidad a otros sujetos infractores, incluso al propio trabajador afectado que hubiera contribuido directamente en la comisión de la infracción empresarial.



## Responsabilidad penal

El Código Penal establece diversos tipos penales en que puede incurrir el empresario al incumplir su deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores:

a) El delito contra la seguridad y salud en el trabajo tipificado en el art. 316 del Código Penal (CP) según el cual “los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”. Se trata de un delito de riesgo y no de resultado por lo que no se exige la producción de un resultado dañoso.

b) Los delitos y faltas de lesiones y de homicidio tipificados en los arts. 147, 138, 142 y 621 del CP, en función que se produzca, efectivamente, un resultado dañoso o lesivo.

Por otro lado, según el art. 318 CP, “cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código”. Entre dichas medidas están la clausura de la empresa o sus locales con carácter temporal o definitivo, la suspensión temporal de sus actividades o de poder realizarlas en el futuro, la intervención de la empresa por el tiempo necesario, su disolución, etc.

Asimismo, debe recordarse lo que establece el art. 31 CP en virtud del cual “el que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre. En estos supuestos, si se impusiere en sentencia una pena de multa al autor del delito, será responsable del pago de la misma de manera directa y solidaria la persona jurídica en cuyo nombre o por cuya cuenta actuó”.

## Responsabilidad civil

- Responsabilidad civil derivada de la penal:

El empresario puede quedar sujeto a una responsabilidad civil por la comisión de un delito o falta si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros (Artículo 116.1 del CP)

Asimismo, de acuerdo con el Código penal la ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las Leyes, los daños y perjuicios por él causados.

La responsabilidad establecida comprenderá la restitución, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales.



- Responsabilidad civil contractual:

Cuando el empresario cause un daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, será responsable de conformidad con el art. 1.101 del Código Civil, estando obligado a indemnizar los daños y perjuicios causados cuando en el cumplimiento de sus obligaciones incurriere en dolo, negligencia o morosidad.

Con carácter general, los requisitos que deben concurrir para la existencia de responsabilidad civil por daños pueden resumirse en los siguientes:

1. Existencia de daños al trabajador.
2. Acción u omisión, consistente en un incumplimiento, normalmente grave, por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Culpa o negligencia empresarial.
4. Relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido.

Esta responsabilidad consistirá, básicamente, en satisfacer una indemnización de daños y perjuicios al perjudicado que será fijada por el tribunal correspondiente con carácter discrecional atendiendo a las circunstancias concurrentes y a los daños realmente producidos.

#### **Recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad:**

Según establece el art. 123 LGSS todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

La responsabilidad del pago del recargo recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

Esta responsabilidad es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción cometida.

#### **Régimen de compatibilidad entre las distintas responsabilidades:**

Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema. Para ello, se tendrá en cuenta:



- a. Es compatible la responsabilidad civil con las responsabilidades penal y/o administrativa, el recargo en las prestaciones y la responsabilidad de la entidad gestora o del empresario en materia de seguridad social.
- b. Son incompatibles entre sí las responsabilidades administrativa y penal, con base al principio “non bis in idem” establecido por el art. 3 de la LISOS. Pero dicha identidad sólo se producirá cuando el empresario sea una persona física, ya que concurren en él la condición de empresario infractor y la de responsable penalmente, y no cuando de trate de una persona jurídica, en cuyo caso no existirá incompatibilidad entre la responsabilidad administrativa exigible a la empresa y la responsabilidad penal exigible al representante de la misma.
- c. Son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad.
- d. Finalmente, son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con las responsabilidades exigidas al empresario de conformidad con las normas de seguridad social. Responsabilidad del trabajador.

### 3.13.2 Responsabilidad del trabajador

La Ley de prevención de riesgos laborales señala que le corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Por ello, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores. de ahí que, en la medida que cause daño a terceros vendrá obligado a responder por ello en virtud de la obligación genérica de no causar daño a nadie que impone el art. 1.902 del Código Civil.

No obstante, debe recordarse que, aun existiendo responsabilidad del trabajador el empresario puede verse obligado a responder civilmente por los actos de aquél respecto de los perjuicios causados en el servicio de los ramos en que los tuvieron empleados, o con ocasión de sus funciones. Y esta responsabilidad civil es de carácter solidario de forma que el tercero perjudicado podrá dirigirse, indistintamente, contra el trabajador, contra el empresario o contra ambos simultáneamente. Sin embargo, el empresario, en el supuesto que el trabajador hubiera actuado sin seguir sus órdenes, podrá repetir contra el mismo en el caso que hubiese reparado el daño causado por éste.



## **4. La protección de datos en la empresa**







## 4. La protección de datos en la empresa

### 4.1 Conceptos básicos

La protección de datos en la empresa está regulada por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal. (BOE núm. 298,)

Los principales conceptos que se deben conocer de la misma son:

- Datos de carácter personal: cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables.
- Fichero: todo conjunto organizado de datos de carácter personal, cualquiera que fuere la forma o modalidad de su creación, almacenamiento, organización y acceso.
- Tratamiento de datos: operaciones y procedimientos técnicos de carácter automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, bloqueo y cancelación, así como las cesiones de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias.
- Responsable del fichero o tratamiento: persona física o jurídica, de naturaleza pública o privada u órgano administrativo, que decida sobre la finalidad, contenido y uso del tratamiento.
- Afectado o interesado: persona física titular de los datos que sean objeto del tratamiento.
- Cesión o comunicación de datos: toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado.



## 4.2 Objeto y ámbito

El objeto de la protección de datos es garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar.

La normativa en materia de protección de datos será de aplicación a los datos de carácter personal registrados en soporte físico, que los haga susceptibles de tratamiento, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos por los sectores público y privado, siempre y cuando:

- El tratamiento sea efectuado en territorio español en el marco de las actividades de un establecimiento del responsable del tratamiento.
- Al responsable del tratamiento no establecido en territorio español, le sea de aplicación la legislación española en aplicación de normas de Derecho Internacional público.
- El responsable del tratamiento no esté establecido en territorio de la Unión Europea y utilice en el tratamiento de datos medios situados en territorio español, salvo que tales medios se utilicen únicamente con fines de tránsito.



## 4.3 Información y consentimiento de los afectados

Las personas a las que se les solicite datos personales, deberán ser previamente informadas de modo expreso, preciso e inequívoco:

- De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información.
- Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas.
- De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos.
- De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.
- De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante.

El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado.

Excepciones a la necesidad de consentimiento:

- Cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias.
- Cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento.
- Cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado, es decir, resulte necesario para la prevención o para el diagnóstico médicos, la prestación de asistencia sanitaria o tratamientos médicos o la gestión de servicios sanitarios, siempre que dicho tratamiento de datos se realice por un profesional sanitario sujeto al secreto profesional o por otra persona sujeta asimismo a una obligación equivalente de secreto
- Cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado.



## 4.4 Seguridad y comunicación de los datos

El responsable del fichero, y, en su caso, el encargado del tratamiento deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.

### Comunicación de los datos

Sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado. No será válido el consentimiento cuando la información que se facilite al interesado no le permita conocer la finalidad a que destinarán los datos cuya comunicación se autoriza o el tipo de actividad de aquel a quien se pretenden comunicar. El consentimiento es revocable.

No será preciso el consentimiento:

- Cuando la cesión está autorizada en una ley.
- Cuando se trate de datos recogidos de fuentes accesibles al público.
- Cuando el tratamiento responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este caso la comunicación sólo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique.
- Cuando la comunicación que deba efectuarse tenga por destinatario al Defensor del Pueblo, el Ministerio Fiscal o los Jueces o Tribunales o el Tribunal de Cuentas, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas. Tampoco será preciso el consentimiento cuando la comunicación tenga como destinatario a instituciones autonómicas con funciones análogas al Defensor del Pueblo o al Tribunal de Cuentas.
- Cuando la cesión se produzca entre Administraciones públicas y tenga por objeto el tratamiento posterior de los datos con fines históricos, estadísticos o científicos.
- Cuando la cesión de datos de carácter personal relativos a la salud sea necesaria para solucionar una urgencia que requiera acceder a un fichero o para realizar los estudios epidemiológicos en los términos establecidos en la legislación sobre sanidad estatal o autonómica.



## 4.5 Derecho de acceso, rectificación y cancelación

### Derecho de acceso

El interesado tendrá derecho a solicitar y obtener gratuitamente información de sus datos de carácter personal sometidos a tratamiento, el origen de dichos datos, así como las comunicaciones realizadas o que se prevén hacer de los mismos. Este derecho sólo se podrá ejercitar cada 12 meses, salvo que el interesado acredite un interés legítimo para ejercitarlo antes.

### Derecho de rectificación y cancelación

Serán rectificadas o canceladas, en su caso, los datos de carácter personal cuyo tratamiento no se ajuste a lo dispuesto en la ley de protección de datos y, en particular, los datos resulten inexactos o incompletos.

El responsable del tratamiento tendrá la obligación de hacer efectivo el derecho de rectificación o cancelación del interesado en el plazo de 10 días. La cancelación dará lugar al bloqueo de los datos, conservándose únicamente a disposición de las Administraciones públicas, Jueces y Tribunales, para la atención de las posibles responsabilidades nacidas del tratamiento, durante el plazo de prescripción de éstas. Cumplido el citado plazo deberá procederse a la supresión. Si los datos rectificadas o canceladas hubieran sido comunicados previamente, el responsable del tratamiento deberá notificar la rectificación o cancelación efectuada a quien se hayan comunicado, en el caso de que se mantenga el tratamiento por este último, que deberá también proceder a la cancelación.

No se puede exigir contra prestación alguna por el ejercicio de los derechos de oposición, acceso, rectificación o cancelación.

Los interesados que, como consecuencia del incumplimiento de lo dispuesto en la ley de protección de datos por el responsable o el encargado del tratamiento, sufran daño o lesión en sus bienes o derechos tendrán derecho a ser indemnizados.



## 4.6 Creación de ficheros, notificación e inscripción registral

### Creación de ficheros

Podrán crearse ficheros de titularidad privada que contengan datos de carácter personal cuando resulte necesario para el logro de la actividad u objeto legítimos de la persona, empresa o entidad titular y se respeten las garantías que establece la ley de protección de datos para la protección de las personas.

### Notificación e inscripción registral

Toda persona o entidad que proceda a la creación de ficheros de datos de carácter personal lo notificará previamente a la Agencia de Protección de Datos. También deberán comunicarse a la Agencia de Protección de Datos los cambios que se produzcan en la finalidad del fichero automatizado, en su responsable y en la dirección de su ubicación.

La inscripción se realiza en el Registro General de Protección de Datos dependiente de la Agencia Española de Protección de Datos; para la inscripción, modificación o supresión de la inscripción se encuentra disponible el formulario electrónico NOTA, a través del que deberán efectuarse las solicitudes de inscripción de ficheros en el Registro General de Protección de Datos (aprobado mediante Resolución de la AEPD de 12 de julio de 2006, B.O.E. 181 de 31 de julio).



72

El formulario electrónico NOTA así como una guía rápida de notificación de ficheros de titularidad privada mediante este formulario puede encontrarse en la Web de la Agencia Española de Protección de Datos: [www.agpd.es](http://www.agpd.es)

## 4.7 Infracciones y sanciones en materia de protección de datos

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

- No atender, por motivos formales, la solicitud del interesado de rectificación o cancelación de los datos personales objeto de tratamiento cuando legalmente proceda.
- No proporcionar la información que solicite la Agencia de Protección de Datos en el ejercicio de las competencias que tiene legalmente atribuidas, en relación con aspectos no sustantivos de la protección de datos.
- No solicitar la inscripción del fichero de datos de carácter personal en el Registro General de Protección de Datos, cuando no sea constitutivo de infracción grave.
- Proceder a la recogida de datos de carácter personal de los propios afectados sin proporcionarles la información que señala el artículo 5 de la presente Ley.

- Incumplir el deber de secreto establecido en el artículo 10 de esta Ley, salvo que constituya infracción grave.

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

- Proceder a la creación de ficheros de titularidad pública o iniciar la recogida de datos de carácter personal para los mismos, sin autorización de disposición general, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» o Diario oficial correspondiente.
- Proceder a la creación de ficheros de titularidad privada o iniciar la recogida de datos de carácter personal para los mismos con finalidades distintas de las que constituyen el objeto legítimo de la empresa o entidad.
- Proceder a la recogida de datos de carácter personal sin recabar el consentimiento expreso de las personas afectadas, en los casos en que éste sea exigible.
- Tratar los datos de carácter personal o usarlos posteriormente con conculcación de los principios y garantías establecidos en la presente Ley o con incumplimiento de los preceptos de protección que impongan las disposiciones reglamentarias de desarrollo, cuando no constituya infracción muy grave.
- El impedimento o la obstaculización del ejercicio de los derechos de acceso y oposición y la negativa a facilitar la información que sea solicitada.
- Mantener datos de carácter personal inexactos o no efectuar las rectificaciones o cancelaciones de los mismos que legalmente procedan cuando resulten afectados los derechos de las personas que la presente Ley ampara.
- La vulneración del deber de guardar secreto sobre los datos de carácter personal incorporados a ficheros que contengan datos relativos a la comisión de infracciones administrativas o penales, Hacienda Pública, servicios financieros, prestación de servicios de solvencia patrimonial y crédito, así como aquellos otros ficheros que contengan un conjunto de datos de carácter personal suficientes para obtener una evaluación de la personalidad del individuo.
- Mantener los ficheros, locales, programas o equipos que contengan datos de carácter personal sin las debidas condiciones de seguridad que por vía reglamentaria se determinen.
- No remitir a la Agencia de Protección de Datos las notificaciones previstas en esta Ley o en sus disposiciones de desarrollo, así como no proporcionar en plazo a la misma cuantos documentos e informaciones deba recibir o sean requeridos por aquél a tales efectos.
- La obstrucción al ejercicio de la función inspectora.
- No inscribir el fichero de datos de carácter personal en el Registro General de Protección Datos, cuando haya sido requerido para ello por el Director de la Agencia de Protección de Datos.



- Incumplir el deber de información que se establece en los artículos 5, 28 y 29 de esta Ley, cuando los datos hayan sido recabados de persona distinta del afectado.

**Infracciones muy graves**, serán sancionadas con multa de 300.506,05 a 601.012,10 euros:

- La recogida de datos en forma engañosa y fraudulenta.
- La comunicación o cesión de los datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas.
- Recabar y tratar los datos de carácter personal a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 cuando no medie el consentimiento expreso del afectado; recabar y tratar los datos referidos en el apartado 3 del artículo 7 cuando no lo disponga una ley o el afectado no haya consentido expresamente, o violentar la prohibición contenida en el apartado 4 del artículo 7.
- No cesar en el uso legítimo de los tratamientos de datos de carácter personal cuando sea requerido para ello por el Director de la Agencia de Protección de Datos o por las personas titulares del derecho de acceso.
- La transferencia temporal o definitiva de datos de carácter personal que hayan sido objeto de tratamiento o hayan sido recogidos para someterlos a dicho tratamiento, con destino a países que no proporcionen un nivel de protección equiparable sin autorización del Director de la Agencia de Protección de Datos.
- Tratar los datos de carácter personal de forma ilegítima o con menosprecio de los principios y garantías que les sean de aplicación, cuando con ello se impida o se atente contra el ejercicio de los derechos fundamentales.
- La vulneración del deber de guardar secreto sobre los datos de carácter personal a que hacen referencia los apartados 2 y 3 del artículo 7, así como los que hayan sido recabados para fines policiales sin consentimiento de las personas afectadas.
- No atender, u obstaculizar de forma sistemática el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición.
- No atender de forma sistemática el deber legal de notificación de la inclusión de datos de carácter personal en un fichero.



## **5. Contrato de trabajo**







## 5. Contrato de trabajo

### 5.1 Características básicas

#### ¿Cuándo nos hallamos ante un contrato de trabajo?

Aunque la normativa no nos proporciona una definición legal de lo que ha de entenderse por contrato de trabajo, podemos extraer sus notas características y su ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, al referirse a los “trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”.

La voluntariedad, la dependencia, la ajenidad y el carácter retribuido son las notas que indican que nos hallamos ante una relación laboral y que ésta debe celebrarse mediante un contrato de trabajo.

Forma: ¿Debe celebrarse por escrito? (artículo. 8 del Estatuto de los Trabajadores)

Aunque en nuestro derecho rige la libertad de forma para el contrato de trabajo y éste puede celebrarse por escrito o de palabra (artículo. 8.1 Estatuto de los Trabajadores), se recogen infinidad de excepciones y así deben celebrarse por escrito:

- Cuando lo exija una disposición legal.
- Contratos de prácticas y para la formación.
- Contratos a tiempo parcial.
- Contratos de carácter fijo-discontinuo.
- Contratos de relevo.
- Contratos de trabajo a domicilio.
- Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contratos de inserción.
- Los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Es muy importante respetar la obligación de la celebración escrita ya que si no se cumple implicará que el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.



## 5.2 Modalidades de contrato

### 5.2.1. Contrato indefinido

Son aquellos que no se pactan de inicio con una duración limitada en el tiempo, es la norma general en nuestro sistema, ya que la contratación por un tiempo determinado, sólo es válida cuando se cumplen las circunstancias exigidas por la ley.

El contrato indefinido puede ser a jornada completa o a jornada parcial (en este último caso se requerirá la forma escrita).

Se pueden encontrar modelos de contrato en la Web Red trabaja: [www.redtrabaja.es/](http://www.redtrabaja.es/) en el apartado de Información.

### 5.2.2. Contrato fijo discontinuo

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Este contrato debe ser formalizado por escrito, y debe contener la duración estimada de la actividad y la forma y orden de llamamiento establecida en el convenio colectivo.

Cuando en la empresa exista más de un trabajador fijo-discontinuo deben ser llamados para trabajar en el orden y la forma que se establezca el convenio colectivo, ya que si no se respeta el trabajador podrá reclamar por despido.

Esta modalidad de contrato de trabajo es muy recomendable para empresas de enseñanza, hostelería y en general aquellas cuyo volumen de trabajo suele aumentar en determinadas épocas del año.

Formulario contrato fijo discontinuo y el formulario de comunicación del llamamiento al trabajador puede encontrarse en la Web de Red Trabaja [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

### 5.2.3 Contratos temporales: requisitos comunes

- a. Todos deben formalizarse por escrito, excepto los eventuales a jornada completa de duración inferior a 4 semanas, aunque es aconsejable su formalización por escrito a efectos de prueba.

No cumplir el requisito de la forma escrita constituye una infracción grave, que puede ser sancionada con multa (art. 7.1 y 40.1.b) de la ley de infracciones y sanciones en el orden social) y además se generará la presunción de que se trata de un contrato celebrado por tiempo indefinido.



La forma escrita resulta especialmente aconsejable porque constituye un documento de valor probatorio privilegiado a la hora de acreditar el carácter temporal y la duración de la relación laboral.

- b. Cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

Dentro de su clausulado se exige expresar con precisión y claridad la causa de la temporalidad que ampara la duración determinada.

- c. Aunque el contrato sea temporal es necesario preavisar al trabajador antes de que finalice que el contrato va a extinguirse, si el contrato temporal tiene una duración superior a un año, el preaviso deberá notificársele la terminación del contrato con una antelación de quince días.

Si no se cumple el requisito del preaviso, si el contrato tiene una duración inferior a la máxima legalmente establecida el contrato se entenderá prorrogado automáticamente hasta ese máximo legal y si expirada esa duración máxima tampoco media preaviso al trabajador de la finalización del contrato se presumirá que éste se ha convertido en indefinido.

Es muy habitual en la práctica, que para eludir la contratación indefinida, en la causa de temporalidad se haga constar una tan genérica que prácticamente puede abarcar toda la actividad de la empresa, de poco vale esto frente a los tribunales, ya que en estos casos considerarán que el contrato fue realizado en fraude de ley y que la contratación se entiende indefinida.



## 5.2.4 Tipos de contrato temporal

### 5.2.4.1 Contratos de duración determinada

- a. **Contrato por obra o servicio determinado** (Estatuto de los trabajadores art. 15.1.a; y Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

El objeto de este contrato es la realización de obras, o la prestación de servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

En el contrato debe especificarse con claridad y precisión, la obra o el servicio que constituye su objeto. El trabajador debe ser normalmente ocupado en dicha obra o servicio y no en tareas distintas. Hay supuestos en que se han atenuado la exigencia de autonomía y sustantividad, es el caso de las contrataciones y concesiones, actividades de campaña o temporada, así como determinadas actividades identificadas por convenios colectivos-sector de la construcción y obras públicas, empresas de vigilancia y seguridad, empresas de limpieza de edificios y locales, sector

de industrias de pastas alimenticias, actividades docentes, industria química, industria textil, telemarketing, etc-

Si no se especifica la obra o el servicio con claridad, o el trabajador es empleado con cierta frecuencia en otras tareas u obras, los tribunales considerarán que el contrato es en fraude de ley y que por tanto estamos ante una contratación por tiempo indefinido.

**Extinción:** el contrato se extingue por la realización de la obra o servicio contratado, previa denuncia o comunicación de la empresa al trabajador.

**Preaviso:** si el contrato ha durado más de un año hay que preavisar con 15 días de antelación, en caso de incumplir este plazo hay que indemnizar al trabajador con los días de salario correspondientes a los días de preaviso incumplido.

**Indemnización:** El trabajador tiene derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar 8 días de salario por año trabajado, o en su caso la establecida por la normativa específica.

**Acreditación del hecho extintivo:** El empresario tiene que poder acreditar que realmente la obra o servicio ha finalizado, ya que si se extingue el contrato y no se puede probar la finalización de la obra o el servicio se considerará que ha existido despido y se declarará éste improcedente; como excepción, finalización escalonada de la obra-es posible que la obra no haya finalizado pero sí los trabajos de la especialidad del trabajador, en este caso podrá finalizarse el contrato aún cuando la obra no haya terminado-.

**b. Contrato eventual por circunstancias de la producción** (art. 15.1.b) Estatuto de los trabajadores; art. 3 RD 2720/1998).

Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

#### **Régimen jurídico:**

El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo. La contratación de duración determinada ha de venir exigida por tres causas concretas:

- Circunstancias del mercado
- Acumulación de tareas
- El exceso de pedido

No se cumple este requisito haciendo una mención genérica a una de estas causas, si no que debe identificarse por escrito, con precisión y claridad, esa razón justificante, para que el trabajador pueda verificar que su actividad, aunque habitual, está temporalmente justificada.



La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

Por convenio colectivo sectorial se puede fijar una duración de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, contando el período de referencia desde el comienzo de las necesidades de producción de la empresa.

**Forma:** debe formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas o cuando sea a tiempo parcial, aunque lo aconsejable es que siempre se formalice por escrito.

La causa de la eventualidad debe constar con precisión y claridad, pudiendo aplicarse en otro caso la teoría del fraude de ley-con la consecuencia de que se considere el contrato celebrado por tiempo indefinido-.

**Prórroga:** Aunque este contrato no tiene una duración mínima, sólo se permite una única prórroga voluntaria, que debe realizarse por escrito y su duración máxima es el tiempo que falte hasta el límite máximo legal de los 6 meses.

Si llegada la fecha de finalización del contrato no hubiera denuncia o prórroga expresa y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se entendería prorrogado forzosamente hasta el límite legal de los 6 meses.

Existe la obligación de comunicar las prórrogas al Servicio público de empleo en el plazo de 10 días.

#### **Problemas más frecuentes con este tipo de contratos:**

- Falta o defectos en la consignación de la causa justificadora de la temporalidad: Si no se define con precisión y claridad la causa determinante de la temporalidad y de su propia eventualidad, se presumirá la naturaleza indefinida del vínculo.
- No concurrencias de las causas legitimadoras: Si el trabajo responde a necesidades permanentes de la empresa los tribunales considerarán que se hayan ante un contrato indefinido.
- Superación del tiempo máximo de duración: Si se supera los límites máximos establecidos para la duración del contrato se considerará que el contrato es indefinido, salvo que el exceso sea de sólo unos días. Para determinar si se ha superado ese plazo habrán de tenerse en cuenta todos los contratos eventuales suscritos en el período de referencia.

En los tres casos la consecuencia de la concurrencia de la irregularidad es la consideración de la relación laboral como de duración indefinida, lo que implica es que aunque se finalice el contrato del modo previsto para los de duración determinada el trabajador podrá reclamar por despido improcedente.

**Extinción:** Se extingue cuando llegue el plazo pactado, previa denuncia o comunicación de la empresa.

- c. Contrato de Interinidad** (artículo 15.1.c) Estatuto de los trabajadores) El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.



El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

#### **Régimen jurídico:**

El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el del otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

Si se trata de una interinidad por vacante el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

**La duración** del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de una interinidad por vacante la duración será del tiempo que dure el proceso de selección externa o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

**Forma:** Debe celebrarse por escrito, en el de interinidad por sustitución debe constar el nombre completo del trabajador sustituido y la causa de sustitución. En el de interinidad por vacante debe especificarse el puesto de trabajo que pretende cubrirse mediante el proceso selectivo o de promoción.

#### **Problemas más frecuentes:**

Si no se establecen con suficiente claridad los requisitos del contrato -identificación del trabajador, causa de sustitución y vacante- se producirá la conversión de la relación laboral en indefinida.

**Extinción:** Por reincorporación del trabajador sustituido, por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo, cobertura de la vacante, transcurso del plazo de selección aún cuando la vacante no estuviera cubierta y amortización de la vacante.

Los formularios de los distintos tipos de contrato mencionados en este epígrafe pueden descargarse en la Web de Red Trabaja: [www.redtraba.es](http://www.redtraba.es)

**d. Contrato de Relevo** (artículo 12.6 Estatuto de los trabajadores, artículo 166 Ley General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.)



Es aquel que se puede efectuar cuando un trabajador de la empresa se jubila de forma parcial. Realmente nos encontramos ante 2 tipos de contratos a tiempo parcial que se interrelacionan entre sí, el del jubilado parcial y el del relevista.

### **Régimen jurídico:**

Debemos observar distintos tipos de requisitos para uno y otro contrato; para el del jubilado parcial es necesario que exista acuerdo entre las partes, que se trate de un trabajador por cuenta ajena y con contrato de trabajo en vigor, que concierte con la empresa una reducción de su jornada y de su salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 85 %, que reúna las condiciones generales para tener derecho a una pensión contributiva de jubilación de la seguridad social con excepción de la edad y que se haya celebrado un simultáneo contrato de relevo, el cual deberá concertarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de trabajo de duración determinada, la duración del contrato deberá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, puede celebrarse a jornada completa o parcial pero en todo caso la duración debe ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido y el puesto de trabajo debe de ser igual o similar al del trabajador sustituido.

**Forma:** Ambos deben celebrarse por escrito en modelo oficial al efecto; en el del jubilado parcialmente deben constar los elementos del contrato a tiempo parcial, y reflejar la jornada que realizaba antes y la que realizará después de la reducción. El de relevo propiamente dicho debe constar el nombre, edad y circunstancias del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

**Extinción:** se produce al jubilarse totalmente el trabajador.

### **Problemas que se suelen presentar en este tipo de contratos:**

El empresario adquiere una serie de obligaciones legales cuando celebra un contrato de relevo; mantenimiento de la jornada del relevista (si el trabajador relevista cesa antes de que se jubile el trabajador sustituido hay que contratar en su lugar otro trabajador que cumpla la característica de estar desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada); mantenimiento de la jornada del relevado (si el trabajador jubilado parcialmente es despedido de modo improcedente y no es readmitido la empresa debe o aumentar la jornada del trabajador relevista o si éste no acepta contratar a otro trabajador desempleado o que tuviese contrato de duración determinada con la empresa); formalización de las nuevas contrataciones como contrato de relevo (tanto si se sustituye al relevista o al relevado).

Si el empresario incumple alguna de esas obligaciones será sancionado a abonar a la Entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

El formulario de este tipo de contratos se puede encontrar en la Web de Red Trabaja: [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)



#### 5.2.4.2 Contratos formativos

- a. Contrato para la formación** (artículos 8.2 y 11.2 Estatuto de los trabajadores, artículos 5 y ss, 11 y Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.)

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

**Régimen jurídico:** Trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

El empresario deberá ocupar al trabajador en tareas propias del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, impartir o concertar la formación teórica, tutelar el desarrollo del proceso formativo y certificar a la finalización del contrato en que conste la duración de la formación y el nivel de formación práctica adquirida.

El trabajador deberá prestar trabajo efectivo y recibir la formación.

**Forma:** por escrito en modelo oficial al efecto que se facilitan en las oficinas de empleo. Debe hacerse constar el nivel ocupacional o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado para la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios deberán también formalizarse por escrito. También debe el empresario cumplimentar los datos relativos al centro de formación y acompañar al contrato la "comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación".

El incumplimiento de estas obligaciones formales se considerarán infracciones en el orden social y se podrá sancionar en vía administrativa como falta leve o grave.

Si este contrato no se formaliza por escrito o no se da de alta a los trabajadores en la Seguridad Social en el período de prueba se presumirá que la relación contractual es ordinaria e indefinida.

El formulario de este modelo de contrato para la formación se puede encontrar en la Web de Red Trabaja: [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

**Límites:** Que el trabajador no tenga la titulación necesaria ya que de poseerla habría que contratarlo en prácticas, que no hubiera estado contratado anteriormente bajo la misma modalidad en la empresa y hubiera expirado la duración máxima. No se podrá utilizar esta modalidad si



el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad ese puesto de trabajo en la empresa por un tiempo superior a 12 meses o que se requiera para ese puesto un determinado nivel de cualificación.

Este tipo de contrato no puede concertarse a tiempo parcial.

**Duración:** no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años (pueden fijarse duraciones distintas por convenio colectivo). El período de prueba no puede exceder de 2 meses salvo que el convenio establezca algo distinto. Se pueden acordar hasta dos prórrogas de este contrato sin exceder nunca la duración máxima permitida.

**Extinción:** En este contrato no se genera la obligación de indemnizar con 8 días de salario por año trabajado. Si el contrato dura más de un año hay que preavisar al trabajador con 15 días de antelación, en caso de incumplir el preaviso se abonará al trabajador tantos días de salario como días de preaviso incumplido. Si no media denuncia o comunicación de finalización de contrato al llegar al período máximo de duración, éste se entenderá prorrogado de forma indefinida, computándose el contrato para la formación en la antigüedad del trabajador.

Este tipo de contratos representan un ahorro para la empresa en la cotización a la seguridad social, ya que ésta se trata de una pequeña cuota fija que se determina anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado.

#### **b. Contrato en prácticas** (artículo 8.2 y 11.1 del Estatuto de los trabajadores; RD 488/1998).

Este contrato tiene como objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

**Régimen jurídico:** El trabajador debe poseer la titulación que le habilite para el ejercicio profesional, el contrato debe celebrarse dentro de un período de tiempo de 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios de que se trate, o de 6 años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido y no haber estado contratado en prácticas por tiempo superior a 2 años en la misma o distinta empresa por la misma titulación.

**Forma:** Por escrito en modelo oficial que se facilitan en las oficinas de empleo, en el contrato debe hacerse constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. El empresario debe registrar en la oficina de empleo el contrato y sus prórrogas, así como su extinción en un plazo de diez días.

Se entenderá que la relación contractual es ordinaria y no formativa, fija e indefinida cuando no se formalice el contrato por escrito, cuando el trabajador no hubiera sido dado de alta en la Seguridad social durante el período de prueba o cuando se hubiera contratado para un puesto excluido por Convenio. Además el incumplimiento de estos requisitos supone una infracción en el orden social sancionable en vía administrativa como falta grave o leve.

El formulario de este modelo de contrato en prácticas se puede encontrar en la Web de Red Trabaja: [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)



Límites a este tipo de contratación: No se podrá contratar en esta modalidad a los trabajadores que no posean la titulación necesaria o la hayan obtenido con anterioridad al período de 4 años o 6 en el caso de minusválidos o que hubieran estado contratados bajo esta modalidad durante 2 años y por la misma titulación. Además el puesto de trabajo debe permitir obtener la práctica profesional adecuada a los estudios cursados. Por convenio colectivo se puede fijar los puestos que pueden o no ser objeto de este contrato.

Duración: No puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Este contrato computa a efectos de antigüedad en la empresa. El período de prueba no puede ser superior a 1 mes para los que poseen un título de grado medio, ni a 2 meses para los que poseen una titulación de grado superior. Se pueden acordar hasta 2 prórrogas, cada una de ellas no puede ser inferior a 6 meses, ni superar el límite máximo de los 2 años.

Extinción: Se extingue por el transcurso del plazo convenido, sin embargo, debe existir denuncia o comunicación previa de finalización. En los contratos que duren más de 1 año debe preavisarse con 15 días de antelación, si se incumple el preaviso el trabajador tendrá derecho a recibir tantos días de salario como días de preaviso incumplido. Si al expirar el tiempo máximo no se procede a la extinción expresa o tácita se entenderá prorrogado el contrato por tiempo indefinido. Cuando finaliza el contrato el empresario debe expedir un certificado al trabajador donde conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. En este contrato no se genera la indemnización de 8 días de salario por año trabajado que se establece para algunos contratos temporales.

El primer año de contrato el trabajador cobra el 60 % del salario establecido en convenio y el segundo el 75 %, salvo que el convenio colectivo estipule otra cosa diferente.

## **5.2.5 Contratación para el fomento del empleo Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo**

### **5.2.5.1 Contrato para el fomento de la contratación indefinida:**

Este tipo de contratos está regulado por la (Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE núm.164 del 10 de julio de 2001.

Régimen jurídico: Pueden realizarse este tipo de contratos con los siguientes tipos de trabajadores.

- Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo incluidos en uno de los siguientes colectivos:
  - jóvenes de 16 a 30 años
  - mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con mero índice de empleo femenino



- mayores de 45 años
- parados que lleven, al menos, 6 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo
- personas con discapacidad
- Trabajadores que presten sus servicios para la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados antes del 31/12/2007.

**Forma:** Por escrito en modelo oficial establecido al efecto.

El formulario de este modelo de contrato para el fomento de la contratación indefinida se puede encontrar en la Web de Red Trabaja: [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

**Extinción:** Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente la cuantía de la indemnización es de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

No se puede concertar este contrato cuando en los 6 meses anteriores a su celebración la empresa hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

#### 5.2.5.2 Contrato temporal de fomento del empleo

Este tipo de contratos está regulado por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE número 312 del 30 de diciembre de 2006

**Régimen jurídico:** Pueden realizarse este tipo de contratos con los siguientes tipos de trabajadores.

- Trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % o con pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o con pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Trabajadores en situación de exclusión social.

**Forma:** Por escrito en modelo oficial establecido al efecto.

El formulario de este modelo de contrato para el fomento de la contratación temporal se puede encontrar en la Web de Red Trabaja: [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

**Duración:** No puede ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años.

**Extinción:** Al extinguirse el trabajador tiene derecho a una compensación económica de 12 días de salario por año trabajado.



## 5.2.6 Otras modalidades de contrato

### a. Trabajo a domicilio

Está regulado por el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

**Régimen jurídico:** Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

**Forma:** Por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

La no formalización por escrito constituye una infracción grave sancionable con multa de 626 a 6.250 euros y la falta de comunicación al INEM es una infracción leve sancionable con multa de 60 a 625 euros.

Dentro del trabajo a domicilio encontramos una categoría concreta, el teletrabajo, regulada por el Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo de 13/07/02. Es una forma de organización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría realizarse dentro de la empresa se realiza de forma regular fuera de los locales de ésta.

### b. De embarque

Es el que une a un tripulante con un armador o naviero para prestar servicios a bordo de un barco.

**Régimen jurídico:** El trabajador debe tener la libreta de inscripción marítima, estar en posesión del título profesional correspondiente o del certificado de competencia y certificado médico que acredite aptitud física suficiente.

### c) Trabajo en grupo, auxilio asociado y común (art. 10 Estatuto de los Trabajadores)

- Contrato de grupo (art. 10.2): Es el celebrado entre el empresario y el representante o jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad. Esto implica una única relación jurídica laboral.
- Relación de auxilio asociado (art. 10.3): Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asocia a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste. Existen 2 relaciones laborales diferentes y son ambas con el empresario, siendo la relación entre el trabajador y su ayudante meramente fáctica.
- Trabajo en común (art. 10.1): Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes. Hay tantas relaciones laborales como trabajadores.



## 5.3 Contratación de trabajadores extranjeros

### 5.3.1 Trabajadores comunitarios:

La contratación de trabajadores comunitarios está regulada por la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, y por el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. BOE número 51 del 28 de febrero

Los trabajadores comunitarios gozan de libre circulación y a ellos no les es aplicable la normativa de extranjería. Si pretenden permanecer o fijar su residencia en España más de 3 meses están obligados a solicitar personalmente ante la Oficina de Extranjeros de la provincia donde pretendan permanecer o fijar su residencia, o en su defecto ante la Comisaría de Policía correspondiente, su inscripción en el Registro Central de Extranjeros.

### 5.3.2 Trabajadores extranjeros no comunitarios

La contratación de trabajadores no comunitarios está regulada por la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. y Real Decreto 2393/2004 de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.

Quienes carezcan de nacionalidad española y no sean ciudadanos de ninguno de los Estados miembros de la Unión Europea, ni tampoco de Noruega; Islandia, Liechtenstein y Suiza, deberán obtener previamente una autorización de residencia y trabajo para poder permanecer y trabajar en España.

Además del procedimiento general, existen otros 3 modos de acceso a las autorizaciones administrativas de trabajo:

- **Contratación en origen** regulada por el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos que no se hallen o residan en España.

También podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones.



El procedimiento de concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo mediante tramitación colectiva de los contratos en origen, estará basado en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones, presentadas por uno o varios empleadores, respecto de trabajadores seleccionados en sus países, con la participación, en su caso, de las autoridades competentes.

- **Por circunstancias excepcionales** (artículo 45 de la Ley Orgánica 4/2000):

Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo, en los siguientes supuestos:

- Por **arraigo laboral**, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un período mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen, y que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a un año.
- A los extranjeros que acrediten la **permanencia continuada en España durante un período mínimo de tres años**, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen, cuenten con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud cuya duración no sea inferior a un año y bien acrediten vínculos familiares con otros extranjeros residentes, bien presenten un informe que acredite su inserción social emitido por el ayuntamiento en el que tenga su domicilio habitual.

- **Proceso de regularización o normalización:** Es un mecanismo para legalizar la situación administrativa de aquellos extranjeros que están residiendo y trabajando en España sin la debida autorización administrativa.



### 5.3.3 Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena

#### a. Requisitos para la concesión inicial de la autorización de residencia

- Que la situación nacional del empleo permita la contratación del trabajador extranjero.
- Que se garantice al trabajador una actividad continuada durante el período de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. En los términos establecidos en el artículo siguiente, se podrá requerir, además, al empresario que acredite los medios económicos, materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial.
- Que las condiciones fijadas en la oferta de empleo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- Que los trabajadores extranjeros que se pretenda contratar carezcan de antecedentes pe-

nales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.

- Que los trabajadores extranjeros no se encuentren irregularmente en territorio español.

#### **b. Cómo se determina la situación nacional de empleo**

A los efectos de determinar dicha situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.

#### **c. Cuál es la consecuencia de que una ocupación se califique como de difícil cobertura**

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización para residir y trabajar dirigida al extranjero. Asimismo, se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite la dificultad de contratación del puesto que pretende cubrirse, mediante la gestión de la oferta de empleo presentada ante el servicio público de empleo concluida con resultado negativo. A este efecto, el servicio público de empleo encargado de la gestión emitirá, en el plazo máximo de 15 días, una certificación en la que se exprese que de la gestión de la oferta se concluye la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar la oferta.

#### **d. Requisitos para un empresario que quiera contratar a un trabajador extranjero no residente en España**

El empleador o empresario que pretenda contratar a un trabajador extranjero no residente en España deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena ante el registro del órgano competente para su tramitación, correspondiente a la provincia donde se vaya a ejercer la actividad laboral.

Con la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena en modelo oficial deberá acompañarse la siguiente documentación:

- El NIF y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, o documento acreditativo de hallarse exento; y en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público que otorgue su representación legal en favor de la persona física que formule la solicitud.
- El contrato de trabajo o la oferta de empleo en el modelo oficial establecido.
- Cuando la autoridad competente lo considere necesario para asegurar que el empresario podrá hacer frente a las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo, éste deberá acreditar, con los documentos que expresa y motivadamente se le requieran, los medios económicos, materiales o personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a dichas obligaciones.
- Copia del pasaporte, o documento de viaje, en vigor, del trabajador extranjero.



- Aquellos documentos que justifiquen, si son alegados por el interesado, alguno de los supuestos específicos establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.
- La titulación o acreditación de que se posee la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión, cuando proceda, debidamente homologada.
- Otros documentos que se hayan determinado mediante orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para evaluar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 50.

Cuando la resolución fuese favorable, se suspenderá su eficacia hasta la expedición, en su caso, del visado y hasta la efectiva entrada del extranjero en territorio nacional.

#### **e. ¿Quién, dónde y cómo se solicita el visado?**

En el plazo de un mes desde la notificación al empleador o empresario interesado, el trabajador deberá solicitar personalmente el visado en la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida.

#### **f. Qué documentos hay que presentar en la solicitud de visado**

La solicitud de visado deberá ir acompañada de:

- Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de cuatro meses.
- Certificado de antecedentes penales, que debe ser expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, en el que no debe constar condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Certificado médico con el fin de acreditar que no padece ninguna de las enfermedades susceptibles de cuarentena previstas en el Reglamento sanitario internacional.
- Copia de la autorización de residencia y trabajo condicionada.

#### **g. Qué ocurre una vez notificada la concesión del visado**

Notificada la concesión del visado, el trabajador deberá recogerlo personalmente en el plazo de un mes desde la fecha de notificación. De no efectuarse la recogida en el plazo mencionado, se entenderá que el interesado ha renunciado al visado concedido, y se producirá el archivo del expediente.

Asimismo, una vez recogido el visado, el trabajador deberá entrar en el territorio español, en el plazo de vigencia del visado, que no será superior a tres meses.

A partir de la entrada legal en España del trabajador, podrá comenzar su actividad y se producirá su afiliación, alta y posterior cotización en los términos establecidos por la normativa de Seguridad Social que resulte de aplicación.

En el plazo de un mes desde la entrada en España, el extranjero deberá solicitar la tarjeta de



identidad de extranjero, personalmente y ante la oficina correspondiente. Dicha tarjeta será expedida por el plazo de validez de la autorización de residencia temporal y será retirada por el extranjero.

Los formularios solicitud de permiso de trabajo y residencia se pueden consultar y descargar de la Web del Ministerio del Interior: [www.mir.es](http://www.mir.es)

## 5.4 Modificación del contrato de trabajo

### 5.4.1 Movilidad funcional (artículo 39 Estatuto de los Trabajadores)

Se entiende por movilidad funcional la situación en la que a un trabajador se le asignan tareas diferentes de las establecidas en su contrato de trabajo

- **Modalidades de movilidad funcional**

- a. Interna: La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

- b. Externa: La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Si el trabajador realiza funciones superiores tendrá derecho a la diferencia salarial desde el primer día de desempeño.

- b. Extraordinaria: aquella que no encuentra encaje en las 2 anteriores, es un ejemplo típico la encomienda de funciones inferiores por un tiempo prolongado.

- **Límites a la movilidad funcional**

- a. Tener la titulación académica o profesional necesaria.

- b. Sin menoscabo de la dignidad del trabajador

- c. Sin perjuicio de la formación y promoción profesional del trabajador

- **Derechos económicos derivados de la movilidad funcional**

- a. Movilidad ascendente: Tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

- b. Movilidad descendente: En los casos de encomienda de funciones inferiores mantendrá la retribución de origen.



## 5.4.2 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

### • Condiciones que pueden ser objeto de modificación: (art. 41.1 ET)

- a. Tiempo de trabajo: Jornada, horario, régimen de trabajo a turnos.

Este tipo de modificaciones pueden dar derecho a la rescisión indemnizada (20 días de salario por año trabajado) del contrato de trabajo por voluntad del afectado.

Reducción de la jornada de trabajo, es posible, con la consiguiente reducción salarial, siempre que ello no implique la conversión del contrato en un contrato a tiempo parcial que exige la aceptación por parte del trabajador afectado. También es posible la ampliación de la jornada de trabajo.

Aunque en principio la empresa fija libremente el horario, una vez establecido debe haber acuerdo del trabajador, o estar prevista la posibilidad en convenio colectivo, si no estaremos ante una modificación sustancial.

- b. Sistema de remuneración

En ningún caso se puede rebajar el salario por debajo de lo establecido en convenio.

- c. Sistema de trabajo y rendimiento

Se considera que existe modificación sustancial cuando hay un aumento significativo de la prestación exigible, cuando se modifica el sistema de trabajo por equipos y la revisión de tiempos y rendimientos.

- d. Funciones

La modificación de funciones tiene carácter sustancial cuando exceda de los límites previstos para la movilidad funcional.

### • Tipos de modificaciones sustanciales del contrato

- a. Individuales y colectivas

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

- b. Temporales y permanentes

En atención a su duración, la modificación puede acordarse con carácter temporal o transitorio, o de forma permanente y definitiva.

### • Procedimiento de modificación

- a. Modificaciones de carácter individual



La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

b. Modificaciones de carácter colectivo establecidas mediante pacto colectivo

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.

c. Modificaciones de carácter colectivo establecidas en Convenio colectivo

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias siguientes: Horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

Serán infracciones graves la modificación unilateral de las condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario sin ajustarse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento del período de consultas en las modificaciones de carácter colectivo y establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas por convenio colectivo. Serán infracciones muy graves las modificaciones que fueren contrarias a la dignidad de los trabajadores y las de carácter discriminatorio.

### 5.4.3 Movilidad geográfica

- **Sustancial a instancia del empresario (art. 40 ET)**

a. Traslados

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo “causas justificativas” cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.



Los traslados pueden ser individuales o colectivos.

La decisión de traslado individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

El traslado colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo

Serán infracciones graves no solicitar el informe de los representantes de los trabajadores en los supuestos de traslado de las instalaciones, total o parcial, el incumplimiento del período de consultas en los traslados de carácter colectivo, el traslado impuesto unilateralmente por el empresario sin ajustarse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Serán infracciones muy graves los traslados de carácter discriminatorio y el incumplimiento de la paralización de la efectividad del traslado en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral.



## b. Desplazamientos

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Los desplazamientos cuya duración en un período de 3 años exceda de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

- **Movilidad geográfica como sanción disciplinaria**

Diversos convenios colectivos recogen la movilidad geográfica como sanción disciplinaria.

- **La iniciativa del propio trabajador**

### a. Reagrupamiento familiar

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

### b. Violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

### c. Permuta

Consiste en el cambio de destino entre dos trabajadores, de distinto centro de trabajo, dentro de la misma empresa. Suele regularse mediante convenio colectivo.



## 5.5 Finalización del contrato de trabajo

### 5.5.1 Causas de finalización (art. 49 ET)

Las posibles causas de la extinción del contrato son:

- a. **Mutuo acuerdo de las partes**
- b. **Causas consignadas en el contrato**
- c. **Por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato**

Realizada la obra o servicio objeto del contrato el empresario debe comunicar al trabajador la finalización del contrato, en los que haya durado más de un año, además debe preavisarse con 15 días de antelación; sin esa comunicación de finalización el contrato se entiende prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

- d. **Por dimisión del trabajador**

El trabajador deberá preavisar con la antelación que establezca el convenio colectivo o la costumbre del lugar, es muy corriente tomar el plazo de 15 días por correspondencia con el plazo de preaviso establecido para el empresario en los contratos de duración determinada superior al año.

El abandono del trabajador de su puesto de trabajo sin causa justificada puede ser considerado dimisión, sin embargo, el problema que se plantea en estos casos es de prueba.

Una manera de constituir prueba es remitir un burofax al trabajador en el cual se le requiera para que se reincorpore a su puesto de trabajo a la mayor brevedad posible o que se entenderá que ha dimitido y se le advertirá de que se procederá a dar su baja voluntaria. Es aconsejable esperar 3 días porque es el plazo que el trabajador tiene para aportar parte médico de baja.

Efectos del traslado. El trabajador podrá optar entre acatar el traslado y solicitar una compensación por los gastos que le ocasione el traslado o rescindir el contrato con una indemnización de 20 días de salario.

- e. **Por muerte, gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta del trabajador**
- f. **Por jubilación del trabajador**



**g. Por muerte, incapacidad o jubilación del empresario**

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del despido colectivo.

**h. Por fuerza mayor que imposibilite totalmente la prestación del trabajo**

Siempre que su existencia haya sido debidamente constatada por la autoridad laboral, mediante tramitación del correspondiente expediente.

**i. Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

Estamos ante un despido colectivo cuando se cumplen los siguientes requisitos:

1.- La extinción de contratos de trabajo esté fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2.- Cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por 100 del número de trabajadores de las empresas en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que:

- Afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa
- Que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco
- La cesación total de su actividad empresarial fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**j. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario:**

El trabajador podrá extinguir o solicitar la extinción judicial de su contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario

El trabajador tendrá derecho a la siguiente indemnización: 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.



## k. Por despido del trabajador

- Causas
  - Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  - El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- Forma y efectos: despido improcedente y despido nulo

Es muy importante consignar con claridad los hechos que motivan el despido y tratar de reunir la mayor prueba de ellos, ya que en caso de reclamación del trabajador se ha de demostrar que la veracidad de los hechos que motivan el despido, sin que se pueda posteriormente alegar otros hechos o causas diferentes.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Con el despido se extingue la relación laboral y se genera el derecho del trabajador a solicitar la prestación de desempleo.

Si el despido no se realizara por escrito, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpliera los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

Si el trabajador reclamase contra el despido: Éste será calificado como procedente, improcedente o nulo.

**PROCEDENTE:** Si el despido se declara procedente, convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

**NULO:** Cuando el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.



Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

El efecto de la declaración de nulidad es la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

**IMPROCEDENTE:** Cuando no se acredite el incumplimiento o no se notifique por escrito.

Efecto de la declaración de improcedencia: el empresario deberá optar entre:

- Readmitir al trabajador.
- Abonar una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

En ambos casos, deben abonarse los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste.

- Reconocimiento de la improcedencia del despido

En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el



empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización de 45 días de salario por año trabajado, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a abonar por salarios de tramitación quedará limitada los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.

Es muy importante en estos casos calcular bien la indemnización que le corresponde al trabajador, ya que una indemnización incorrecta no produce el efecto de evitar la generación de salarios de tramitación (salvo que se trate de un error insignificante).

En la mayoría de los despidos, sobre todo de trabajadores que no tienen demasiada antigüedad en la empresa, el mayor coste para el empleador es el pago de los salarios de tramitación. Mediante esta fórmula, en caso de que el empresario carezca de las pruebas necesarias para probar la causa de despido, pero quiera igualmente despedir al trabajador podrá hacerlo si reconoce la improcedencia y pone a disposición del trabajador la correspondiente indemnización por despido. **NO SE GENERARÁN SALARIOS DE TRAMITACIÓN SI SE CONSIGNA LA INDEMNIZACIÓN EN EL PLAZO DE 48 HORAS** (no se tienen en cuenta para el cómputo los días inhábiles).



#### **En el apartado de Anexos de este manual incluimos:**

- Modelo de carta de despido con reconocimiento de la improcedencia y puesta a disposición de la indemnización
- Modelo de consignación de la indemnización por despido en el juzgado de lo social
- Pago por el estado de los salarios de tramitación

Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de los salarios de tramitación correspondientes al tiempo que exceda de dichos sesenta días.

#### **I. Por causas objetivas legalmente procedentes:**

##### **a. Causas objetivas de despido**

Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que estos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación.

Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, para ello deben darse las siguientes situaciones:

- Que existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Que se acredite su existencia y que con la medida se va a superar la situación económica negativa o se va a evitar caer en ella.

Absentismo laboral, faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes; estas faltas deben alcanzar uno de estos supuestos:

- el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos
- el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

Insuficiencia presupuestaria. Contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

#### b. Forma y efectos de despidos legalmente procedentes

Requisitos para realizar un despido procedente

- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

#### m. **Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género**



## 5.5.2 Obligaciones de las partes tras la finalización del contrato

### Liquidación

Al producirse la extinción del contrato de trabajo ha de abonarse al trabajador, en todo caso, los conceptos ya devengados, tales como salarios pendientes, la parte proporcional de pagas extraordinarias y las cantidades correspondientes a las vacaciones no disfrutadas.

### Recibo de finiquito

Aunque no es obligatorio es una costumbre la firma de un recibo de saldo y finiquito cuando se extingue el contrato de trabajo.

Es muy recomendable para que el recibo de finiquito sea liberatorio el hacer constar los conceptos muy claramente. Además, incorporando una declaración del trabajador de aceptación de la extinción del contrato, el recibo de finiquito puede servir para evitar futuras reclamaciones del trabajador por despido.

En el apartado de Anexos se puede ver un modelo de Recibo de liquidación, saldo y finiquito.



## **6. Convenios colectivos**







## 6. Convenios colectivos

### 6.1 Concepto y eficacia

#### Concepto

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Están regulados por el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad.

#### Eficacia

Los convenios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

#### Ámbitos de aplicación de los convenios colectivos

- Territorial: Espacio geográfico donde se aplica el convenio, puede ser local, provincial, interprovincial (afecta a más de una provincia), autonómico o estatal.
- Funcional: Sector, rama de la actividad económica, empresas o empresa en donde se aplica el convenio colectivo.
- Personal: Clases, grupos o categorías de trabajadores a los que el convenio colectivo es de aplicación.



## 6.2 Concurrencia y contenido

### Concurrencia

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario.

### Contenido

Los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.



## 6.3 Vigencia

La vigencia del convenio vendrá determinada por las siguientes características

- **Entrada en vigor:** El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.
- **Duración:** Las partes negociadoras establecerán la duración de los convenios.
- **Denuncia y prórroga:** Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.
- **Revisión parcial:** Las partes negociadoras pueden eventualmente pactar distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio (ejemplo típico de esta revisión parcial es la revisión salarial).
- **Sucesión de convenios:** El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.





## **7. Jornada de trabajo**







## 7. Jornada de trabajo

### 7.1 Duración y límites

La jornada de trabajo está regulada por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. BOE número 230 de 26/9/1995

Duración legal de la jornada

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

#### Límites legales

- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.



## 7.2 Nocturna y a turnos

El artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores regula los conceptos de jornada nocturna y a turnos. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.



### 7.3 Ampliación y reducción de jornada

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

Se puede establecer una ampliación de jornada distinta a la general en los siguientes sectores: Empleados de fincas urbanas; comercio; hostelería; guardas y vigilantes no ferroviarios; trabajo en el campo; transportes; trabajo en el mar; trabajo a turnos; trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás; trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía; actividades con jornadas fraccionadas.

Se aplicarán jornadas limitadas o reducidas a trabajos expuestos a riesgos ambientales; trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación; trabajos en el interior de las minas; trabajos subterráneos de construcción y obras públicas.



## 7.4 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias están reguladas por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo y, en todo caso sobre la duración máxima legal.

### Posibilidad de realización de horas extraordinarias

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

### Límites a su realización

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. La violación de este límite legal es una infracción grave que se sanciona con multa entre 626 a 6250 €.

Está prohibida la realización de horas extraordinarias por los trabajadores menores de 18 años (infracción muy grave, se sanciona con multa de 6.251 a 187.515 €); los trabajadores nocturnos (el incumplimiento se sanciona como infracción grave con multa de 626 a 6.250 €); los trabajadores a tiempo parcial y durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

### Compensación o retribución

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre:

- abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria
- compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

### Cotización de horas extraordinarias

Las horas extraordinarias no se computan en la base de cotización a la Seguridad Social, excepto para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



## 7.5 Descansos y festivos

Los descansos y festivos están regulados por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

## 7.6 Horario de trabajo y control del tiempo de trabajo

El horario de trabajo se determina bien en convenio colectivo, bien en contrato individual como una de sus cláusulas, no pudiendo dejarse su determinación a la decisión posterior de ninguna de las dos partes unilateralmente.

El empresario puede adoptar las medidas que estime oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales; puede controlar tanto el tiempo de trabajo como la realización efectiva del mismo por el trabajador.





## 8. El salario







## 8. El salario

### 8.1 Estructura del salario

#### 8.1 Estructura del salario

##### Salario base

El salario base, regulado por el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.

Cuando se retribuye por unidad de tiempo sólo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada.

Cuando se retribuye por unidad de obra sólo se atiende a la cantidad o calidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido (es la conocida habitualmente como trabajo a destajo). Si el trabajo a destajo se interrumpe antes de que termine y la causa de la interrupción es debida al empresario, el trabajador conserva su derecho al salario, sin que tenga que compensar con otro trabajo realizado en otro tiempo.

##### Complementos salariales

Son las cantidades que se adicionan al salario base por la concurrencia de una causa específica y determinada que está presente en la prestación del trabajo, y que unidas al salario base representan el total del salario del trabajador. Se fijan en Convenio Colectivo. Se clasifican según las siguientes circunstancias:

- Las condiciones personales del trabajador: Complemento de antigüedad; complemento de idiomas, título o conocimientos especiales.
- Por razón del trabajo realizado: Plus por trabajo a turnos; plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad; complemento por la función desempeñada (prima de responsabilidad); complementos por la flexibilidad (disponibilidad horaria, disponibilidad funcional, prolongación de jornada); complementos en razón a la calidad o cantidad de trabajo realizados (bonus, pluses de actividad, asistencia y puntualidad); complementos de residencia (trabajadores que prestan sus servicios en Ceuta y Melilla y en las provincias insulares); complemento por festivos y sábados o domingos.

##### Situación y resultados de la empresa

Primas de productividad empresarial (toman como base la productividad global de la empresa); participación en beneficios o resultados; participación en el capital de la empresa (planes de compra de acciones a los empleados, transferencia de acciones, planes de opciones sobre acciones); bonus.



### Gratificaciones extraordinarias

Están reguladas por el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

Es recomendable el abono de las pagas extraordinarias mediante su prorrateo mensual, lo cual está condicionado a que haya sido previsto expresamente en convenio colectivo; aunque si el convenio no lo prohíbe expresamente el empresario queda liberado de la obligación mediante el pago prorrateado.

Las pagas extraordinarias tienen naturaleza salarial, por lo que deben computarse para calcular la indemnización por despido y los salarios de tramitación, deben incluirse en la base de cotización, se debe documentar su paga.



## 8.2 Determinación de la cuantía

### **SMI-Salario Mínimo Interprofesional**

Es la retribución mínima fijada anualmente por el Gobierno. Garantiza un sueldo mínimo irreductible para retribuir la prestación de servicios en la relación laboral. El SMI es inembargable.

Es ilícito trabajar por cuenta de otro por debajo del salario mínimo interprofesional.

### **IPREM-Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples**

El IPREM está regulado por el Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Se crea para que sea utilizado como referencia del nivel de renta para:

- determinara la cuantía de determinadas prestaciones
- determinar el acceso a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos
- sustituir al SMI en las normas vigentes a 1-7-2004, modificando su referencia por el IPREM, salvo en los supuestos que expresamente continúan vinculados al SMI.

### **Salario según Convenio Colectivo**

Está regulado por los artículos 3 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

El salario recogido en Convenio Colectivo es la retribución mínima que debe percibir un trabajador según su categoría profesional que preste sus servicios en una empresa que se acoge a dicho convenio.

### **Condición más beneficiosa**

Este concepto está regulado por los artículos 3.1 y 26.3 del Estatuto de los Trabajadores

El empresario concede expresa o tácitamente un tratamiento más favorable a un trabajador que el reconocido de forma legal o convencional.

Una vez que el empresario concede dicha condición, debe de ser respetada y no puede el empresario modificarla o suprimirla unilateralmente.

### **Principios de igualdad y no discriminación**

Este concepto está regulado por los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores

- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia



de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

### **Absorción y compensación**

Estos conceptos están regulados por el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores

Es una técnica que neutraliza los incrementos salariales que se produzcan, bien por que se apruebe un nuevo salario mínimo interprofesional, o porque se establezca por convenio colectivo, así si el trabajador percibe en conjunto y cómputo anual una cantidad mayor, la subida salarial quedará compensada y absorbida, no debiendo el empresario aumentar el salario del trabajador.



## 8.3 Liquidación y pago

Este procedimiento está regulado por el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

### Recibos de salario o nómina

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

### Anticipos

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

### Mora

El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

### Forma de pago

El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

El impago y retrasos reiterados en el pago del salario es una infracción muy grave que está castigada con multa que puede ir de 6.251 a 187.515 €; no consignar en la nómina las cantidades realmente abonadas es una infracción grave castigada con multa de 626 a 6.250 €; no entregar al trabajador puntualmente las nóminas o utilizar sin previa autorización recibos de salarios distintos de los oficiales y no conservar durante 4 años las nóminas son infracciones leves castigadas con multas de 60 a 625 €.





## 9. Anexos







## 9. Anexos

### 9.1 Normativa en materia de prevención de riesgos laborales

#### 9.1.1 Normativa de carácter general

- Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- LEY 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- R.D, 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- RD legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### a. Servicios de prevención

- R.D. 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontrata.
- RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2009, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las M.A.T.E.P.S.S en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2009, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
- RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el I Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.



- RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las MATEPSS durante el año 2008, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la PRL.
- RD 1765/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las MATEPSS durante el año 2007, en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la PRL.
- RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios a seguir para la incorporación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social al Sistema de Información Contable de la Seguridad Social.
- ORDEN TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- ORDEN TAS/2383/2006, de 14 de julio, por la que se modifica la Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.
- RD 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- ORDEN TAS/4053/2005, de 27 de diciembre, por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las mutuas para su adecuación al Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.
- ORDEN TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.
- RD 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

- RD 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
  - ORDEN DE 27 de junio de 1997 por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
  - RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- b. Lugares de trabajo**
- ORDEN TAS/2947/2007 de 8 de octubre de 2007, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.
  - RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
  - RD 556/1989, de 19 de mayo, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios.
- c. Señalización**
- Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad e saúde no trabajo.
- d. Accidentes de trabajo**
- RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2002, de la Subsecretaría, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo, aprobados por la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre.
  - ORDEN TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.
  - ORDEN de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecen modelos para notificación de accidentes y dictan instrucciones para su cumplimentación y tramitación.
- e. Equipos de protección individual**
- RD 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
  - ORDEN de 20 de febrero de 1997 por la que se modifica el anexo del Real Decreto 159/1995, de 3 de febrero, que modificó a su vez el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, relativo a las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
  - RESOLUCIÓN de 25 de abril de 1996, de la Dirección General de Calidad y Seguridad Industrial, por la que se publica, a título informativo, información complementaria establecida por el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regu-



lan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

- RD 159/1995, de 3 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
- ORDEN de 16 de mayo de 1994 por la que se modifica el periodo transitorio establecido en el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
- RD 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

**f. Enfermedades profesionales:**

- ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.



### 9.1.2. Textos legales específicos

**a. Ergonomía y Psicosociología.**

a.1 Ergonomía ambiental:

- RD 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.
- RD 1218/2002, de 22 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1751/1998, de 31 de julio, por el que se aprobó el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios y sus Instrucciones Técnicas Complementarias (ITE) y se crea la Comisión Asesora para las Instalaciones Térmicas de los Edificios.
- RD 1751/1998, de 31 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE) y sus Instrucciones Técnicas Complementarias (ITE) y se crea la Comisión Asesora para las Instalaciones Térmicas de los Edificios.
- Anexo III: Condiciones ambientales en los lugares de trabajo (RD 486/1997)
- Anexo IV: Iluminación de los lugares de trabajo ( RD 486/1997)

a.2 Pantalla de visualización de datos:

- RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

### a.3 Transtornos musculoesqueléticos:

- RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

### b. Formación:

- RD 277/2003, de 7 de marzo, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.
- RD 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.
- RD 949/1997, de 20 de junio, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales.
- RD 797/1995 de 19 de mayo, por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

### c. Higiene:

#### c.1 Contaminantes químicos:

- RD 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- RD 349/2003, de 21 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.
- ORDEN de 7 de diciembre de 2001 por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos.
- RD 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- RD 1124/2000, de 16 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- RD 108/1991, de 1 de febrero de 1991, sobre Prevención y reducción de la contaminación del medio ambiente producida por el amianto.



## c.2 Agentes Físicos:

- RD 330/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- RD 1371/2007, de 19 de octubre, por el que se aprueba el documento básico “DB-HR Protección frente al ruido” del Código Técnico de la Edificación y se modifica el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- RD 229/2006, de 24 de febrero, sobre el control de fuentes radiactivas encapsuladas de alta actividad y fuentes huérfanas.
- RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- INSTRUCCIÓN IS-08, de 27 de julio de 2005, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre los criterios aplicados por el Consejo de Seguridad Nuclear para exigir, a los titulares de las instalaciones nucleares y radiactivas, el asesoramiento específico en protección radiológica.
- INSTRUCCIÓN número IS-06, de 9 de abril de 2003, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se definen los programas de formación en materia de protección radiológica básico y específico regulados en el REAL DECRETO 413/1997, de 21 de marzo, en el ámbito de las instalaciones nucleares e instalaciones radiactivas del ciclo del combustible.
- RD 1066/2001, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece condiciones de protección del dominio público radioeléctrico, restricciones a las emisiones radioeléctricas y medidas de protección sanitaria frente a emisiones radioeléctricas.
- RD 815/2001, de 13 de julio, sobre justificación del uso de las radiaciones ionizantes para la protección radiológica de las personas con ocasión de exposiciones médicas.
- RD 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- INSTRUCCIÓN de 31 de mayo de 2001, del Consejo de Seguridad Nuclear, número IS-01 por la que se define el formato y contenido del documento individual de seguimiento radiológico (carné radiológico) regulado en el Real Decreto 413/1997.
- RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1997, que constituye el Registro de Empresas Externas regulado en el REAL DECRETO 413/1997, de 21 de Marzo de 1997, de protección operacional de los trabajadores externos
- RD 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.



### c.3 Agentes Biológicos:

- RD 865/2003, de 4 de julio, por el que se establecen los criterios higiénico-sanitarios para la prevención y control de la legionelosis.
- ORDEN de 25 de marzo de 1998 por la que se adapta en función del progreso técnico el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- RD 664/1997, de 12 de mayo, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

### d. Medicina:

- RD 1497/1999, de 24 de septiembre, por el que se regula un procedimiento excepcional de acceso al título de Médico Especialista.

### e. Seguridad en el trabajo:

#### e.1 Equipos a presión:

- RD 2060/2008, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de equipos a presión y sus instrucciones técnicas complementarias.
- RD 366/2005, de 8 de abril, por el que se aprueba la Instrucción técnica complementaria MIE AP-18 del Reglamento de aparatos a presión, referente a instalaciones de carga e inspección de botellas de equipos respiratorios autónomos para actividades subacuáticas y trabajos de superficie.
- ORDEN CTE/2723/2002, de 28 de octubre, por la que se modifica el anexo IV del Real Decreto 222/2001, de 2 de marzo, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva 1999/36/CE, del Consejo, de 29 de abril, relativa a equipos a presión transportables.
- ORDEN de 5 de junio de 2000 por la que se modifica la ITC MIE-AP7 del Reglamento de Aparatos a Presión sobre botellas y botellones de gases comprimidos, licuados y disueltos a presión.
- RD 769/1999, de 7 de Mayo de 1999, dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, 97/23/CE , relativa a los equipos de presión y modifica el REAL DECRETO 1244/1979, de 4 de Abril de 1979, que aprobó el Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 10 de marzo de 1998 por la que se modifica la ITC MIE-AP5 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 abril. Reglamento de aparatos a presión.
- RD 2549/1994, de 29 de diciembre de 1994, por el que se modifica la I.T.C. MIE-AP3, que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- RD 2486/1994, de 23 de diciembre de 1994, por el que se modifica el Real Decreto 1495/1991, de 11-10-1991, de aplicación de la Directiva 87/404/CEE, sobre recipientes a presión simples.



- RD 1495/1991, de 11 de octubre. Disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 87/404/CEE, sobre recipientes a presión simples.
- RD 1504/1990, de 23 de noviembre de 1990, por el que se modifica el Reglamento de Aparatos a Presión aprobado por el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 15 de noviembre de 1989 por la que se modifica la ITC MIE-AP5 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 11 de octubre de 1988 por la que se aprueba la ITC MIE-AP13 que complementa al Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 11 de octubre de 1988 por la que se aprueba la ITC MIE-AP16 que complementa al Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión. BOE núm. 254 de 22 de octubre
- ORDEN de 28 de junio de 1988 por la que se aprueba la ITC MIE-AP17 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 22 de abril de 1988 por la que se aprueba la ITC MIE-AP15 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 3 de julio de 1987 por la que se modifica el ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 5 de junio de 1987 por la que se aprueba la modificación de la ITC MIE-AP10 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 13 de junio de 1985 por la que se modifica la ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 31 de mayo de 1985 por la que se aprueba la ITC MIE-AP11 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 31 de mayo de 1985 por la que se aprueba la ITC MIE-AP14 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 31 de mayo de 1985 por la que se modifica la ITC MIE-AP5 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 31 de mayo de 1985 por la que se aprueba el ITC MIE-AP12 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 28 de marzo de 1985 que modifica la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AP1 referente a calderas, economizadores, precalentadores de agua, sobrecalentadores y recalentadores de vapor.
- ORDEN de 28 de marzo de 1985 por la que se modifica la ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.

- ORDEN de 7 de noviembre de 1983 por la que se aprueba la ITC MIE-AP10 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 26 de octubre de 1983 por la que se modifica la ITC MIE-AP5 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 11 de julio de 1983 por la que se modifica la ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril.
- ORDEN de 11 de julio de 1983 por la que se modifica la ITC MIE-AP6 que complementa el Real Decreto 1244/1979, de 4 de abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 1 de Septiembre de 1982 por la que se aprueba la ITC MIE-AP7 referente a botellas y botellones para gases comprimidos, licuados y disueltos a presión que complementa el RD 1244/1979, de 4 de Abril.
- ORDEN de 30 de agosto de 1982 por la que se aprueba la ITC MIE-AP6 que complementa el RD 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 31 de mayo de 1982 por la que se aprueba la ITC MIE-AP5 que complementa el RD 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 27 de Abril de 1982 por la que se aprueba la I.T.C. MIE-AP8 que complementa el RD 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 25 de enero de 1982 por la que se aprueba la Instrucción Técnica complementaria MIE-AP3 referente a generadores de aerosoles.
- RD 507/1982, de 15 de Enero de 1982 por el que se modifica el Reglamento de Aparatos a Presión aprobado por el RD 1244/1979, de 4 de Abril de 1979.
- ORDEN de 21 de Abril de 1981 por la que se aprueba la ITC MIE-AP4 que complementa el RD 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 17 de Marzo de 1981 por la que se aprueba la I.T.C. MIE-AP1 que complementa el RD 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- ORDEN de 6 de octubre de 1980 por la que se aprueba la I.T.C. MIE-AP2 que complementa el RD 1244/1979, de 4 de Abril. Reglamento de aparatos a presión.
- RD 1244/1979, de 4 de Abril de 1979, por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos a Presión.

## e.2 Atmósferas explosivas

- RD 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- RD 400/1996, de 1 de marzo, por el que se dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 94/9/CE, relativa a los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas.



### e.3. Construcción:

- RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por la que se corrigen errores de la de 1 de agosto de 2007, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo general del sector de la construcción.
- RD 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- LEY 32/2006 reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- RD 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- RD 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- RD 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.
- LEY 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación.
- RESOLUCIÓN de 8 de abril de 1999, de la Secretaría de Estado de Aguas y Costas, sobre delegación de facultades en materia de seguridad y salud en las obras de construcción.
- RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.



### e.4. Riesgos eléctricos:

- RD 223/2008, de 15 de febrero, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09.
- RD 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión.
- RD 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- RD 3275/1982, de 12 de noviembre, sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación.

### e5 Equipos de trabajo:

- RD1644/2008, de 10 de octubre, del Ministerio de la Presidencia por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.

- RD 57/2005, de 21 de enero, por el que se establecen prescripciones para el incremento de la seguridad del parque de ascensores existente.
- RD 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el RD1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.
- RD 836/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-2» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.
- RD 837/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-4» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas móviles autopropulsadas.
- RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 1998, que desarrolla el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención aprobado por RD 2291/1985, de 8 de noviembre. BOE núm. 230 de 25 septiembre
- RD 1314/1997, de 1 de agosto, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 95/16/CE, sobre ascensores.
- RD 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- RESOLUCIÓN de 3 de abril de 1997 que complementa la ORDEN de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- RESOLUCIÓN de 24 de julio de 1996; actualiza la Orden de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- RD 400/1996, de 1 de marzo, por el que se dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 94/9/CE, relativa a los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas.
- RD 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el RD 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, sobre máquinas.
- RD 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la directiva del consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre maquinas.
- RESOLUCIÓN de 27 de abril de 1992 que complementa la Orden de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Evaluación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.



- ORDEN de 12 de septiembre de 1991 que modifica la Orden de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- ORDEN de 16 de abril de 1990 que modifica la Orden de 28 de junio de 1988, que aprueba la instrucción técnica complementaria MIE-AEM 2 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a grúas torre desmontables para obra.
- ORDEN de 26 mayo de 1989, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 3 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a carretillas automotoras de manutención.
- ORDEN de 11 de octubre de 1988 que modifica la Orden de 23 de septiembre de 1987, que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- ORDEN de 28 junio de 1988, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM-2 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a grúas torre desmontables para obra.
- ORDEN de 23 de septiembre de 1987, por la que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria MIE-AEM 1 del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a Normas de Seguridad para Construcción e Instalación de Ascensores Electromecánicos.
- RD 2291/1985, de 8 noviembre, que aprueba el Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención.

#### e.6 Incendios, emergencias y evacuación:

- RD 1468/2008, de 5 de septiembre por el que se modifica el RD 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- RD 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- RD 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- RD 312/2005, de 18 de marzo, por el que se aprueba la clasificación de los productos de construcción y de los elementos constructivos en función de sus propiedades de reacción y de resistencia frente al fuego.
- RD 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- RD 2177/1996, de 4 de octubre de 1996, por el que se aprueba la Norma Básica de Edificación "NBE-CPI/96".

- RD 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios.
- LEY 2/1985, de 21 de enero. Protección civil. Normas reguladoras
- ORDEN de 13 de noviembre de 1984 sobre evacuación de centros docentes de educación general básica, bachillerato y formación profesional.
- RD 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.
- CIRCULAR de 10 de abril de 1980, de la Dirección General de Empresas y Actividades Turísticas, aclaratoria sobre prevención de incendios en establecimientos turísticos.
- ORDEN de 24 de octubre de 1979, sobre protección anti-incendios en los establecimientos sanitarios.
- ORDEN de 25 de septiembre de 1979 sobre prevención de incendios en establecimientos turísticos.

#### e7 Transporte de mercancías peligrosas:

- RD 551/2006, de 5 de mayo, por el que se regulan las operaciones de transporte de mercancías peligrosas por carretera en territorio español.
- RD 412/2001, de 20 de abril por el que se regulan diversos aspectos relacionados con el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

#### e.8. Accidentes graves:

- ORDEN PRE/252/2006, de 6 de febrero, por la que se actualiza la Instrucción Técnica Complementaria n.º 10, sobre prevención de accidentes graves, del Reglamento de Explosivos.
- RD 948/2005, de 29 de julio, por el que se modifica el RD 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- RD 119/2005, de 4 de febrero, por el que se modifica el RD 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- RD 1196/2003, de 19 de septiembre, por el que se aprueba la Directriz básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas
- RD 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas



## 9.2 Modelo de carta de despido con reconocimiento de la improcedencia

### Modelo de carta de despido con reconocimiento de la improcedencia y puesta a disposición de la indemnización

Lugar y fecha

Datos del trabajador

Muy señor/a mío/a:

Ha venido en conocimiento de esta empresa en fecha \_\_\_\_\_ la comisión por Vd. de una conducta, que más abajo se describirá detalladamente, que le obliga a tomar una medida disciplinaria.

En efecto, ha quedado acreditado que ha realizado Vd. la siguiente conducta, constituyendo la misma un incumplimiento contractual culpable:

Se procede al relato de hechos que justifican la medida disciplinaria.

La indicada conducta es constitutiva de un incumplimiento grave y culpable por su parte de las obligaciones que, presididas siempre por la buena fe, tiene para con esta empresa, de acuerdo con lo que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1.995.

Vistos, por tanto, la indicada conducta acreditada, sus fechas de conocimiento por esta empresa y de comisión y los preceptos mencionados, esta empresa ha tomado la decisión de sancionarle a Vd. con el DESPIDO DISCIPLINARIO, que tendrá efectos a partir del día \_\_\_\_\_, incluido, fecha a partir de la cual deberá Vd. abstenerse en lo sucesivo de venir a esta empresa para prestar sus servicios laborales, al quedar desde la misma extinguido el contrato de trabajo que le unía a Vd. a esta empresa, tal y como se establece en el artículo 49.1.k) del precitado Estatuto de 1.995

Con independencia de lo anterior, esta empresa por aplicación de lo que establece el art. 56.2 del ET, según redacción dada por la ley 45/2002, viene a reconocer de forma expresa LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO procediendo al pago de la indemnización de 45 días por año de servicio que asciende a la cantidad de \_\_\_\_\_

Le comunicamos que la indemnización se encuentra a su disposición en el centro de trabajo si se niega a recibirla le informamos que en el plazo de 48 horas procederemos al ingreso de la misma en el Decanato de los Juzgados de lo Social de esta localidad.

En tanto a esta empresa no le consta que sea Vd. afiliado a un concreto sindicato, no se ha dado audiencia a los representantes de los mismos legalmente acreditados ante ella, al ser innecesario tal trámite, como se infiere de lo dispuesto en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores citado.

Recibí del trabajador

El trabajador no quiere firmar la recepción de la carta de despido disciplinario, por lo que, a ruego de la empresa, firman, en calidad de testigos de ello: (en caso de que el trabajador se niegue a firmar la notificación)



## 9.3 Modelo de consignación de la indemnización por despido

MODELO DE CONSIGNACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL

AL JUZGADO DE LO SOCIAL

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

D.\_\_\_\_\_, con D.N.I. \_\_\_\_\_, en nombre y representación de la Empresa \_\_\_\_\_, con domicilio en C/ \_\_\_\_\_, núm. \_\_\_\_\_, CP \_\_\_\_\_, Ciudad.

EXPONE:

Primero.- Que con fecha \_\_\_\_\_, ha procedido al despido del trabajador de la empresa que figura en el encabezamiento, D. \_\_\_\_\_, con domicilio en la calle \_\_\_\_\_, núm. \_\_\_\_\_, CP \_\_\_\_\_, Ciudad, provisto de DNI núm. \_\_\_\_\_.

Segundo.- Que en fecha \_\_\_\_\_, ha procedido a reconocer la improcedencia de despido del mismo, ofreciéndole la indemnización de \_\_\_\_\_ euros, que le corresponde conforme lo dispuesto en el art. 56.2 E.TT., lo que se le comunicó a través de la carta de despido, que se acompaña, el trabajador no ha recogido ninguna de las cantidades que se han puesto a su disposición.

Tercero.- Conforme el artículo citado se ha procedido a su ingreso en la cuenta de consignaciones de este Juzgado, depositándola a disposición del trabajador a los efectos de no devengar salarios de tramitación, dentro del plazo legal establecido, lo que se ha comunicado al trabajador.

Cuarto.- Si existiera algún error material en el cálculo de la indemnización expuesta anteriormente, esta parte estaría dispuesta a subsanarlo.

Por todo lo expuesto, SOLICITA se le tenga por presentado este escrito sobre CONSIGNACION JUDICIAL derivado del art. 56 E.T., comunicándolo al trabajador a los efectos que señala el artículo citado.

Lugar, fecha y firma

Se acompaña al presente escrito la siguiente documentación:

- Carta de despido, donde se reconoce la improcedencia y se pone a disposición del trabajador la indemnización por despido.
- Resguardo de la consignación efectuada.



## 9.4 Modelo de recibo de liquidación, saldo y finiquito

### MODELO DE RECIBO DE LIQUIDACIÓN, SALDO Y FINIQUITO

D. \_\_\_\_\_, que viene prestando servicios para la empresa \_\_\_\_\_, libre y voluntariamente DECLARO:

Que he recibido de mi empresa la cantidad de \_\_\_\_\_€ (euros), los cuales se desglosan en los siguientes conceptos (poner los que correspondan):

- Salario base :
- Gratificaciones Extraordinarias :
- Descuentos practicados por Ley :
  - Seg. Social : 00,00 €
  - IRPF: 00,00 €

Que al percibir las citadas cantidades:

- Me considero completamente liquidado y saldado por la totalidad de los conceptos –indemnizatorios, retributivos o de cualquier otra índole- devengados por mi prestación de servicios para la empresa,
- Sin que tenga nada más que reclamar ni pedir por ningún tipo de concepto indemnizatorio, salarial, extrasalarial o de otra índole así como cualesquiera otros derivados del convenio colectivo de aplicación a la empresa,
- Renunciando expresamente al ejercicio de cualquier tipo de acción judicial o de reclamación de toda índole frente a la empresa con base en la prestación de servicios realizada.
- Asimismo, manifiesto en este acto que en el día de hoy ceso en la prestación de servicios para mi empresa dando por finalizada la relación laboral y muestro mi conformidad con la extinción de mi contrato de trabajo en virtud de comunicación de despido disciplinario efectuada en la misma fecha, sin que quepa ejercitar acción alguna por esta causa y percibiendo en este acto la indemnización que legalmente me corresponde, derivada del reconocimiento de la improcedencia del despido por la empresa.

Lugar, fecha y firma del trabajador

