



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

FEBRERO 2004

SUMARIO

- **REFORMA DEL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- **LEY DE EMPLEO**
- **CONVENIO ESPECIAL EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**
- **COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD DE JUBILACIÓN A FAVOR DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS**

REFORMA DEL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, tiene cuatro objetivos básicos:

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Para alcanzar estos objetivos, esta ley introduce modificaciones la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

A continuación, comentamos brevemente las principales modificaciones introducidas con esta nueva ley.

Modificaciones en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Deber de protección frente a los riesgos laborales

Se establece, en el marco de responsabilidad empresarial, la realización de la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa. Además, se obliga al empresario a desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con objeto de perfeccionar de manera continua las



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar.

Plan de prevención de riesgos

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de preventiva en la empresa.

El plan de prevención de riesgos, se compone de dos instrumentos básicos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva:

- a) Se mantiene la obligación del empresario de realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Esta evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.
- b) Si la evaluación pone de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Documentación

Se actualiza la documentación que el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral:

- a) Plan de prevención de riesgos laborales.
- b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

Servicios de prevención

Con esta nueva norma, los servicios de prevención deberán asesorar y prestar apoyo a la empresa en dos nuevas funciones:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La planificación de la actividad preventiva.

Presencia de los recursos preventivos

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Estos recursos preventivos, deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

No obstante, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos desarrollados por la empresa y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

Lo dispuesto en apartado anterior será de aplicación en las obras de construcción reguladas por 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, con las siguientes especialidades:

- La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- La presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales.
- La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

Modificaciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

Sujetos responsables de la infracción

Se establece como nuevo sujeto responsable de la infracción, los empresarios titulares del centro de trabajo.

Infracciones graves

Se modifican algunos y se añaden nuevos supuestos de infracción grave:

- Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- No efectuar la planificación de la actividad preventiva derivada de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos reglamentariamente.
- Que el empresario titular del centro de trabajo no adopte las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

- e) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia. A su vez, también se establece como infracción grave no dotar a estos recursos de los medios necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
- f) En el ámbito de aplicación del 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:
 - 1. Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.
 - 2. Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa actual.
- g) Dentro del ámbito establecido en el punto f), el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:
 - 1. No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.
 - 2. Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.
 - 3. No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.
 - 4. Que los coordinadores en materia de seguridad y salud no cumplan las obligaciones establecidas reglamentariamente, como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.
- h) Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- i) Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Infracciones muy graves

Se actualizan algunos supuestos de infracción muy grave y se añaden de nuevos:

- a) Que el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, no adopte las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
- b) En actividades que reglamentariamente se consideran peligrosas o con riesgos especiales, la falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o se incumplan las obligaciones derivadas de su presencia.



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

- c) La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de la LISOS.

Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias

Se establece un nuevo supuesto de infracción grave cometido por la empresa usuaria, consistente en permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

■ LEY DE EMPLEO

La actual Ley Básica de Empleo 51/1980, de 8 de octubre, se aprobó en un contexto en el que existía un único servicio público de empleo, que actuaba formalmente en régimen de monopolio, centralizado en torno al Instituto Nacional de Empleo y con competencia en la totalidad del territorio estatal. La implantación de las políticas activas era muy moderada, mientras que la protección por desempleo era concebida exclusivamente como prestación económica en las situaciones de falta de trabajo.

Desde la aprobación de la mencionada ley, se han producido situaciones de pérdida de puestos de trabajo, con expulsión del mismo de los colectivos más sensibles, a la vez que aumentaba la dificultad de su acceso al empleo, el desempleo y las tasas de temporalidad en la contratación, acentuándose los desequilibrios territoriales. Además, se han mantenido las dificultades de incorporación al mercado de trabajo de determinados colectivos, con especial incidencia en el paro de larga duración, carencias de capacitación de la población trabajadora, retenciones a la movilidad geográfica y funcional, desequilibrios entre los distintos mercados de trabajo, una excesiva temporalidad en la ocupación y una escasa tasa de participación de los servicios públicos de empleo en la intermediación laboral.

Además, en la actualidad, los servicios públicos de empleo han de actuar en un entorno más competitivo, complejo y dinámico y han de posicionarse en el mercado prestando un servicio de calidad a sus usuarios.

En este contexto, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo tiene por objetivo incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo.

Ello se traduce en ofrecer a los desempleados, bajo los principios de igualdad de oportunidades, no-discriminación, transparencia, gratuidad, efectividad y calidad en la prestación de servicios, una atención preventiva y personalizada por los servicios públicos de empleo, con especial atención a los colectivos desfavorecidos, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente. Las políticas de empleo deben funcionar como instrumentos incentivadores para la incorporación efectiva de los desempleados al mercado de trabajo, estimulando la búsqueda activa de empleo y la movilidad geográfica y funcional.

Desde una perspectiva de armonización del nuevo modelo con la actual distribución de competencias constitucionales entre el Estado y las comunidades autónomas, en materia de política de empleo, los objetivos se centran en asegurar la cooperación y coordinación entre las Administraciones implicadas de modo que se logre la máxima efectividad movilizándolo y optimizando todos los recursos disponibles.



joandiazassociats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Finalmente, es objetivo esencial de esta ley la definición de la intermediación laboral, instrumento básico de la política de empleo, en la que cabe la colaboración con la sociedad civil, con respeto a los principios constitucionales y de acuerdo a criterios de objetividad y eficacia.

La ley establece también un concepto más moderno de las políticas activas de empleo, verdaderas herramientas de activación frente al desempleo, que se complementan y relacionan con la prestación económica por desempleo y se articulan en torno a itinerarios de atención personalizada a los demandantes de empleo, en función de sus características y requerimientos personales y profesionales.

■ *CONVENIO ESPECIAL EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*

En el B.O.E. del pasado 18 de Octubre se publicó la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, con el objetivo de refundir, al menos formalmente, en un texto normativo único las diversas disposiciones reguladoras de los convenios especiales en la actualidad, así como completar las lagunas existentes en la regulación de ciertos tipos de convenios especiales y posibilitar la suscripción de convenio especial para determinadas situaciones y colectivos a los que les estaba vedado de acuerdo con la normativa vigente.

Finalidad del convenio especial

La suscripción de convenio especial con la Seguridad Social determina el inicio o la continuación de la situación de alta o asimilada a la de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda en razón de la actividad que el trabajador o asimilado desarrolle o haya desarrollado con anterioridad a su suscripción.

Este convenio tiene por objeto la cotización al Régimen de la Seguridad Social en cuyo ámbito se suscriba y la cobertura de las situaciones derivadas de contingencias comunes mediante el otorgamiento de las prestaciones incluidas en la acción protectora de dicho Régimen de la Seguridad Social. Quedan excluidas de la acción protectora, salvo en determinados supuestos, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo y los subsidios correspondientes a las mismas. También quedarán excluidas del convenio especial la cotización y la protección por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Suscriptores

Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social:

- a) Los trabajadores o asimilados que causen baja en el Régimen de la Seguridad Social en que se hallen encuadrados y no estén comprendidos en el momento de la suscripción en el campo de aplicación de cualquier otro Régimen del Sistema de la Seguridad Social.
- b) Los trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter indefinido, así como los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, siempre que unos y otros continúen en situación de alta y tengan cumplidos 65 o más años de edad y acrediten 35 o más años de cotización efectiva, y queden exentos de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, a excepción de los funcionarios y trabajadores de organismos públicos acogidos a su normativa específica.
- c) Los trabajadores o asimilados en situación de pluriempleo o de pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena determinantes de la situación de pluriempleo o en la actividad o actividades por cuenta propia o en la prestación o prestaciones de servicios por cuenta ajena constitutivas de su situación de pluriactividad.

JOAN DIAZ I ASSOCIATS S.L.

Quevedo, 9 · 08400 GRANOLLERS -BARCELONA- (ESPAÑA) · C.I.F.: B59820167 · 93 860 03 70 · 93 879 49 60 · Web: www.jda.es · @: jd@joandiazsl.es
Inscrita al Registre Mercantil de Barcelona al tom 21.069, foli 144, fulla núm. B-16089



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

- d) Los trabajadores o asimilados que cesen en su prestación de servicios por cuenta ajena o en su actividad por cuenta propia y que sean contratados por el mismo u otro empresario con remuneraciones que den lugar a una base de cotización inferior al promedio de las bases de cotización correspondientes a los días cotizados en los doce meses inmediatamente anteriores a dicho cese.
- e) Los pensionistas de incapacidad permanente total para la profesión habitual que, con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión, hayan realizado trabajos determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de alguno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social y se encuentren en las situaciones previstas en los apartados anteriores.
- f) Los trabajadores que se encuentren percibiendo prestaciones económicas del nivel contributivo por desempleo y se les extinga el derecho a las mismas o pasen a percibir el subsidio por desempleo, así como los que cesen en la percepción de este último.

- g) Los pensionistas de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad permanente parcial para la profesión habitual como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría o error de diagnóstico.
- h) Los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación a quienes se anule su pensión en virtud de sentencia firme o se extinga la misma.

- i) Los trabajadores o asimilados que causen baja en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social por haber solicitado una pensión del mismo y ésta les sea posteriormente denegada.
- j) Los demás trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena o asimilados, en los supuestos especiales que regulan la orden comentada.

Requisitos

Tener cubierto, en la fecha de solicitud del convenio especial, un período de 1.080 días de cotización al Sistema de la Seguridad Social en los 12 años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen de la Seguridad Social de que se trate. Este período mínimo, no será exigible en determinados tipos de convenio ni cuando, reglamentariamente, se prevea la suscripción de convenio especial para la inclusión en el Sistema de Seguridad Social.

Para el cálculo del período mínimo de cotización, no se computarán los días en que, siendo el trabajador solicitante el obligado al cumplimiento de la obligación de cotizar, no esté al corriente en el pago de las cuotas anteriores a la fecha de efectos del convenio.

En el caso de pensionistas de incapacidad permanente o jubilación, a los que se les hubiere anulado o extinguido por cualquier causa el derecho a la pensión, dicho período mínimo de cotización deberá estar cubierto en el momento en que se extinguió la obligación de cotizar.



joandiazassociats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD DE JUBILACIÓN A FAVOR DE LOS TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

El Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, que entró en vigor el pasado uno de enero, ha establecido los coeficientes reductores que permitirán a los trabajadores con una minusvalía grave acceder anticipadamente a la jubilación, sin reducción de la cuantía de la pensión.

Las medidas establecidas en este real decreto se aplicarán a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes General y Especiales Agrario, de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

La edad ordinaria de jubilación, 65 años, se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los períodos de trabajo realizado se acrediten los siguientes grados de minusvalía:

- a) El coeficiente del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65%.
- b) El coeficiente del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65% y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

A los trabajadores minusválidos con un grado de minusvalía igual o superior al 65% que, por haber tenido la condición de mutualista en cualquier mutualidad de trabajadores por cuenta ajena en el día 1 de enero de 1967 o en otra fecha anterior, tengan derecho a causar la pensión de jubilación a partir de los 60 años, les serán de aplicación los coeficientes anteriores a efectos de determinar el coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación que corresponda en cada caso, y se tendrá en cuenta, a todos los demás efectos, la edad real del trabajador.

Esta misma regla será de aplicación a los trabajadores minusválidos con un grado de minusvalía igual o superior al 65% que deseen jubilarse anticipadamente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a partir de los 61 años de edad.