

AXUDA EXTRAORDINARIA PARA AS PERSOAS TRABALLADORAS AFECTADAS POR UN ERTE COMO CONSECUENCIA DO COVID-19

Acordo do Diálogo Social en Galicia

OBXECTO

Esta orde ten por obxecto aprobar as bases reguladoras e convocar as axudas para compensar a perda de poder adquisitivo das persoas traballadoras que se encontren afectadas por un ERTE derivado da Covid-19, con suspensión total ou parcial do seu contrato.

CRÉDITO ORZAMENTARIO

3.000.000 euros.

PERSOAS BENEFICIARIAS

- Persoas traballadoras por conta allea, incluídas as fixas discontinuas, ou socias traballadoras de sociedades laborais e de cooperativas de traballo asociado que se viron afectadas ERTE a consecuencia da Covid-19.
- Ten que estar en ERTE ao menos 12 meses no período do 14 de marzo de 2020 ao 31 de xullo de 2021, ambos inclusive, aínda que sexa de maneira interrompida.
- Que o importe da totalidade dos rendementos declarados durante o período impositivo 2020 no IRPF non excedese de 14.000 euros.

CONTÍA DA AXUDA

SOLICITUDES E PRAZO DE PRESENTACIÓN

- As solicitudes presentaranse preferiblemente por vía electrónica a través do formulario normalizado dispoñible na sede electrónica da Xunta de Galicia <https://sede.xunta.gal>
- O prazo para a presentación de solicitudes será dun mes contado a partir do día seguinte ao da publicación no Diario Oficial de Galicia da orde reguladora desta axuda (DOG 184 do 23 de setembro de 2021).

COMPATIBILIDADE

No serán compatibles coas axudas ás persoas traballadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE ETOP) de suspensión de contratos ou redución da xornada (TR820F) (ORDE do 19 de xuño de 2020).

PROCEDEMENTO

O procedemento de concesión será o de concorrencia competitiva.

Os cambios introducidos no Real Decreto-lei 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19. aprobado polo goberno supoñen unha serie de cambios normativos que afectan directamente á solicitude e cobro das prestacións por desemprego.

Resumo dos cambios producidos:

1	Vanse a flexibilizar todos os trámites que impliquen mobilidade das persoas, para non prexudicar aos cidadáns ante o peche ao público das Oficinas.
2	Durante este período, non tes que ir á Oficina para renovar a túa demanda: a demanda permanecerá en alta
3	Suspensión de Prazos: Ninguén vai perder ningún dereito por presentar unha solicitude fóra de prazo. Consideraranse en prazo as solicitudes presentadas por calquera canle durante o período de vixencia da situación excepcional. Ninguén verá reducida a súa prestación por presentar a solicitude pasados os 15 días hábiles.
4	Recoñecemento do dereito á prestación contributiva por desemprego ás persoas traballadoras afectadas, aínda que carezan do período de ocupación cotizada mínimo necesario para iso. As medidas serán aplicables ás persoas traballadoras afectadas tanto se no momento da adopción da decisión empresarial tivesen suspendido un dereito anterior a prestación ou subsidio por desemprego coma se carecesen do período mínimo de ocupación cotizada para causar dereito a prestación contributiva, ou non percibisen prestación por desemprego precedente.
5	Poderán acollerse ás medidas reguladas no apartado anterior, ademais das persoas traballadoras incluídas no artigo 264 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aquelas que teñan a condición de socias traballadoras de sociedades laborais e de cooperativas de traballo asociado.
6	Especial Protección aos Fixos Descontínuos que finalicen a súa actividade antes do previsto no seu contrato Reporáselles a prestación por desemprego até 90 días.
7	A base reguladora da prestación será a resultante de computar a media das bases dos últimos 180 días cotizados.
8	A duración da prestación estenderase até a finalización do período de suspensión do contrato de traballo ou de redución temporal da xornada de traballo das que trae causa. O paro cobrado durante a crise sanitaria non afectará a prestacións futuras. Cando superemos esta situación o contador estará a cero e non prexudicará ao dereito futuro para contar cunha prestación por desemprego.
9	A presentación das solicitudes de alta inicial ou continuación da prestación e o subsidio por desemprego realizada fóra dos prazos establecidos legalmente non implicará que se reduza a duración do dereito á prestación correspondente. Por iso, consideraranse presentadas en prazo, a efectos de determinar a data de nacemento e a duración do dereito, as solicitudes de alta inicial ou de continuación de prestacións por desemprego presentadas por calquera canle durante o período de vixencia da situación excepcional.
10	As prórrogas das prestacións por desemprego realizaranse de forma automática. Non poder acudir á oficina de emprego non suporá quedar sen a prestación. A falta de solicitude non comporte a interrupción da percepción do subsidio por desemprego nin a redución da súa duración.
11	ERTEs: Protéxese ao conxunto dos traballadores que se vexan afectados. Acceder ao desemprego nestas circunstancias non consome posibles prestacións futuras. O Estado pagará as prestacións por desemprego das traballadoras e traballadores afectados por ERTes. Ningunha persoa quedará desprotexida nesta crise sanitaria.
12	Medidas Extraordinarias en Materia de Subsidios: <ul style="list-style-type: none">Non se suspenden os subsidios transcorridos os 6 meses. Non se esixirá o Declaración Anual de rentas no subsidio de maiores de 52 anos.Seguirase cobrando aínda cando a presentación da preceptiva declaración anual de rentas realícese fose do prazo establecido legalmente.

Trámites co servizo público de emprego (SEPE)

O Ministerio de Trabajo informou que as persoas traballadoras que se vexan afectados por un ERTE, non terán que solicitar a prestación por desemprego. O SEPE realizará as xestións pertinentes para tramitar de oficio as prestacións coa empresa.

MEDIDAS FRENTE AL COVID-19
TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE'S

Si su relación laboral se ha visto suspendida por un ERTE, no tiene que solicitar cita previa con el SEPE. La gestión de su prestación se tramitará entre su empresa y el SEPE. Próximamente daremos más detalles sobre este procedimiento.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE

Solicitud de cita previa online

Xa está operativo o sistema de cita previa a través da web do SEPE. Accede á CITA PREVIA Online a través da web Sede electrónica

<http://www.sepe.es/HomeSepe>

IMPORTANTE

Debes encher o campo «correo electrónico» no resguardo do recordatorio da cita. A confirmación da cita previa chegará por correo electrónico. O SEPE porase en contacto coas persoas citadas, tras a confirmación por correo electrónico.

As formas de contacto co SEPE serán a través do formulario de contacto que aparece na SEDE electrónica e dos teléfonos de contacto fixos provinciais e liñas 901 que figuran na páxina web:

http://www.sepe.es/direccionesytelefonosWeb/jsp/JSP_index.jsp?provincia=0

Contías máximas e mínimas da prestación contributiva

Contía mínima de prestación contributiva	
Sen fillos/as	501,98
con 1 fillo/a ou máis	671,40
Contía máxima de prestación contributiva	
Sen fillos/as	1.098,09
con 1 fillo/a	1.254,96
con 2 fillo/a ou máis	1.411,83

COMO SOLICITAR O INGRESO MÍNIMO VITAL?



CONCELLO DE VIGO



Galicia VIGO

Desde o 15 de xuño xa é posible solicitar o ingreso mínimo vital, unha importante reivindicación e conquista sindical que constitúe un escudo social que blinda aos cidadáns máis vulnerables diante da arremetida dunha nova crise económica. E España, unhas 850.000 familias beneficiaríanse desta prestación.

Todas as solicitudes presentadas no primeiros tres meses terán efecto retroactivo ao 1 de xuño. Do mesmo xeito que o resto de prestacións contributivas e non contributivas, o ingreso mínimo vital haberá de tramitarse a través do Instituto Nacional da Seguridade Social, aínda que se está traballando para que se poida acceder a través dos concellos, unha vez asínense os convenios previstos. Ata entón hai dúas opcións para facelo de forma telemática.

Se o interesado dispón de certificado electrónico ou cl@ve, poderase solicitar a través da sede electrónica da Seguridade Social achegando tamén a documentación necesaria e enchendo os datos do formulario. Esta opción é a máis recomendable, polo que se habilitou a posibilidade de utilizar este servizo a través doutra persoa que dispoña de certificado electrónico ou cl@ve e que actuará en calidade de representante.

No caso de que o solicitante non conte con certificado dixital ou cl@ve, poderá utilizar o servizo habilitado polo Instituto Nacional da Seguridade Social na sede electrónica para a súa solicitude sen certificado. Abrirase un formulario onde se encherán os datos do solicitante e dos posibles beneficiarios que formen parte da unidade de convivencia, os seus documentos identificativos e a documentación necesaria para resolver a solicitude.

Só un representante de cada fogar poderá pedir o ingreso mínimo. Para ter dereito a cobralo deberá ter entre 23 e 65 anos idade; residir de forma continuada en España durante, polo menos, o ano anterior; e, para os solicitantes que viven sós, vivir durante, polo menos, os tres anos previos de forma independente dos proxenitores. Con todo, a principal condición será estar en situación de vulnerabilidade económica, isto é, que a renda, os ingresos e o patrimonio do fogar non cheguen aos limiares fixados.

Que documentación débese presentar?

Para solicitar a prestación, non fará falta acreditar os ingresos ou o patrimonio, posto que o Instituto Nacional da Seguridade Social realizará de maneira automática esa comprobación coa información da Facenda Pública e, en función dos mesmos, calculará a contía correspondente. Tampouco será necesario feito a declaración da renda. Bastará con presentar os seguintes documentos:

a O DNI do solicitante e das persoas que forman parte da unidade de convivencia no caso de cidadáns españois ou o documento de identidade ou pasaporte no caso de cidadáns estranxeiros.

b A residencia legal en España acreditarase mediante a inscrición no rexistro central de estranxeiros ou autorización de residencia.

c Certificado de empadramento onde consten todas as persoas empadroadas no domicilio.

d Libro de familia ou certificado do Rexistro Civil correspondente e que acredite a filiación das persoas que forman parte da unidade de convivencia.

Na súa solicitude, cada interesado autorizará expresamente á administración que tramita a súa solicitude para que solicite os seus datos tributarios e da Dirección Xeral do Catastro Inmobiliario para a verificación do cumprimento dos requisitos de ingresos e patrimonio para o acceso e mantemento da prestación.

SUBSIDIO EXTRAORDINARIO PARA PERSOAS EMPREGADAS FOGAR

Quenes poden ser beneficiarias?

As persoas que estaban dadas de alta no Sistema Especial de Empregadas de Fogar ante do 14 de marzo, día no que entrou en vigor o Real Decreto 463/2020, polo que se declara o estado de alarma. A disposición transitoria terceira sinala que o subsidio será de aplicación con carácter retroactivo, pero sempre que o feito causante (baixa, destitución, despedimento, redución) se teña producido tras a entrada en vigor do RD 463/2020 do 14 de marzo de 2020.

En que situacións?

! **Que teñan deixado de prestar servizos total ou parcialmente con carácter temporal, por causas alleas á súa vontade nun ou en varios domicilios.**

Fogares que optaron por suspender o contrato de traballo, ou reducir a xornada de traballo. Acredítase coa declaración responsable firmada pola parte ou partes empregadoras.

! Extinción do contrato por destitución e pola causa do artigo 49.1.k do Estatuto dos Traballadores, despedimento. Acredítase coa carta de despedimento, coa comunicación da destitución ou coa documentación acreditativa da baixa no Sistema Especial de Empregados de Fogar.

Cal será a contía?

O resultado de aplicar á base reguladora diaria (a base de cotización do mes anterior ao feito causante, dividida por 30), unha porcentaxe do 70%.

! Exemplo: xa que non se produciu unha actualización das bases de cotización, utilizamos as do ano 2019. Destitución o día 17 de marzo que afecta a unha traballadora no tramo sete: retribución mensual no mes de febreiro desde 914,01 euros ao mes a 1.050 euros. A base de cotización é de 1.050 euros. Base reguladora diaria: 35. 70% da base reguladora diaria 24,5. Mensual 735 euros.

! A contía do subsidio nunca poderá superar o SMI excluída a parte proporcional das pagas extraordinarias, polo tanto, non poderá superar os 950 euros ao mes. Traballadora no tramo 10 cunha retribución superior a 1.294 euros ao mes: caso dunha muller interna, 1.500 euros, retribución en especie aloxamento e manutención 450 euros no mes de febreiro. A súa base de cotización 1.500 euros, base reguladora diaria da prestación, 50. 70% da base reguladora, 1.050, supera o SMI, 950 euros. Pero no caso dunha traballadora interna que perdeu o seu aloxamento e a manutención, debería ser a referencia o seu salario incluíndo o salario en especie, ou unicamente o salario percibido en diñeiro?

! No caso de traballo para varios empregadores o cálculo é máis complexo, e será preciso que o Ministerio aclare o procedemento en particular porque a extinción ou suspensión ou redución poden terse producido en diferentes momentos.

Dende cando comezará a percibirse?

Percibirase por períodos mensuais dende a data de nacemento do dereito: a que figure na declaración responsable, ou dende a data de baixa da Seguridade Social (no caso de despedimento ou destitución). O mesmo problema sinalado no caso anterior: varios fogares, nos que o feito causante prodúcese en diferentes momentos.

É compatible co traballo ou con outras prestacións?

É compatible con actividades por conta allea ou propia, incluído tamén o traballo no sistema especial de empregados do fogar, pero sempre que a suma dos salarios percibidos polo resto de actividades e o subsidio **non sexa superior ao SMI** (non aclara o RD se se refire igualmente ao SMI sen as pagas extraordinarias prorrateadas ou con elas, é dicir 950 no primeiro caso, 1.080 no segundo).

É incompatible co subsidio por incapacidade temporal e co permiso retribuído recuperable do Real Decreto Lei 10/2020 polo que se regula un permiso para as persoas traballadora por conta allea que non presten servizos esenciais. Sen embargo, neste último caso, reiteramos que o ministerio non foi demasiado claro nas normas, só de palabra en canto a que servizos das traballadoras de fogar ou de coidados se consideran esenciais. En palabras da Ministra, o coidado de maiores, menores e persoas dependentes, é esencial, pero non o caso de limpeza, obviando que hai traballadoras que prestan unicamente traballo de tarefas domésticas para persoas que non poden valerse por si mesmas.

Cando se pode solicitar?

Sínálase que o Servizo Público de Emprego establecerán prazo dun mes, a contar a partir do 2 de abril, ou sexa o 2 de maio, o procedemento para tramitar estas solicitudes, formulario de prazos. A espera dun mes nun colectivo que pode terse quedado sen ingreso algún, ao igual que sucede cos traballadores temporais, é excesiva, máis aínda cando este prazo en realidade será superior a un mes para poder recibir a prestación, posto que o 2 de maio é cando teoricamente disporase cal é o procedemento, os formularios e os prazos de prestación e cobro.



Galicia
VIGO



EQUIPARACIÓN DO PERMISO POR NACEMENTO PARA AMBAS PERSOAS PROXENITORAS

CONCELLO
DE VIGO



Como estaba previsto desde a aprobación do Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que, a partir do 1 de xaneiro de 2021, equiparase a duración do permiso por nacemento e coidado de menor para as dúas persoas proxenitoras, tanto nos casos de parto como de adopción.

1

A suspensión por nacemento, que normalmente chamamos permiso, substitúe aos anteriores permisos de maternidade e paternidade, e comprende o parto e o coidado dos fillos e fillas menores de 12 meses.

2

O nacemento comprende o parto e coidado do menor, suspende o contrato da nai biolóxica durante 16 semanas, 6 semanas obrigatorias a continuación do parto e a xornada completa, para asegurar a protección saúde da nai.

3

A outra persoa proxenitora, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código Civil, ten dereito a suspender o seu contrato en caso de nacemento de fillo ou filla de igual forma que a nai durante 16 semanas, das cales 6 semanas serán obrigatorias ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto e tamén han de gozarse a xornada completa.

4

As 10 semanas restantes poden gozarse a vontade das persoas proxenitoras, despois das 6 semanas obrigatorias, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou filla cumpra 12 meses. E estas 10 semanas pódense gozar a xornada completa ou parcial previo acordo entre persoa traballadora e a empresa.

5

O goce de cada período semanal ou a acumulación dos devanditos períodos deben comunicarse cunha antelación mínima de 15 días á empresa.

Este dereito configúrase como un dereito individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa proxenitora. Por tanto a partir de xaneiro de 2021, desaparece a posibilidade de cesión da nai a favor do pai ou outra persoa proxenitora.

Hai unha ampliación da duración da suspensión de 16 semanas nos seguintes casos:

a

1 semana para cada persoa proxenitora, por cada fillo ou filla, a partir do segundo, en caso de nacemento múltiple

b

1 semana para cada persoa proxenitora en caso de discapacidade de o fillo ou filla

A nai biolóxica pode anticipar o exercicio deste dereito ata 4 semanas antes da data previsible de parto

- ▶ En caso de falecemento de fillo ou filla, o período **non se reduce** salvo que reincorpórense ao traballo, finalizadas as **6 semanas obrigatorias posteriores ao parto**.
- ▶ A persoa traballadora deberá de comunicar á empresa o exercicio deste dereito, cunha **antelación mínima de 15 días**, nos termos establecidos nos convenios colectivos.
- ▶ Cando as dúas persoas proxenitoras que exerzan este dereito traballen para a **mesma empresa**, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo **por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito**.
- ▶ E igualmente nos supostos de **adopción, garda con fins de adopción e acollemento**, cada persoa adoptante, guardadora ou acolledora dispoñerá de **16 semanas de permiso**.

Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderanse gozar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

INFORMACIÓN

UGT-Vigo informa que todas as empresas deberán ter elaborado un **registro** dos soldos do seu persoal a partir do mércores 14 de abril como establece o Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de Igualdade Retributiva entre Mujeres e Homes.



REGISTRO RETRIBUTIVO

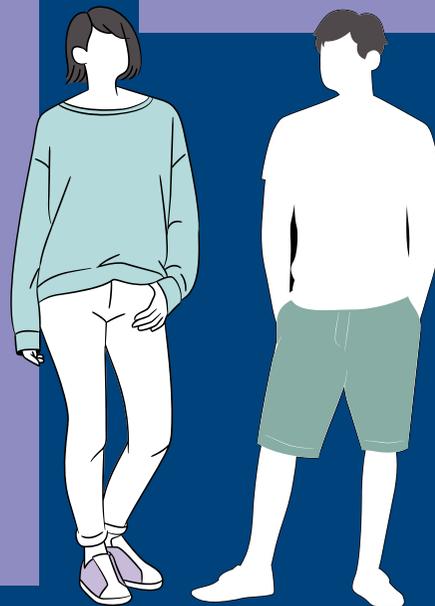
Deben telo **todas as empresas** (independentemente do seu tamaño), primeiro hai que calcular a brecha salarial entre mulleres e homes nas mesmas, e se esta é **maior do 25%** o registro salarial debe estar acompañado dunha **xustificación**.

- Débese incluír ao persoal directivo e altos cargos
- Calcúlanse os valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do persoal. Desagregados por sexos e analizando as medias e as medianas do realmente percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación que se aplique na empresa.
- Especificando de modo diferenciado cada percepción.
- Este registro realizarase con carácter anual.

A representación legal das persoas traballadoras deberá ser consultada, cunha antelación de polo menos dez días, con carácter previo á elaboración do registro ou cando este sexa modificado.

Ademais, o acceso ao registro salarial, ao que teñen dereito todos os traballadores e traballadoras dunha empresa, levará a cabo da seguinte maneira:

- Nas empresas **sen representación legal**, cando a persoa traballadora solicite o acceso ao registro, será a empresa a que lle facilite as diferenzas porcentuais.
- Nas empresas que contan **con representación legal**, as persoas que consultan teñen dereito ao contido íntegro do registro retributivo e o seu acceso facilitarase a través da representación legal.



CONCELLO
DE VIGO



Galicia
VIGO



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A auditoría retributiva é obrigatoria para todas as empresas que teñan a **obriga de ter Plan de Igualdade** que, a partires do 7 de marzo de 2021, serán todas aquelas de máis de 100 persoas de cadro de persoal.

Esta auditoría debe incluírse no Plan de Igualdade, **previa negociación** na comisión negociadora que se cre para o efecto.

Debe ter a información necesaria para comprobar se o sistema retributivo na empresa, de maneira transversal e completa, cumpre co principio de igualdade entre mulleres e homes en materia de retribución.

Debe incluír unha **valoración dos postos de traballo** cos seguintes criterios:

- **Adecuación:** os relacionados coa actividade e que efectivamente concorran na mesma, incluíndo a formación necesaria.
- **Totalidade:** deben terse en conta todas as condicións que singularizan un posto de traballo, sen que ningunha se invisibilice ou infravalore.
- **Obxectividade:** mecanismos claros que identifiquen os factores que fixaron a retribución.

O rexistro retributivo das auditorías salariais debe ter as medias e medianas das agrupacións de **traballos de igual valor** na empresa. Se algunha é superior ao 25% débese incluír unha xustificación destas diferenzas.

As auditorías constan das seguintes obrigas:

1. Realización do **diagnóstico da situación retributiva** na empresa que conterà:
 - a. Unha avaliación dos postos de traballo, que debe facerse de forma obxectiva, e referirse a todas as tarefas e funcións de cada posto da empresa.
 - b. A relevancia doutros factores causantes das diferenzas retributivas: medidas de conciliación, promocións ou esixencias de dispoñibilidade.
2. Debe incluírse un **Plan de Actuación** para corrixir as desigualdades retributivas con actuacións concretas, cronograma, persoas responsables da implantación e seguimento das mesmas.

Non cumprir con estas obrigas está considerado unha **infracción laboral grave**, que pode ser sancionada con multas de ata 6.250 euros. En caso de detectarse discriminación, as multas poden ascender aos 187.515 euros. En caso de incumprimento empresarial podes denunciar diante da Inspección de Traballo.



pensións contributivas para reducir a brecha de xénero aprobada é positivo pero claramente mellorable. Para UGT, o impulso desta medida foi froito das reivindicacións e achegas do Sindicato.

1

En que consiste?

É un suplemento que se recoñece ás novas pensionistas para compensar as lagoas de cotización que moitas persoas sofren tras o nacemento dos fillos/as. A normativa que entrou en vigor o 1/01/2016, recoñecía esta axuda só ás mulleres que tivesen - ou adoptasen - 2 ou máis fillos, e o seu importe era unha porcentaxe calculada en función do número de descendentes: 5% no caso de 2 fillos, o 10% para 3 fillos e o 15% a partir de 4. Con todo recentemente o (TJUE), alegaba que a axuda era discriminatoria para os homes, xa que este suplemento concedíase só ás mulleres. Coa nova regulación ábrese a porta a que os homes poidan percibilo, pero no seu caso o recoñecemento non é automático. Tamén poderán acceder ao complemento as nais con xubilación voluntaria anticipada, que na anterior redacción non estaba incluída.

2

Beneficiarios/ as

Mulleres que tivesen un ou máis fillos ou fillas e que sexan beneficiarias dunha pensión contributiva de xubilación, de incapacidade permanente ou de viuvez. Recoñécese ou mantén **á muller sempre que non medie solicitude e recoñecemento do complemento en favor do outro proxenitor e se estoutro é tamén muller, recoñecerase a aquela que perciba pensións públicas cuxa suma sexa de menor contía.** Cada fillo ou filla dará dereito unicamente ao recoñecemento dun complemento.

O recoñecemento do complemento ao segundo proxenitor supoñerá a extinción do complemento xa recoñecido ao primeiro proxenitor.

3

Contía

Uno dos principais cambios que se produce é que este complemento xa non é unha porcentaxe en función do número de fillos, senón que será unha cota fixa. Para 2021, a contía será de 378 euros anuais por cada fillo para partir do primeiro (ata un máximo de 4). Será satisfeita en 14 pagas, xunto coa pensión que determine o dereito á mesma.

1 fillo/a: 378€ 2 fillos/as: 756€ 3 fillos/as: 1134€ 4 fillos/as ou máis: 1512€

4

Para que os homes poidan percibilo

- a)** Causar pensión de viuvez por falecemento do outro proxenitor polos fillos/as en común, sempre que algún deles teña dereito a percibir pensión de orfandade.
- b)** Causar pensión contributiva de xubilación ou incapacidade permanente e interromper ou ver afectada a súa carreira profesional por nacemento ou adopción:

- Fillos/as nados ou adoptados ata o 31/12/1994: ter máis de 120 días sen cotización entre os 9 meses anteriores ao nacemento e os 3 anos posteriores á devandita data ou a adopción, sempre que a suma das contías das pensións recoñecidas sexa inferior á suma das pensións que lle corresponda á muller.

- Fillos/as nados ou adoptados desde o 1/01/1995: que a suma das bases de cotización dos 24 meses seguintes ao do nacemento ou a adopción sexa inferior, en máis dun 15%, á dos vinte e catro meses inmediatamente anteriores, sempre que a contía das sumas das pensións recoñecidas sexa inferior á suma das pensións que lle corresponda á muller.

Se os 2 proxenitores son homes e danse as condicións anteriores en ambos, recoñecerase a aquel que perciba pensións públicas cuxa suma sexa de menor contía.

5

Mantemento transitorio do complemento por maternidade anterior

Quen perciba o complemento por maternidade anterior, manterán a súa percibo pero será incompatible co complemento de pensións contributivas para a redución da brecha de xénero que puidese corresponder polo recoñecemento dunha nova pensión pública, podendo os/ as interesadas optar entre un ou outro.

Se o outro proxenitor dalgún dos fillos ou fillas que deu dereito ao complemento de maternidade solicita o complemento de pensións contributivas para a redución da brecha de xénero e correspóndelle percibilo, a contía mensual que lle sexa recoñecida deducirase do complemento por maternidade que viñese percibindo.

EDAD DE JUBILACIÓN

Régimen General
[Tipos de jubilación]

Guía breve
interactiva 





○ Jubilación ordinaria

La edad de acceso a la pensión de jubilación depende de:

1. La edad del interesado. - 2. Las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral.

En 2027 se requerirá haber cumplido la edad de: 67 años o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

En este momento, se requiere: 65 años y 10 meses o 65 si se acreditan 37 años o más.

Excepciones: ver nota al final ¹.

○ Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional

La edad ordinaria de jubilación puede ser rebajada o anticipada en aquellos grupos o actividades profesionales, **cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad** (siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca,

se encuentren en situación de alta o asimilada a la de alta y cumplan los demás [requisitos generales exigidos](#)). La aplicación de los coeficientes reductores no puede dar lugar a que el interesado acceda a la pensión de jubilación con edad inferior a 52 años.

Excepciones: ver nota al final ².

En este momento los grupos que la tienen reconocida son:

- > [Trabajadores incluidos en el Estatuto Minero](#)
- > [Personal de vuelo de trabajos aéreos](#)
- > [Trabajadores ferroviarios](#)
- > [Artistas](#)
- > [Profesionales taurinos](#)
- > [Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos](#)
- > [Miembros del Cuerpo de la Ertzaintza](#)
- > [Policías locales](#)



Clica sobre los títulos precedidos por este símbolo



o sobre las palabras de color azul subrayadas para obtener más información.



○ Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad

La edad ordinaria de jubilación exigida en cada momento puede ser reducida, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65 % (coeficientes del 0,25 al 0,50) o, también, con una discapacidad igual o superior al 45 %, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad no puede dar lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación antes de los 52 años de edad, en el primer caso y de 56 en el segundo.

○ Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista

Podrán causar derecho a la pensión contributiva de jubilación **a partir de los 60 años, con aplicación de coeficientes reductores**, los trabajadores que hubiesen sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1-1-67 (así como los trabajadores ingresados en RENFE, con anterioridad al 14-7-67, los trabajadores pertenecientes a FEVE, a las Compañías Concesionarias de Ferrocarriles de uso público y a la empresa “Ferrocarriles Vascos, Sociedad Anónima (SA)”, ingresados en dichas empresas con anterioridad al 19-12-69, quienes estuvieran comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Minería del Carbón el día 1-4-69 y fueran cotizantes de alguna de las Mutualidades Laborales del Carbón en 31-1-69 o con anterioridad, los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar el día 1-8-70).

○ Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista

Esta modalidad de jubilación se mantiene vigente **sólo para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición transitoria cuarta**, apartado 5, de la LGSS.

Requisitos: tener 61 años de edad, y 30 cotizados con dos en los últimos quince, que el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador, y que lleve al menos seis meses inscrito como demandante de empleo.





○ Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo

Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad de jubilación exigida que resulte de aplicación, lo cual es el máximo de adelanto posible de la jubilación.

Período mínimo de cotización de 33 años (2 en los últimos quince), seis meses de inscripción como demandante de empleo, haber sido despedido.

Coeficientes reductores de la pensión:

- Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

○ Jubilación anticipada por voluntad del trabajador

Tener cumplida una edad que sea **inferior en dos años**, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación para su jubilación.

Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años (2 en los últimos 15).

Los coeficientes reductores son:

- Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.



○ Jubilaciones anticipadas desde el 1-1-2004, por ERE

Todas las jubilaciones anticipadas causadas entre el 1 de enero de 2004 y la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas, ya sean las anticipadas con 61 años como las anticipadas con condición de mutualista, motivadas por ceses en la relación laboral producidos en virtud de expediente de regulación de empleo, tienen **carácter involuntario**. Por ello, **las resoluciones denegatorias de las pensiones de jubilación anticipada, así como las cuantías de las pensiones ya reconocidas serán revisadas a instancia de los interesados**.

○ Jubilación flexible

Se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de **compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial**, con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. A partir de 17-03-2013, el límite de reducción de jornada se sitúa entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 %. Consecuentemente, el jubilado debe realizar una jornada de entre el 75 % y el 50 % de la jornada de trabajo a tiempo completo.

○ Jubilación parcial

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional que corresponda.

- > **Jubilación parcial sin contrato de relevo:** la edad mínima será la edad ordinaria de jubilación.
- > **Jubilación parcial con contrato de relevo:** Si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia de este requisito de edad será en 2027 de 63 años con 36 años y medio cotizados, y de 65 años con 33 años cotizados. A día de hoy es de 61 años y 10 meses con 35 años cotizados, y de 62 años y 8 meses con 33 años cotizados.





Jubilación parcial. Industria manufacturera. **Aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto para hechos causantes de 8-12-2018 a 31-12-2022**

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con **simultánea celebración de contrato de relevo**, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, de acuerdo con ciertos requisitos. Entre otros:

- > El trabajador debe realizar directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial **en empresas clasificadas como industria manufacturera**.
- > Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años.

Jubilación especial a los 64 años

Modalidad de jubilación que, **como medida de fomento del empleo, rebaja la edad mínima de jubilación exigida de 65 años a 64 años**, sin la aplicación de coeficientes reductores por edad, permitiendo al trabajador por cuenta ajena acceder a la pensión de jubilación con los mismos derechos económicos que si tuviera 65 años cumplidos. **Esta modalidad desaparece a partir de 01-01-2013**, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

El trabajador debe reunir los requisitos generales para causar derecho a la jubilación normal u ordinaria: estar en alta o en situación asimilada a la de alta en el régimen correspondiente y acreditar el período mínimo de cotización. Y pertenecer a una empresa que, **en virtud de convenio o pacto**, esté obligada a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

El contrato para sustituir al trabajador que se jubila puede ser cualquiera de los legalmente previstos, excepto la contratación a tiempo parcial y la contratación eventual por circunstancias de la producción de un año de duración.

La cuantía de la pensión será la que hubiera correspondido al trabajador de haber cumplido los 65 años (no se aplican coeficientes reductores).



LOS DISTINTOS TIPOS DE JUBILACIÓN CON LA LEY 27/44 > actualizada a 18.12.2018

Tipo		Edad	Carencia genérica	Situación laboral	Otros requisitos	Observaciones	
ORDINARIA		De 65 a 67 Según tiempo cotizado	15 años	Alta o asimilada No alta	—	—	
ANTICIPADA	MUTUALISTA	A partir de 60 años reales	Mínimo 15 años Con 30 años y cese involuntario: con coeficiente reductor más favorable	Alta o asimilada	Acreditar condición mutualista	Se aplican coeficientes reductores a la pensión por cada año que falte para los 65. El porcentaje de reducción depende de si el cese es voluntario o involuntario y, en este último caso, varía según años cotizados	
	VOLUNTARIA	Edad real 2 años como máximo inferior a la ordinaria	35 años	Alta o asimilada	Pensión superior a la pensión mínima por situación familiar a los 65 años	• Coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de anticipación a la edad ordinaria de jubilación. El porcentaje de reducción depende de los años cotizados. • El importe de la pensión resultante no puede superar el tope máximo de pensión reducido en un 0,50% por trimestre o fracción de anticipación.	
	INVOLUNTARIA	Edad real 4 años como máximo inferior a la ordinaria	35 años	Alta o asimilada	• Cese por reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género. • 6 meses anteriores inscrito como demandante de empleo.		
	POR DETERMINADAS INCAPACIDADES SUPERIORES AL 45%		A partir de 56 años reales	15 años trabajados con la discapacidad	Alta o asimilada	Grado de discapacidad \geq al 45% debida a alguna de las enfermedades reglamentariamente determinadas	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada
	POR APLICACIÓN DE COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD	<ul style="list-style-type: none"> Minería del carbón Estatuto minero Ferrovianos Trabajos aéreos Trabajadores del mar Bomberos Policías locales Cuerpo de la Ertzaintza Discapacidad \geq al 65% 	A partir de 52 años reales (bomberos, policías locales y Ertzaintza: la edad de jubilación no puede ser inferior a 60 o 59 años, con 35/37 o más años cotizados)	15 años Policías locales: 15 años como policía local	Alta o asimilada	Acreditar trabajos en alguna de las actividades que tienen asignados coeficientes reductores de la edad de jubilación	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo del tipo de jubilación a la que finalmente se acceda (según edad real y ficticia)
	EN RAZÓN DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA	Artistas	A partir de 60 años reales	15 años	Alta o asimilada en razón de una actividad artística	—	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo de los años ejerciendo determinadas actividades
		Profesionales taurinos	A partir de 60 55 años reales	15 años	Alta o asimilada en razón de una actividad taurina	Haber actuado en un número determinado de festejos en determinadas categoría taurinas	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo de la actividad
PARCIAL		<ul style="list-style-type: none"> Con condición de mutualista: 60 años reales. Sin condición de mutualista: periodo transitorio de aplicación paulatina hasta 2027 	<ul style="list-style-type: none"> 33 años. 25 años en caso de tener una discapacidad \geq al 33% 	Alta	<ul style="list-style-type: none"> Jornada completa y reducirla al 25-50%. Posibilidad de reducción hasta el 75% si el contrato del relevista es indefinido y a jornada completa. 6 años de antigüedad en la empresa. Contratación de trabajador relevista. 	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada	
		A partir de la edad ordinaria de jubilación	15 años	Alta	• Jornada completa o a tiempo parcial, y reducción del 25-50% de la jornada completa.		
VEJEZ SOVI		65 años 60 - incapacitado	1.800 días SOVI Retiro Obrero	Indiferente	No tener derecho a otra pensión	Es de cuantía fija	



EXCEPCIONES

(1): Se mantiene la edad de 65 años para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la [disposición transitoria cuarta](#) de la LGSS.

La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:

- Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
- Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
- Jubilación parcial.
- Jubilación especial a los 64 años, para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la LGSS.
- Jubilación del personal del Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y miembros del cuerpo de la Ertzaintza.
- Jubilación flexible.
- Jubilación de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45 % o al 65 %.

(2): En ningún caso, la aplicación de los coeficientes reductores de la edad ordinaria de jubilación dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a 52 años; esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (de la Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que, en 01-01-08, tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, a los que se aplicará la normativa anterior.

Esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que, en 01-01-08, tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, en cuyo caso, seguirán siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior.

Desde 01-01-08, los coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, a la jubilación anticipada con la condición de mutualista y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada, ni tampoco para el porcentaje adicional para aquellos que se jubilan después de la edad ordinaria de jubilación.

Se establecerá reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, en el que se prevea la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

UGT



**Tipos , bases de cotización
da Seguridade Social e
prestacións**

2022

ACTUALIZADO A 09/02/2022

**CONCELLO
DE VIGO**



Régimen Xeral da Seguridade Social

BASES DE COTIZACIÓN CONTINXENCIAS COMÚNS			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionais	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes
1	Enxeñeiros e Licenciados.Persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3. c) do Estatuto dos Traballadores	1.572,30	4.139,40
2	Enxeñeiros Técnicos, Peritos e Axudantes Titulados	1.303,80	4.139,40
3	Xefes Administrativos e de Taller	1.134,30	4.139,40
4	Axudantes non Titulados	1.125,90	4.139,40
5	Oficiais Administrativos	1.125,90	4.139,40
6	Subalternos	1.125,90	4.139,40
7	Auxiliares Administrativos	1.125,90	4.139,40
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiais de primeira e segunda	37,53	137,98
9	Oficiais de terceira e Especialistas	37,53	137,98
10	Peóns	37,53	137,98
11	Traballadores menores de 18 anos, calquera que sexa a súa categoría profesional	37,53	137,98

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINXENCIAS	EMPRESA	TRABALLADORES	TOTAL
Comúns	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Forza Maior	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

(1) Exoneración na cotización por continxencias comúns (salvo IT), desemprego, fondo garantía salarial e formación profesional, prevista no art. 152 do RD Legislativo 8/2015:

- aplicable durante o ano 2022 a traballadores conta allea ou a socios traballadores ou de traballo de cooperativas, que continúen traballando tras alcanzar a idade de 65 anos se acreditan cotizacións de 37 anos e 6 meses ou máis; ou tras alcanzar a idade de 66 anos e 2 meses, se acreditan cotizacións inferiores a 37 anos e seis meses.
- Tipo de cotización aplicable durante o ano 2022 por IT por continxencias comúns: 1,55 %, do que o 1.30 será a cargo da empresa, e o 0.25 % a cargo do traballador.

(2) Os contratos de duración determinada por tempo inferior a 30 días terán unha cotización adicional a cargo do empresario que se abonará á súa finalización, e que durante o ano 2022 terá un importe de 26,57 €. Esta cotización adicional non se aplicará aos contratos celebrados con traballadores incluídos no Sistema Especial para traballadores Conta Allea Agrarios, no Sistema Especial de Empregados de Hogar ou no Réxime Especial para a Minería do Carbón, nin aos contratos por substitución.

DESEMPREGO	EMPRESA	TRABALLADORES	TOTAL
Tipo Xeral: Contratación indefinida, incluídos os contratos indefinidos a tempo parcial e fixos descontinuos, contratación de duración determinada nas modalidades de contratos formativos en prácticas e para a formación e a aprendizaxe, de substitución, interinidade e contratos, calquera que sexa a modalidade, realizados con traballadores discapacitados	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tempo Parcial	6,70	1,60	8,30

FOGASA	EMPRESA	TRABALLADORES	TOTAL
	0,20		0,20

FORMACIÓN PROFESIONAL	EMPRESA	TRABALLADORES	TOTAL
	0,60	0,10	0,70

TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABALLO E ENFERMIIDADES PROFESIONAIS	
MÁXIMO	MÍNIMO
4.139,40	1.125,90

CONTRATO DE TRABALLO A TEMPO PARCIAL	
GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA
1	9,47
2	7,85
3	6,83
4 a 11	6,78

A cotización á Seguridade Social polos contratos de formación consistirá nunha cota única mensual distribuída da seguinte forma:

COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA A FORMACIÓN E O APRENDIZAXE			
Concepto	Empresa	Traballador	Total
Por Continxencias Comúns	45,63 €	9,10 €	54,73 €
Por Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais	IT (Incapacidade Temporal) 3,51€ IMS (Incapacidade, Morte e Supervivencia) 2,77 €		6,28 €
Desemprego (*)	61,92 €	17,45 €	79,37 €
Fondo de Garantía Salarial	3,46 €		3,46 €

(*)Cando cumpra cotizar por desemprego nos contratos para a formación, a base de cotización, será a base mínima correspondente ás continxencias por accidentes de traballo e enfermidades profesionais, para o ano 2022 (1.125,90 euros), á que será de aplicación o tipo do 7,05%, distribuído conforme ao seguinte detalle: 5,50% a cargo da empresa e 1,55% a cargo do traballador.

Esta cotización tamén será aplicable:

- Ás persoas asimiladas a traballadores por conta allea a que se refire o Real Decreto 1493/2011, do 24 de outubro, polo que se regulan os termos e as condicións de inclusión no Réxime Xeral da Seguridade Social das persoas que participen en programas de formación, en desenvolvemento do previsto na disposición adicional terceira da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema da Seguridade Social, e as persoas que realicen prácticas non laborais ao amparo do disposto no Real Decreto 1543/2011, do 31 de outubro, polo que se regulan as prácticas non laborais en empresas. Non existirá obrigación de cotizar polas continxencias de desemprego, fondo de garantía salarial nin por formación profesional.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL(SMI)			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	32,17	965,00	13.510,00

INDICADOR PÚBLICO DE RENDAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	19,30	579,02	6.948,24

SUBSIDIO PARA MAIORES DE 52 ANOS	
MENSUAL	ANUAL
463,21	5.558,52

Sistema Especial para Empleados de Fogar

A partir do 1 de setembro de 2021, este día inclusive, as bases de cotización por contingencias comúns, serán as determinadas na seguinte escala, en función da retribución mensual percibida polos empregados de fogar, incrementado coa parte proporcional das pagas extraordinarias a que teña dereito o mesmo, por cada relación laboral.

Tramo	Retribución mensual euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Ata 259,00	222,00
2.º	Desde 259,01 hasta 403,00	365,00
3.º	Desde 403,01 hasta 548,00	509,00
4.º	Desde 548,01 hasta 692,00	653,00
5.º	Desde 692,01 hasta 838,00	798,00
6.º	Desde 838,01 hasta 981,00	941,00
7.º	Desde 981,01 hasta 1.125,90	1.125,90
8.º	Desde 1.125,91 hasta 1.228,00	1.177,00
9.º	Desde 1.228,01 hasta 1.388,00	1.322,00
10.º	Desde 1.388,01	Retribución mensual

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINXENCIAS	EMPREGADOR	TRABALLADOR	TOTAL
Comúns	23,60	4,70	28,30

- Contingencias profesionais (AT e EP), tarifa de primas disposición adicional cuarta Lei 42/2006, do 28 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para 2007, en redacción dada pola disposición final quinta da Real Decreto-Lei 28/2018, do 28 de decembro (crave epígrafe 97) sendo a cota resultante a cargo exclusivo do empregador.
- IT: 0,80%.
- IMS: 0,70%.

REDUCCIÓN

- Durante o exercicio de 2022 será aplicable unha redución do 20 por 100 na achega empresarial á cotización á Seguridade Social por contingencias comúns neste sistema especial.
- Serán beneficiarios da devandita redución os empregadores que contratasen, baixo calquera modalidade contractual, e dado de alta no Réxime Xeral a un empregado de fogar a partir do 1 de xaneiro de 2012, a condición de que o empregado non figurase en alta no Réxime Especial de Empleados de Hogar a tempo completo, para o mesmo empregador, dentro do período comprendido entre o 2 de agosto e o 31 de decembro de 2011.
- Esta redución de cotas ampliarase cunha bonificación ata chegar ao 45 por 100 para familias numerosas, nos termos previstos no artigo 9 da Lei 40/2003, do 18 de novembro, de protección ás familias numerosas.

BONIFICACIÓN

- Bonificación do 45 por 100 para familias numerosas, nos termos previstos no artigo 9 da Lei 40/2003, do 18 de novembro, de protección ás familias numerosas, aínda que non cumpran cos requisitos establecidos para que se aplique a redución do 20 por 100.

EXCEPCIÓNS

- Estes beneficios na cotización á Seguridade Social a cargo do empregador, non serán de aplicación nos supostos en que os empregados de fogar que presten os seus servizos durante menos de 60 horas mensuais por empregador asuman o cumprimento das obrigacións en materia de encuadramiento, cotización e recadación no devandito sistema especial, de acordo co establecido na disposición adicional vixésima cuarta.

Réxime Especial Traballadores Autónomos

Base Mínima euros/mes	960,60 €/mes
Base Máxima euros/mes	4.139,40 €/mes
Base de Cotización menores de 47 anos ou con 47 anos	<p>Traballadores que a partir do 01/01/2022, este día inclusive, sexan menores de 47 anos poderán elixir entre os límites das bases mínima e máxima.</p> <p>Igual elección poderán efectuar os traballadores que nesa data teñan unha idade de 47 anos e a súa base de cotización no mes de decembro de 2021 fose igual ou superior a 2.077,80 euros/mes ou causen alta neste Réxime Especial con posterioridade a esta data.</p> <p>Traballadores que a partir de 01/01/2022, este día inclusive, teñan 47 anos de idade, se a súa base de cotización fose inferior a 2.077,80 euros/mes non poderán elixir unha base de cotización superior a 2.113,20 euros/mes, salvo que exercitasen a súa opción en tal sentido antes do 30 de xuño de 2022, producindo efectos a partir do 1 de xullo do mesmo ano, nese caso non existirá dita limitación.</p> <p>No caso do cónxuxe supérstite do titular do negocio que, como consecuencia do falecemento deste, tivese que poñerse á fronte do mesmo e darse de alta neste Réxime Especial con 47 anos de idade, non existirá dita limitación.</p> <p>Traballadores que teñan 47 anos, se a súa base de cotización fose menor de 2.077,80 euros/mes e non exercitase opción algunha as bases de cotización estará comprendida entre as contías de 960,60 euros/mes e 2.113,20 euros/mes.</p>
Base de Cotización 48 ou máis anos de idade	<p>Traballadores que a partir de 01/01/2022, este día inclusive, teñan cumprida a idade de 48 ou máis anos, a base de cotización estará comprendida entre as contías de 1.035,90 e 2.113,20 euros/mes.</p> <p>No caso do cónxuxe supérstite do titular do negocio que, como consecuencia do falecemento deste, tivese que poñerse á fronte do mesmo e darse de alta neste réxime especial con 45 ou máis anos de idade, a elección de bases estará comprendida entre as contías de 960,60 e 2.113,20 euros/mes.</p> <p>Se a última base de cotización acreditada fose superior a 2.077,80 euros/mes, haberase de cotizar por unha base comprendida entre 960,60 euros/mes e o importe daquela, co tope da base máxima de cotización.</p>
Base de Cotización 48 ou máis anos de idade con 5 ou máis anos cotizados antes dos 50 anos	<p>Se a última base de cotización fose inferior ou igual a 2.077,80 euros/mes, haberán de cotizar por unha base comprendida entre 960,60 e 2.113,20 euros/mes.</p> <p>Se a última base de cotización acreditada fose superior a 2.077,80 euros/mes, haberase de cotizar por unha base comprendida entre 960,60 euros/mes, e o importe daquela, incrementado nun 1,70 por cento co tope da base máxima de cotización.</p>
Tipo Continxencias Comúns	28,30 por cento
Tipo Continxencias Profesionais	1,30 por cento
Tipo Cese de Actividade	0,90 por cento
Tipo Formación Profesional	0,10 por cento

Os traballadores autónomos dedicados á venda ambulante ou a domicilio:

Calquera que sexa a idade do traballador e os anos cotizados de forma efectiva á Seguridade Social, as bases mínimas de cotización destes traballadores (CNAE: 4781, 4782, 4789, 4799) a partir do 01/01/2022, este día inclusive, serán:

1) Socios traballadores de cooperativas de traballo asociado:

a) Mercadillos menos de 8 horas día: opción de base mínima de autónomos (960,60 euros/mes) ou 528,30 euros/mes.

b) Mercadillos máis de oito horas día e traballadores que non perciben ingresos directamente dos compradores: opción entre 884,10 euros/mes ou base mínima de autónomos (960,60 euros/mes) ou 528,30 euros/mes para actividade CNAE 4799.

2) Traballadores individuais: Opción entre 884,10 euros/mes ou base mínima de autónomos (960,60 euros/mes) excepto:

a) Se CNAE é 4799: entre a base mínima de autónomos (960,60 euros/mes) ou 528,30 euros/mes.

b) Mercadillos menos de 8 horas día: entre base mínima de autónomos (960,60 euros/mes) ou 528,30 euros/mes.

Os traballadores autónomos que nalgún momento do ano 2021 e de maneira simultánea tivesen contratado ao seu servizo un número de traballadores por conta allea igual ou superior a dez, a base mínima de cotización a partir do 01/01/2022, este día inclusive, será 1.234,80 euros/mes.

Os traballadores que exerzan as funcións de dirección e xerencia que conleva o desempeño do cargo de conselleiro ou administrador, ou presten outros servizos para unha sociedade de capital, a título lucrativo e de forma habitual, persoal e directa, sempre que posúan o control efectivo, directo ou indirecto, daquela, a base mínima de cotización a partir do 01/01/2022, este día inclusive, será 1.234,80 euros/mes.

Os **socios traballadores** das sociedades laborais cando a súa participación no capital social xunto coa do seu cónxuxe e parentes por consanguinidade, afinidade ou adopción ata o segundo grao cos que convivan alcance, polo menos, o 50 por cento, salvo que acrediten que o exercicio do control efectivo da sociedade require o concurso de persoas alleas ás relacións familiares, a base mínima de cotización a partir do 01/01/2022, este día inclusive, será 1.234,80 euros/mes.

Pluriactividade

Os traballadores que causen alta por vez primeira en Réxime **Especial dos Traballadores Autónomos en caso de pluriactividade** con xornada laboral a tempo completo ou a tempo parcial superior ao 50 por cento, as contías serán durante o ano 2022 como **tope mínimo:**

a) Se a xornada laboral é a tempo completo:

- 50 por cento da base mínima de cotización, durante os primeiros 18 meses.
- 75 por cento da base mínima de cotización, durante os 18 meses seguintes.

b) Se a xornada laboral é a tempo parcial superior ao 50 por cento:

- 75 por cento da base mínima de cotización, durante os primeiros 18 meses.
- 85 por cento da base mínima de cotización, durante os seguintes 18 meses.

Como **tope máximo:** as aplicables ao réxime.

A aplicación das medidas anteriores será incompatible con calquera outra bonificación ou redución establecida como medida de fomento do traballo autónomo, así como a devolución de cotas establecida no art. 313 TRLGSS.

Cotización para traballadores maiores de 65 anos

Os traballadores maiores de 65 anos e 38 anos e 6 meses de cotización ou 67 anos e 37 anos de cotización, a partir do 01/01/2022 estarán obrigados a cotizar unicamente por:

- Incapacidade Temporal
- Continxencias Profesionais

Cotización en supostos de compatibilidade de xubilación e traballo por conta propia.

Durante a realización dun traballo por conta propia compatible coa pensión de xubilación, os traballadores cotizarán a este réxime especial unicamente por:

- Incapacidade Temporal
- Continxencias Profesionais

Aínda que quedarán suxeitos a unha cotización especial de solidariedade do 9 por cento sobre a base por continxencias comúns, non computable a efectos de prestacións.

A contía da pensión de xubilación compatible co traballo será equivalente ao **50 por cento** do importe resultante no recoñecemento inicial, unha vez aplicado, se procede, o límite máximo de pensión pública, ou do que se estea percibindo, no momento de inicio da compatibilidade co traballo, excluído, en todo caso, o complemento por mínimos, calquera que sexa a xornada laboral ou a actividade que realice o pensionista.

Se se acredita ter contratado, polo menos, a un traballador por conta allea, a contía da pensión compatible co traballo alcanzará ao **100 por cento**.

Sistema Especial para Traballadores por Conta Propia Agrarios

Base mínima euros/mes	960,60
Base máxima euros/mes	4.139,40
Tipos	<ul style="list-style-type: none"> • 18,75%: Cando a base estea comprendida entre 960,60 e 1.152,60 euros/mes. • 26,50%: Si cotiza por unha base superior a 1.152,60 euros/mes, a contía que exceda.
Mellora Voluntaria I.T. C.C.	<ul style="list-style-type: none"> • 2,80%, si está acollido ao sistema de protección por continxencias profesionais ou por cese de actividade.
Tipo AT e EP	Tarifa primas disposición adicional cuarta Lei 42/2006, de 28 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2007.
IMS (non opción AT e EP)	1,00%

Os traballadores incluídos neste Sistema Especial que non optasen por dar cobertura, no ámbito de protección dispensada, á totalidade das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, efectuarán unha cotización adicional equivalente ao 0,10 por cento, aplicado sobre a base de cotización elixida, para o financiamento das prestacións previstas para o risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural.

Para os traballadores que de forma voluntaria acóllanse á cobertura de Cesamento de Actividade, o tipo de cotización aplicable será o 2,20 por cento.

PENSIÓNS

A partir del 1 de enero, las pensiones contributivas se revalorizarán un 2,5% para el año 2022. Este incremento es el resultado del índice de precios de consumo (IPC) medio entre diciembre de 2020 y noviembre de 2021, de acuerdo con la fórmula acordada con los agentes sociales el pasado mes de julio, que garantiza el poder adquisitivo de los pensionistas. Este aumento será igual para los pensionistas de Clases Pasivas.

Pensións contributivas

*** Os importes mensuais -especificados en este e seguintes epígrafes- percíbense en 14 pagas. Pola contra, en caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional a cifra anual da táboa hase de dividir en 12 pagas xa que as extras atópanse prorrateadas.

1. INCAPACIDADE PERMANENTE

GRAN INVALIDEZ	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	1.335,8	18.701,2
Sen cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	1.082,6	15.156,4
Con cónxuxe NON a cargo	1.027,5	14.385

ABSOLUTA (O TOTAL CON 65 ANOS DE IDADE)	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	890,5	12.467
Sen cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	721,7	10.103,8
Con cónxuxe NON a cargo	685	9.590

TOTAL CON IDADE ENTRE 60 E 64 ANOS	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	834,9	11.688,6
Sin cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	675,2	9.452,8
Con cónxuxe NO a cargo	638,2	8.934,8

TOTAL DERIVADA DE ENFERMIDADE COMÚN (CON MENOS DE 60 ANOS)	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	532	7.448
Sin cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	532	7.448
Con cónxuxe NO a cargo	527,4	7.383,6

INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDADE PARCIAL POR ACCIDENTE DE TRABALLO (CON 65 ANOS)	REFERENCIA/ANO
Con cónxuxe a cargo	12.467
Sin cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	10.103,8
Con cónxuxe NO a cargo	9.590

2. XUBILACIÓN

XUBILACIÓN CON 65 ANOS	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	890,5	12.467
Sin cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	721,7	10.103,8
Con cónxuxe NON a cargo	685	9.590

XUBILACIÓN CON MENOS DE 65 ANOS	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	834,9	11.688,6
Sin cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	675,2	9.452,8
Con cónxuxe NON a cargo	638,2	8.934,8

XUBILACIÓN CON 65 ANOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	1.335,8	18.701,2
Sin cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	1.082,6	15.156,4
Con cónxuxe NON a cargo	1.027,5	14.385

3.- VIUVEZ

VIUVEZ	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cargas familiares	834,9	11.688,6
Con 65 ANOS ou con discapacidade 65%	721,7	10.103,8
Entre 60 e 64 ANOS	675,2	9.452,8
Con menos de 60 ANOS	546,8	7.655,2

4.- ORFANDEDE

ORFANDEDE	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Por beneficiario	220,7	3.089,8
Por beneficiario menor de 18 ANOS con discapacidade igual ou superior ao 65%	434	6.076

ORFANDEDE ABSOLUTA	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Un só beneficiario	Resultado anual (derecha) dividido entre 14 pagas.	Ao mínimo asignado en cada caso de orfandade simple (arriba) hai que sumar 7.655,2 €/ano
Varios beneficiarios (N)	Resultado anual (derecha) dividido entre 14 pagas.	Ao mínimo asignado en cada caso de orfandade simple hai que sumar: o importe que resulte de dividir 7.655,2 €/ano entre todos os beneficiarios

5.- PENSIONES EN FAVOR DE FAMILIARES

EN FAVOR DE FAMILIARES	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Por beneficiario	220,7	3.089,8
SE NON EXISTE VIUVA NIN ORFO QUE SEXAN PENSIONISTAS		
Un só beneficiario con 65 ANOS	533,1	7.463,4
Un só beneficiario con menos de 65 ANOS	502,4	7.033,6
Varios beneficiarios	Resultado anual (derecha) dividido entre 14 pagas.	Ao mínimo asignado en cada caso hai que sumar o importe que resulte de: prorratear 4.565,4 €/ano entre o número de beneficiarios

6.- SEGURO OBLIGATORIO DE VELLEZ E INVALIDEZ (SOVI)

PENSIONES SOVI	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Vellez, invalidez y viuvez	455	6.370
Prestacións SOVI concurrentes con outras pensións	441,6	6.182,4

7.- CLASES PASIVAS

XUBILACIÓN OU RETIRO	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	890,50	12.467
Sen cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	721,7	10.103,8
Con cónxuxe NO a cargo	685	9.590

VIUVEZ	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Con cónxuxe a cargo	721,7	10.103,8
Sen cónxuxe (unidade familiar unipersonal)	721,7	10.103,8
Con cónxuxe NON a cargo	721,7	10.103,8

8.- PENSION MÁXIMA 2022

PENSION MÁXIMA	
CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
2.819,19 €	39.468,66 €

9.- PENSÍONS NON CONTRIBUTIVAS

CONTÍA	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Íntegra	421,40 €	5.899,60 €
Mínima 25%	105,35 €	1.474,90 €
Íntegra máis incremento 50%	632,10 €	8.849,40 €

Cando dentro de una mesma familia conviva máis dun beneficiario de pensión non contributiva, a contía individual para cada un deles é a seguinte:

Nº BENEFICIARIOS	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
2	358,19 €	5.014,66 €
3	337,12 €	4.719,68 €

Á súa vez, mantense o **complemento para as pensións non contributivas** de 525 € anuais. Para ter acceso a el hai que acreditar que se carece de vivenda en propiedade e que a residencia habitual é alugada -cuxo propietario non teña relación de parentesco co pensionista-.

10.- COMPLEMENTO A MÍNIMOS

O límite de ingresos para o recoñecemento do complemento a mínimos en 2022 é de:

	LÍMITE
Sen cónxuxe a cargo	7.939 €/año
Con cónxuxe a cargo	9.260 €/año
Clases Pasivas	7.939 €/año

11.- PENSÍONS DO FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL (FAS)

FAS	CONTÍA MENSUAL	CONTÍA ANUAL
Pensións para anciáns e incapacitados	149,86	2.098,04

12.- SUBSIDIOS LEI DE DEREITOS DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE

LEI XERAL DE DEREITOS DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Subsidio de garantía de ingresos mínimos	149,86	2.098,04
Subsidio por axuda de terceira persoa	58,45	818,30
Subsidio de mobilidades e transporte	68,10	817,20

14.- PRESTACIÓNS FAMILIARES

POR FILLO OU MENOR A CARGO	CONTÍAS MENSUAIS	CONTÍAS ANUAIS
Menores de 18 anos, con una discapacidade igual ou superior ao 33%	83,33	1.000
Maiores de 18 anos, con una discapacidade igual ou superior ao 65%	417,70	5.012,40
Maiores de 18 anos, con una discapacidade igual ou superior ao 75%	626,60	7.519,20
Menores de 18 anos, sen discapacidade (Réxime transitorio)	341 euros anuais (28,41 euros mensuais), cando os ingresos do beneficiario non pasen o límite establecido de 12.913,00 euros anuais máis un 15% por cada fillo ou menor acollido a cargo a partir do segundo. Se se trata de familias numerosas, o límite será de 19.934,00 euros, nos supostos en que concorran 3 fillos a cargo, incrementándose en 3.148,00 euros por cada fillo a cargo a partir do cuarto, este incluído.	

15.- PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACEMENTO OU ADOPCIÓN DE FILLO, EN SUPOSTOS DE FAMILIAS NUMEROSAS, MONOPARENTAIS E NOS CASOS DE NAIS OU PAIS CON DISCAPACIDADE

A prestación abónase nun pago único, cuxa contía ascende a 1.000,00 euros, sempre que os ingresos do beneficiario non pasen o límite establecido.

Contía por diferenzas: se os ingresos anuais percibidos, de calquera natureza, superan o límite establecido (Lm) pero son inferiores ao importe conxunto que resulte de sumar ao devandito límite o importe da prestación (LM), a contía para abonar será igual á diferenza entre os ingresos percibidos polo beneficiario e o indicado importe conxunto.

Non se recoñecerá a prestación nos supostos en que a diferenza a que se refire o parágrafo anterior sexa inferior a 10,00 euros. Téñense en conta os seguintes límites de ingresos dependendo de que o beneficiario forme parte ou non dunha familia numerosa e teña tres ou máis fillos ou menores ao seu cargo.

FAMILIAS NON NUMEROSAS, MONOPARENTAIS E NAIS OU PAIS DISCAPACITADOS					
FILLOS A CARGO	LÍMITE MÍNIMO DE INGRESOS	ASIGNACIÓN ÍNTEGRA ANUAL (A)(1)	LÍMITE MÁXIMO (LM) Ingresos > Lm < LM (2)	ASIGNACIÓN ANUAL POR DIFERENZAS (D) (3)	NIVEL MÁXIMO INGRESOS (4)
1	12.913,00	1.000,00	13.913,00	13.913,00 - I > = 10,00	13.903,00
2	14.849,95	1.000,00	15.849,95	15.849,95 - I > = 10,00	15.839,95
3	16.786,90	1.000,00	17.786,90	17.786,90 - I > = 10,00	17.776,90
4	18.723,85	1.000,00	19.723,85	19.723,85 - I > = 10,00	19.713,85
5	20.660,80	1.000,00	21.660,80	21.660,80 - I > = 10,00	21.650,80
6	22.597,75	1.000,00	23.597,75	23.597,75 - I > = 10,00	23.587,75
7	24.534,70	1.000,00	25.534,70	25.534,70 - I > = 10,00	25.524,70
8	26.471,65	1.000,00	27.471,65	27.471,65 - I > = 10,00	27.461,65
9	28.408,60	1.000,00	29.408,60	29.408,60 - I > = 10,00	29.398,60
10	30.345,55	1.000,00	31.345,55	31.345,55 - I > = 10,00	31.335,55
n	Lm = 12.913,00 +1.936,95 (n - 1)	A = 1.000,00	LM = Lm + A	D = LM - I sempre que D > = 10,00 euros/año/hijo	Nivel máximo = LM - (10,00 n)

FAMILIAS NUMEROSAS, MONOPARENTAIS E NAIS OU PAIS DISCAPACITADOS A PARTIR DE TRES FILLOS (Con título de familia numerosa)					
FILLOS A CARGO (n)	LÍMITE MÍNIMO (Lm) Ingresos <Lm>	ASIGNACIÓN ÍNTEGRA ANUAL (A)(1)	LÍMITE MÁXIMO (LM) Ingresos > Lm < LM (2)	ASIGNACIÓN ANUAL POR DIFERENZAS (D) (3)	NIVEL MÁXIMO INGRESOS (4)
3	19.434,00	1.000,00	20.434,00	20.434,00 - I >= 10,00	20.424,00
4	22.582,00	1.000,00	23.582,00	23.582,00 - I >= 10,00	23.572,00
5	25.730,00	1.000,00	26.730,00	26.730,00 - I >= 10,00	26.720,00
6	28.878,00	1.000,00	29.878,00	29.878,00 - I >= 10,00	29.868,00
7	32.026,00	1.000,00	33.026,00	33.026,00 - I >= 10,00	33.016,00
8	35.174,00	1.000,00	36.174,00	36.174,00 - I >= 10,00	36.164,00
9	38.322,00	1.000,00	39.322,00	39.322,00 - I >= 10,00	39.312,00
10	41.470,00	1.000,00	42.470,00	42.470,00 - I >= 10,00	42.460,00
n	Lm = 19.434,00 + 3.148,00 (n-3) para n >= 3	A= 1.000,00	LM = Lm + A	D = LM - I siempre que D >= 10,00 euros	Nivel máximo = LM- (10,00 n)

REGRAS DE APLICACIÓN:

- (1) Abonarase o importe da prestación íntegra (A), se os ingresos anuais son inferiores ou iguais ao límite mínimo (Lm) en función dos causantes totais.
- (2) Límite máximo computable (LM) para comprobar se procede asignación por diferenzas (D). O límite máximo (LM) é o límite mínimo (Lm) máis 1000 euros por cada causante menor de 18 anos.
- (3) Percibirase unha asignación anual (D) igual á diferenza entre o límite máximo (LM) e os ingresos (I) sempre que dita diferenza supere ou sexa igual a 28,41 euros/ano por causante.
- (4) Se os ingresos anuais (I) son superiores a estes importes, non se percibirá asignación.

16.- CONTÍAS POR PARTO OU ADOPCIÓN MÚLTIPLE

A prestación consiste nun pago único, cuxa contía será:

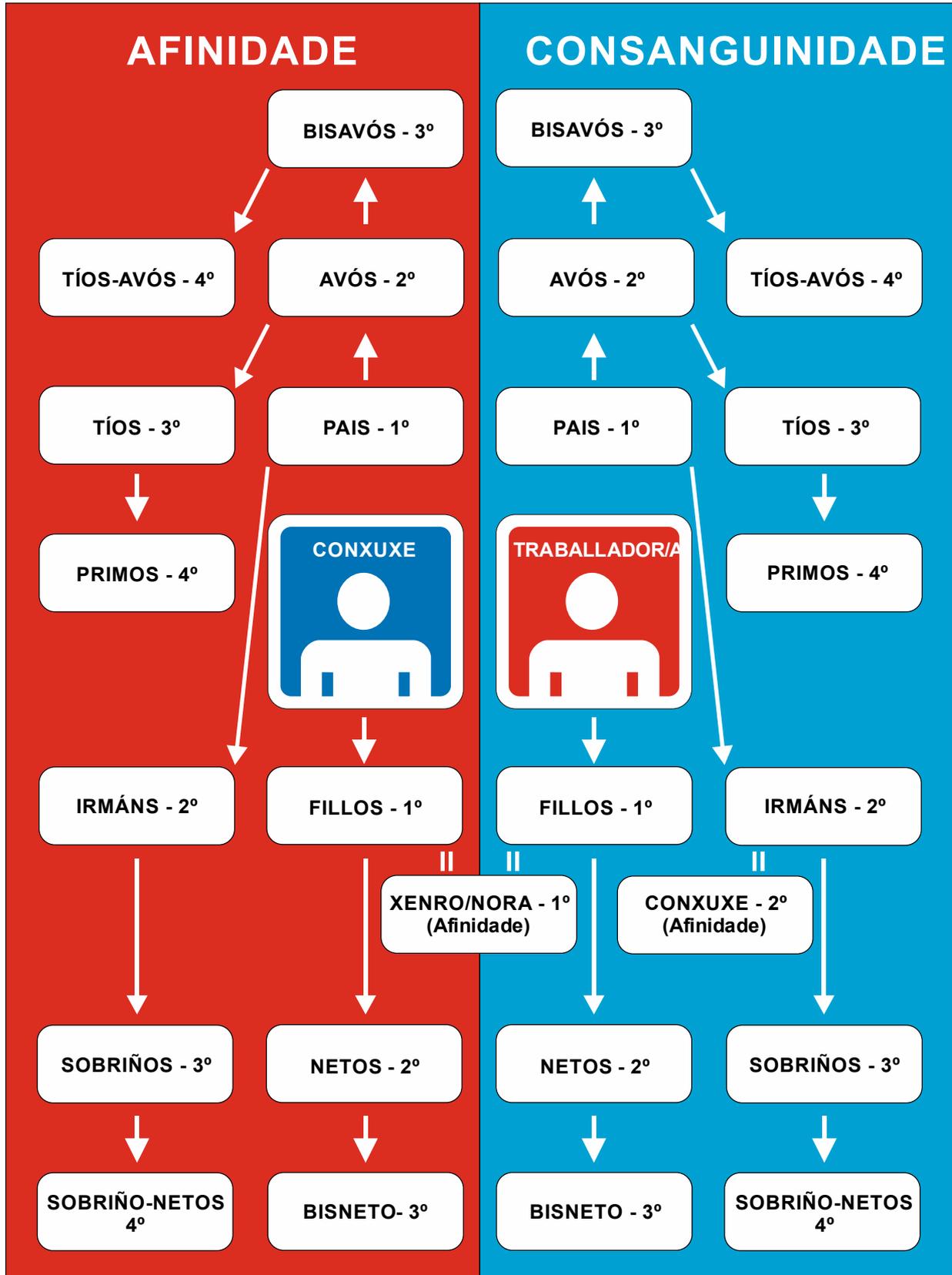
Nº de fillos nados	Nº de veces do importe mensual do SMI	Importes no ano 2022
2	4	3.860,00 euros
3	8	7.720,00 euros
4 y más	12	11.580,00 euros

PRESTACIÓNS POR DESEMPREGO		
Do día 1 ao día 180: _____ 70% da Base Reguladora		
Do día 181 ata a extinción: _____ 50% da Base Reguladora		
MÍNIMO DESEMPREGO	Sen fillos/as	80% IPREM
	Con fillos/as	107% IPREM
MÁXIMO DESEMPREGO	Sen fillos/as	175% IPREM
	Con un fillo/a	200% IPREM
	Con 2 ou máis fillos/as	225% IPREM
Retención do IRPF: segundo ingresos e situación familiar		
Cotización á Seguridade Social: tipo 4,7% base cotización media dos seis últimos meses		
DURACIÓN DA PRESTACIÓN POR DESEMPREGO		
PERÍODO DE COTIZACIÓN (en días)	PERÍODO DE PRESTACIÓN	
Dende 360 ata 539	120 días	
Dende 540 ata 719	180 días	
Dende 720 ata 899	240 días	
Dende 900 ata 1.079	300 días	
Dende 1.080 ata 1.259	360 días	
Dende 1.260 ata 1.439	420 días	
Dende 1.440 ata 1.619	480 días	
Dende 1.620 ata 1.799	540 días	
Dende 1.800 ata 1.979	600 días	
Dende 1.980 ata 2.159	660 días	
Dende 2.160	720 días	

SUBSIDIO POR DESEMPREGO Sen ter cuberto período mínimo de cotización	
TEMPO DE COTIZACIÓN Con responsabilidades familiares	DURACIÓN
3 meses	3 meses
4 meses	4 meses
5 meses	5 meses
6 meses (ou máis)	21 meses
Sen responsabilidades familiares	DURACIÓN
6 meses	6 meses (improrrogables)
CONTÍA: 80% do IPREM (426,00 €)	
Cando se recoñeza o dereito nestos supostos, as cotizacións non se terán en conta para o recoñecemento dun futuro dereito á prestación contributiva.	

INCAPACIDADE TEMPORAL. Contía do subsidio			
BASE REGULADORA			
NORMA XERAL: Base reguladora de cotización (BR) do mes anterior ao de data da baixa dividido polo número de días			
Salario mensual: BR/30			
Salario diario: BR / (segundo os días do mes, 28, 29, 30 ou 31)			
ACCIDENTES TRABALLO / ENFERMIDADE PROFESIONAL: $BR: \left(\frac{BR_{\text{por contixencias profesionais (sen h. extras)}}}{\text{número días}} \right) + \left(\frac{\text{Cotización horas extras ano anterior}}{365} \right)$			
ORIXE DA INCAPACIDADE	DIAS	PORCENTAXE	A CARGO
Enfermidade común ou accidente non laboral	Entre o 4º e o 15º día	60% Base Reguladora	Empresario
	Entre o 16º e o 20º día	60% Base Reguladora	Seguridade Social
	A partir do 21º día	75% Base Reguladora	Seguridade Social
Enfermidade profesional e accidente de traballo	Dende o día seguinte da baixa	75% Base Reguladora	Seguridade Social ou Mutua Patronal
Maternidade	Dende o día da baixa	100% Base Reguladora	Seguridade Social
Risco durante o embarazo	Dende o día da baixa	100% Base Reguladora	Seguridade Social
Risco durante a lactancia natural	Dende o día da baixa ata que o fillo cumpra 9 meses	100% Base Reguladora	Seguridade Social

GRAOS DE PARENTESCO





ASPECTOS MÁS IMPORTANTES DE LA REFORMA

- ✓ Recupera los equilibrios y el valor de la negociación colectiva.
- ✓ Limita la contratación temporal.
- ✓ Aborda medidas de flexibilidad interna como alternativas a los despidos a través del mecanismo RED.
- ✓ Deroga los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en la Administración.
- ✓ Revisión bianual de la evolución de la contratación temporal.
- ✓ Se modifica la Ley de 32/2006 que regula la subcontratación en el sector de la construcción, para mejorar la calidad del empleo en el sector.
- ✓ Se penalizan los contratos inferiores a 30 días, incrementando las cuotas a la Seguridad social.
- ✓ Compromiso en el plazo de 6 meses de iniciar las negociaciones del estatuto del becario.
- ✓ Compromiso de regulación de las prestaciones asistenciales para mejorar la protección de las personas con contratos fijos discontinuos, permitiendo el acceso al subsidio por desempleo.
- ✓ Se refuerzan las acciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social.
- ✓ Se incrementan las sanciones por infracciones graves de las empresas.

LA REFORMA LABORAL

RDL 32/2021, de 28 de diciembre

UGT 

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el 31 de diciembre de 2021, con las excepciones que se indican en los apartados correspondientes (Disposición final octava).

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- ✓ El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.
- ✓ Se potencia el **contrato fijo discontinuo** como alternativa a los contratos temporales para la realización de trabajos de naturaleza estacional o actividades de temporada.

Podrán acogerse a esta modalidad los trabajos en contratas administrativas o mercantiles.

Se dota de mayor seguridad jurídica a los llamamientos y se garantizan los derechos, incluidos los de representación sindical, de este colectivo.

Se reconoce la antigüedad de todo el periodo de la relación laboral, no sólo de los periodos efectivamente trabajados.

LIMITACIÓN DE LA TEMPORALIDAD

LA REFORMA LUCHA CONTRA LA TEMPORALIDAD

- ✓ Se suprime el contrato por obra o servicio determinado.
- ✓ A partir de ahora solo existirán **dos causas de temporalidad**: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por interinidad.
- ✓ **Se facilita la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos** al reducir el tiempo para aplicar la concatenación de contratos (art. 15.5 ET).
- ✓ Reforzamiento de las plantillas y medios de la Inspección de Trabajo . Gran incremento de las sanciones contempladas en la LISOS por el uso fraudulento de la contratación temporal. Sanción por cada trabajador afectado.

POTENCIACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

SE DIFERENCIAN DOS TIPOS DE CONTRATOS:

Contrato de formación en alternancia y el Contrato para la obtención de la práctica profesional.

- Reforzamiento de la definición y causalidad del contrato formativo.
- El contrato de formación dual limitado a la edad de 30 años.

FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FACILITA LA CONSOLIDACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- ✓ Recuperación de la **ultraactividad plena**: Los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos.

REFUERZA EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL

- ✓ Prevalencia del convenio del sector sobre el convenio de empresa: El convenio de empresa podrá regular la elección entre abono o compensación de horas extras; el horario y la distribución del tiempo de trabajo; la adaptación de la clasificación profesional y las medidas de conciliación familiar.

PREVALENCIA DEL CONVENIO SECTORIAL EN ASPECTOS SALARIALES, RETRIBUCIONES Y JORNADA.

REGULACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN

- ✓ Aplicación del convenio del sector de la actividad realizada en las contratas y subcontratas. Protección de las personas trabajadoras en las subcontratas.

APUESTA POR LA FLEXIBILIDAD Y LA SUSPENSIÓN FRENTE AL DESPIDO

- ✓ Durante los periodos de ERTE, sean ETOP o por fuerza mayor, no podrán realizarse horas extras, establecerse nuevas externalizaciones ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Establecimiento de un régimen sancionador en la LISOS para el incumplimiento de esta medida por parte de las empresas.
- ✓ Incorporación a la legislación ordinaria de los ERTES por limitación o impedimento que se han utilizado masivamente en el periodo COVID.
- ✓ Beneficios por mantenimiento del empleo y la formación.

REGULACIÓN DE MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

- ✓ Dos modalidades: una **cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización. Y otro **sectorial**, cuando en un determinado sector se aprecien cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional.
- ✓ Las empresas que reciban autorización para la aplicación podrán acceder a beneficios en materia de cotización vinculados al mantenimiento del empleo.
- ✓ Durante los periodos de mecanismo RED no podrán realizarse horas extras, establecerse nuevas externalizaciones ni concertarse nuevas contrataciones laborales.

UGT



GUÍA BÁSICA PARA ACCEDER AL BONO SOCIAL ELÉCTRICO Y TÉRMICO



UGT 



GUÍA BÁSICA
PARA ACCEDER AL
BONO SOCIAL
ELÉCTRICO Y TÉRMICO



ÍNDICE

I.- ANÁLISIS DE SITUACIÓN	5
II.- OBJETIVOS	11
III.- PROPUESTAS	15
1.- CONOCER EL CONTRATO	16
2.- ELEGIR EL TIPO DE MERCADO ADECUADO	16
2.1. Mercado Regulado	
2.2. Mercado libre	
3.- CONTRATAR LA POTENCIA NECESARIA	18
4.- CONTRATAR EL TIPO DE TARIFA QUE SE NECESITA	19
5.- MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA	20
6.- CONOCER EL BONO SOCIAL ELÉCTRICO (BSE)	23
6.1. Regulación	
6.2. Definición	
6.3. Requisitos	
6.4. Duración	
6.5. Financiación	
6.6. Tramitación	
6.7. Beneficios	
6.8. Consumidor vulnerable económicamente por la COVID 19	
7.- CONOCER EL BONO SOCIAL TÉRMICO (BST)	39
7.1. Regulación	
7.2. Definición	
7.3. Requisitos y tramitación	
7.4. Financiación	
8.- CONOCER SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO CONSUMIDOR	42
IV.- CONCLUSIONES	47



1

ANÁLISIS DE SITUACIÓN

El análisis de situación pone de manifiesto cinco datos de interés, que se han de tener en cuenta en el desarrollo de las políticas energéticas.

En primer lugar, se ha producido un **fuerte incremento de la pobreza energética** durante los últimos años en España.

Los indicadores de la Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética (ENPE) 2019-2024, ponen de manifiesto un aumento del 22% en 2020 respecto al año anterior, porcentaje que previsiblemente se verá incrementado cuando conozcamos los datos de 2021 y 2022. Datos que todavía están muy lejos de alcanzar los objetivos mínimos y máximos previstos para 2025.

INDICADORES DE POBREZA ENERGÉTICA	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Objetivo	Objetivo
							mínimo 2025 (25% de 2017)	máximo 2025 (50% de 2017)
2M Gasto desproporcionado: % de hogares cuyo gasto energético sobre los ingresos es superior al doble de la media nacional	16,6	16,7	17,3	16,9	16,7	16,8	12,9	8,6
HEP Pobreza energética escondida: % de hogares cuyo gasto energético es inferior a la mitad de la media nacional	10,8	11,3	10,7	11	10,6	10,3	8,6	5,7
% de población de no puede mantener su vivienda a una temperatura adecuada durante el invierno	10,6	10,1	8,0	9,1	7,6	10,9	6	4,0
% de población que tiene retrasos en el pago de facturas de suministros de la vivienda	8,8	7,8	7,4	7,2	6,6	9,6	5,5	3,7

Fuente: ENPE 2019-2024

En segundo lugar, observamos un **descenso del número de beneficiarios del bono social** desde su creación en 2009, a excepción del año 2019, año de pandemia. En diez años (2011-2021) las cifras se han reducido a la mitad, alcanzando en 2021 solamente a 1.099.083 de beneficiarios.

Son muchos los consumidores que no acceden al bono social energético (eléctrico y térmico), a pesar de necesitarlo, o bien porque desconocen su existencia, o porque no son capaces de realizar el excesivo y dificultoso trámite burocrático, ante la numerosa y a la vez cambiante normativa sobre energía, o algo aún más grave, porque no reúnen los requisitos establecidos.

A 31 de diciembre	Beneficiarios del bono social eléctrico
2010	2.877.276
2011	2.658.520
2012	2.544.170
2013	2.498.850
2014	2.468.469
2015	2.437.728
2016	2.395.844
2017	2.336.185
2018	1.047.954
2019	1.272.646
2020	1.101.540
2021	1.099.083

Fuente: CNMC



En tercer lugar, durante 2021, se han producido **continuas y elevadas subidas del precio de la energía** (electricidad y gas), y estos siguen disparados en 2022, alcanzando el precio de la electricidad en mayo los 187,13 €/MWh.

PRECIO MEDIO MENSUAL EN EL MERCADO DIARIO DE ELECTRICIDAD	2021 €/KW/h	2022 €/KW/h
ENERO	60,17	201,75
FEBRERO	28,49	200,22
MARZO	45,45	283,30
ABRIL	65,02	191,52
MAYO	67,12	187,13
JUNIO	83,30	169,63
JULIO	92,42	142,66
AGOSTO	105,94	
SEPTIEMBRE	156,14	
OCTUBRE	199,90	
NOVIEMBRE	193,43	
DICIEMBRE	239,16	

Fuente: Boletines mensuales de Red Eléctrica de España (REE)

Respecto al gas natural, en abril de 2022 el recibo ha sufrido una subida interanual de hasta un 23% en las tarifas de último recurso (TUR), en la parte fija del recibo ha aumentado un 27,7% para las dos tarifas reguladas, y en la parte variable ha subido un 10,7% en la destinada a usuarios con menor consumo (TUR1, destinada a consumidores que no superan los 5.000 KW/h al año) y un 23% en la TUR2, destinada a aquellos que sobrepasan los 5.000 KW/h al año, y que suelen ser hogares con agua caliente, cocina y calefacción con gas natural.

La Covid-19, y sus variantes, han provocado algunos cambios que han afectado especialmente a la pobreza energética. Se han modificado las situaciones laborales (cierres temporales o definitivos, despidos, ERTES); se ha aumentado el consumo de energía durante el confinamiento, lo que ha generado que algunos consumidores, principalmente los más vulnerables, no hayan podido mantener sus hogares a una temperatura adecuada; además, el continuo y elevado incremento del precio de la energía (electricidad y gas), debido a la climatología del invierno, y la subida del gas tras la guerra en Ucrania, ha provocado que muchos hogares hayan tenido dificultades a la hora de pagar la elevada factura de la energía.

En cuarto lugar, existe **un alto nivel de desconocimiento en materia energética**, sobre el bono social, los tipos de mercados, la potencia contratada, y los tipos de tarifa.

Los datos del Panel de Hogares de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), en la encuesta realizada en el II Trimestre de 2021, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema de tarifa, ponen de manifiesto que el conocimiento del sector eléctrico ha mejorado durante el último año, pero todavía existe un gran desconocimiento de los hogares españoles sobre energía.

- Solamente tres de cada diez hogares afirmaban conocer las diferencias entre el mercado libre y el mercado regulado de electricidad, y el 68% respecto al gas.
- Casi un tercio de los hogares desconocían la existencia del bono social, y entre los que sí lo conocían, un 38% afirmaba desconocer los requisitos para beneficiarse del mismo.
- Un 22% de los hogares desconocían que potencia tenían contratada.
- Solo el 7% de los encuestados afirmaba conocer el tipo de tarificación eléctrica contratada.

Finalmente, el escenario actual de precios desorbitados con continuas y elevadas subidas de la energía, ha provocado una **disminución del número de usuarios del mercado regulado con PVPC**, y ha hecho que muchos consumidores incluso en situación de vulnerabilidad, con posibilidad de acceder al bono social, se planteen seriamente pasar del mercado regulado al mercado libre, perdiendo los beneficios del bono social.

En 2021, pasaron a la tarifa libre 1.250.000 clientes, frente a 2020 que fueron 575.000 o los 660.00 de 2019. En diez años, el número de consumidores acogidos a esta tarifa se ha reducido a la mitad, a pesar de que hasta hace pocos meses era la más económica para la mayoría de los hogares.

2011	20.005.090
2012	18.004.893
2013	15.861.509
2014	14.100.448
2015	12.937.207
2016	12.203.307
2017	11.564.243
2018	11.260.682
2019	10.981.615
2020	10.920.070

Fuente: CNMC



2

OBJETIVOS

El objetivo principal que pretendemos conseguir con la elaboración de esta Guía, es la **implementación de la Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

La Agenda fue firmada en 2015 por los jefes de Estado y de Gobierno de 193 países miembros de Naciones Unidas. Representa el compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz, bajo el lema de “no dejar a nadie atrás”. Al adoptarla, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación centrados especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables.

Cada uno de los países signatarios tiene un Plan de Acción que recoge las líneas de actuación, los instrumentos con los que cuenta para alcanzar los objetivos, un análisis del estado o situación de partida de estos, una cartografía de responsabilidades competenciales de todos los departamentos, y las acciones a través de las cuales se impulsará la Agenda (nuevas políticas y medidas públicas, gobernanza, mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas de todos los actores, etc.).

El Plan de España recoge un primer conjunto de áreas prioritarias de políticas denominadas palanca, con capacidad de acelerar el progreso transversalmente y a mayor escala en el conjunto de los 17 ODS: prevención y lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social; Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades; Agenda Urbana; economía circular; Ley de Cambio Climático y Transición Energética; investigación científica y técnica para los ODS; Estrategia de la Economía Social; Plan de Gobierno Abierto; y la Cooperación Española..



La Agenda 2030 plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible, que abarcan las esferas económica, social y ambiental.



Esta guía pretende implementar el **ODS7 “Energía asequible y no contaminante”**, pero también los objetivos **ODS1 “Reducción de la pobreza”** y **ODS3- “Salud y Bienestar”**, para facilitar el derecho a la energía a las personas vulnerables y en riesgo de exclusión social, reducir la pobreza energética, y favorecer la salud y la calidad de vida de las personas.

A través de esta guía, informamos sobre los instrumentos y herramientas que pueden ayudar a los consumidores en general, y especialmente a los vulnerables y en riesgo de exclusión social. Son precisamente las personas que sufren la pobreza energética las que más necesitan esta información, y a la vez, tienen más dificultades para acceder a la misma, por lo que difundiremos extensamente esta guía para llegar directa e indirectamente a estos consumidores, actuando a través de todos los niveles territoriales, pero especialmente en el ámbito más cercano como es el local, intentando llegar sobre todo a las personas que trabajan en contacto estrecho con ellos.

Esta herramienta se distribuirá en papel, pero también en formato digital a través de nuestra página web (<https://www.ugt.es>), lo que nos permitirá mantenerla actualizada con los cambios normativos que se vayan produciendo. Además, irá acompañada de una campaña publicitaria para intentar llegar al mayor número de consumidores.



3

PROPUESTAS

En este apartado realizamos algunas propuestas que deberían tenerse en cuenta por los consumidores, y, sobre todo, por los vulnerables y en riesgo de exclusión social, para poder afrontar y mejorar las situaciones de pobreza energética.

1. CONOCER EL CONTRATO

El coste de la factura dependerá de lo que el consumidor haya contratado: el tipo de mercado, la potencia, y la tarifa. Todos estos datos se especifican en la factura, por lo que resulta imprescindible conocer a fondo su contenido, para poder elegir bien, pues a veces la mayor sorpresa no está en el precio de la electricidad en el mercado mayorista, sino en el contrato firmado con la comercializadora.

PROPUESTA 1

El consumidor debería conocer su contrato y optimizarlo adecuándolo a sus necesidades reales.

2. ELEGIR EL TIPO DE MERCADO ADECUADO

En el sistema eléctrico español existen dos tipos de mercados: el regulado y el libre. Los consumidores eligen dónde quieren estar, aunque la complejidad del recibo y del sistema, hace que muchos ignoren las diferencias entre uno y otro.

2.1 Mercado Regulado

En el mercado regulado, se contrata el Precio Venta al Público del Pequeño Consumidor (PVPC), autorizado por el Gobierno y por la Comisión Nacional del Mercado de la Competencia (CNMC). El **precio de la electricidad es variable**, se fija hora a hora en función de lo que dicta el mercado mayorista de electricidad y en función de la estación del año. La Red Eléctrica Española (REE) como transportista y operador del sistema eléctrico español publica diariamente, a las 20:15 horas, los precios horarios que se aplicarán las 24 horas siguientes para los consumidores acogidos al PVPC.

Este tipo de mercado tiene sus ventajas: es un requisito indispensable para poder acogerse al bono social; si bajan los precios, bajará la factura; y las comercializadoras de referencia no pueden vender otros servicios adicionales.

Esta tarifa fue creada para evitar que las familias españolas pudieran verse perjudicadas por el proceso de liberalización del sector eléctrico, sin embargo, actualmente ha perdido la finalidad para la que fue creado, y se ha ido convirtiendo en una tarifa residual, que es necesario modificar, para que cumpla con los objetivos perseguidos.

2.2. Mercado libre

En el Mercado Libre el consumidor contrata un **precio fijo** generalmente por un largo período de tiempo con la comercializadora. En este tipo de mercado se conoce con antelación lo que se va a pagar y no se ven afectados por la subida de precios en el mercado mayorista, y tampoco de las bajadas.

Antes, las tarifas en el mercado libre eran más caras a cambio de seguridad en el precio, sin embargo, en la situación actual, ofrecen tarifas que en el corto plazo parecen más baratas, pero que en el largo plazo puede no ser así. Cuando finalizan los contratos, los precios se mueven al alza, y muchos contratos de suministro incluyen una cláusula que habilita a las comercializadoras a modificar las condiciones ante la subida de precios.

Hay que tener cuidado, ya que algunas comercializadoras, ante la situación actual de subida de precios han optado por modificar unilateralmente las condiciones contractuales. Esta práctica no cumple con la Directiva (UE) 2019/944, que establece la obligación de informar de forma transparente y comprensible cualquier intención de modificación de los precios y condiciones y recoge el derecho a rescindir el contrato sin coste alguno.

PROPUESTA 2

El consumidor debería contratar en el mercado regulado el Precio Venta al Público del Pequeño Consumidor (PVPC). Con ello se podrá beneficiar de las bajadas de precio; no estará obligado a la contratación de servicios adicionales, como permanencia, mantenimiento ni seguros; le permitirá contratar dos potencias; y lo más importante, le permitirá disfrutar del bono social eléctrico y térmico si cumple el resto de los requisitos.

3. CONTRATAR LA POTENCIA NECESARIA

La potencia contratada es uno de los términos fijos que paga el consumidor en la factura de la luz, sea cual sea el consumo, e incluso si no consume. Esa parte fija del recibo es mayor cuanto mayor es la potencia contratada, ya que marca el coste del KW/h. Se justifica porque el servicio eléctrico tiene preparada la energía para recibirla inmediatamente, sin avisar a nadie, solo pulsando el interruptor o conectando un aparato.

Para calcular el consumo de los aparatos que hay en una vivienda, se puede utilizar como herramienta la calculadora de potencia que ofrecen algunas comercializadoras y organismos: FACUA (<https://www.facua.org/simuladores/simulador.php?id=3>), IBERDROLA (<https://www.iberdrola.es/luz/calcular-potencia-electrica>), ENDESA (<https://www.endesa.com/es/calculadoras-de-potencia/calculadora-potencia>) o NATURGY (https://productos.naturgy.es/hogar/recomendador_de_potencia_symfony/web/app.php/es/step/1)

A partir del 1 de junio de 2021 los consumidores con una potencia contratada por debajo de los 15 kw (que suelen ser los consumidores domésticos) que tengan contratado en el mercado regulado, con PVPC, adquieren una ventaja, al poder contratar dos potencias diferentes: una para los periodos punta y llano y otra para el periodo valle.

La regulación actual establece el plazo de un año para poder cambiar sin coste alguno la potencia contratada.

PROPUESTA 3

El consumidor debería calcular su consumo real de potencia y contratar la potencia adecuada a sus necesidades.



4. CONTRATAR EL TIPO DE TARIFA QUE SE NECESITA

El nuevo sistema tarifario introducido en junio de 2021, añade complejidad a la factura: establece distintos períodos de consumo a lo largo del día (punta, llano y valle), y trocea los peajes en dos tipos (peajes y cargos)

Desde entonces se ha empezado a cobrar por tramos de luz. Existen tres tramos horarios con distintos precios, y el precio cambia según las horas del día. Se estableció tres franjas horarias con precios diferentes para los usuarios domésticos (con menos de 15kW) acogidos al mercado regulado con el Precio Voluntario para el Pequeño Consumidor (PVPC):

- Tramo punta (P1): es el periodo con el precio más elevado. Está comprendido de 10:00 a 14:00 horas y de 18:00 a 22:00 horas de lunes a viernes. En las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, el tramo es de 11:00 a 15:00 horas y de 19:00 a 23:00 horas.
- Tramo llano (P2): tiene un coste intermedio. Está comprendido de 08:00 a 10:00 horas, de 14:00 a 18:00 horas y de 22:00 a 24:00 horas de lunes a viernes. En Ceuta y Melilla, el tramo es de 08:00 a 11:00 horas, de 15:00 a 19:00 horas y de a 23:00 a 24:00 horas.
- Tramo valle (P3): tiene la tarifa más barata. Está comprendido de 24:00 a 08:00 horas los días laborables. Además, se consideran periodo valle los sábados, los domingos, el 6 de enero y los días festivos de ámbito nacional, definidos como tales en el calendario oficial del año. Se excluyen tanto los festivos sustituibles como los que no tienen fecha fija.

El horario de cada período será variable según el mes del año. Los doce meses se agruparán en cuatro temporadas: alta, media alta, media y baja. Asimismo, Ceuta y Melilla contarán con sus propias temporadas, al igual que las Islas Canarias y las Islas Baleares, que tendrán también cada una la suya propia, diferente a la de la península.

Para los “grandes consumidores”, es decir, aquellos que tengan contratada una potencia superior a los 15 kw, se establecen también nuevos tramos que además varían según la temporada del año.

Todo el mundo ha aprendido que tramo llano es igual a precio normal, tramo valle es igual a precio bajo, y tramo punta es igual a precio alto. Sin embargo, la realidad es algo más complicada, aunque existen tres tramos de precio, este varía cada hora. En un mismo tramo se pueden encontrar variaciones del 20 o 30%. Estas variaciones no son fijas, sino que pueden ocurrir por la mañana o por la tarde, y en el tramo punta hay una hora que es la más cara del día.

El vaivén en el precio de la factura de la electricidad, hace que los consumidores tengan que estar pendientes continuamente del precio de mercado mayorista

de la electricidad, que repercute directamente en la tarifa regulada, y sirve de referencia para los que tienen contratado el suministro en el mercado libre.

Existen herramientas como el comparador de ofertas de electricidad y de gas natural de la CNMC (<https://comparador.cnmc.gob.es/>). Además se pueden consultar los precios de la electricidad en webs (TarifaLuzHora, Tarifadeluz.com, PrecioGas) o apps para Android (TarifaLuzHora, Watti On, Lupbak, RedOS de Red Eléctrica Española, Precio de la luz, Precio Luz España o la recientemente creada por el Grupo OMI).

PROPUESTA 4

El consumidor debería contratar la tarifa adecuada a sus necesidades reales. También debería consultar los precios de la electricidad y adecuar sus hábitos de consumo de energía a los horarios con tarifas más baratas, consumiendo preferentemente en las horas valle y evitando la hora más cara del día.

5. MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

El precio de la energía varía dependiendo de la hora del día, y del día de la semana que se consume, por lo que el coste de la factura dependerá de forma muy notable no solo de la optimización en la contratación, sino también de los hábitos de consumo, para lo cual no solo hay que conocer y entender la factura, sino que también hay que conocer las posibilidades de eficiencia energética. Una parte de la factura depende del consumo que hacemos, por lo que cambiar de hábitos para ser más eficientes, puede reducir el coste de la misma.

Electrodomésticos

El Reglamento (UE) 2017/1369, introdujo un nuevo sistema de etiquetado. El nuevo etiquetado de productos eléctricos elimina las clases energéticas A+, A++ y A+++, volviendo a una escala de clasificación que va de la A a la G, donde la A se asigna a productos de menor consumo y mayor eficiencia energética, y la G a los de mayor consumo y menor eficiencia energética. De esta forma la etiqueta mantendrá siete clases diferentes, el verde oscuro indica alta eficiencia, y el rojo baja eficiencia. Además, las nuevas etiquetas también incorporarán un código QR exclusivo para que el consumidor pueda acceder, a través de su smartphone, a las características y datos específicos de cada modelo dentro de una nueva base de datos a escala europea denominada EPREL (European Product Database for Energy Labelling).

A la hora de contratar la potencia eléctrica hay que tener en cuenta muchos factores, pero el más importante es el número de electrodomésticos que se utilizan de manera cotidiana, ya que **consumen más del 55% de la electricidad mensualmente**.

Existen algunas soluciones que podrían reducir el consumo de electricidad:

- Elegir aparatos de alta eficiencia energética, que, aunque su coste es más alto que otros de mayor consumo, el ahorro que consiguen permite amortizar ese diferencial en poco tiempo.
- Elegir productos con programación diferida que permiten programar la puesta en marcha para aprovechar las tarifas más bajas.
- Utilizar programas ECO que, a pesar de ser ciclos más largos, ahorran de forma significativa respecto a programas cortos. Su uso puede ahorrar cerca de un 20%.
- Vigilar el consumo fantasma “standby” de los electrodomésticos, ya que según el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía (IDEA), de media supone un incremento de entre un 7% y un 11% en la factura eléctrica. La solución está en utilizar regletas con interruptor, temporizadores o enchufes inteligentes.

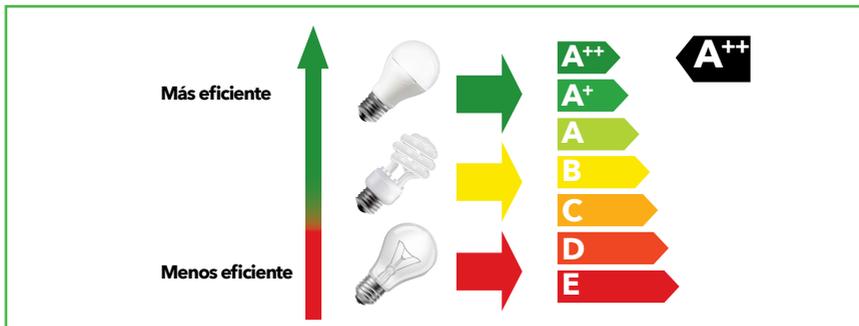
Viviendas y edificios

Tener edificios y viviendas eficientes, se traduce en un importante ahorro de energía, por lo que realizar reformas que mejoren estos, es de vital importancia.

Lámparas y bombillas

Según datos del Informe Sintético de Indicadores de Eficiencia Energética en España de 2020 del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), elaborado con datos del año 2018, el **11,75% del consumo eléctrico de los hogares se destina a iluminación**, por lo que las decisiones de eficiencia energética del usuario en este ámbito suponen un importante ahorro en su factura. Para las fuentes luminosas, la eficiencia depende de su rendimiento lumínico: la relación entre la cantidad de luz que emiten (en lúmenes) y la electricidad que consumen (en W).

El 1 de septiembre de 2021 entró en vigor la nueva etiqueta energética de fuentes de iluminación (fundamentalmente lámparas y bombillas), modificado por la Comisión Europea para adaptar la clasificación de eficiencia energética a los nuevos métodos de ensayo sobre el consumo de estos aparatos. El objetivo de este cambio es tener en cuenta la innovación tecnológica y fomentar el desarrollo tecnológico.



Todavía no existen en el mercado bombillas que cumplan los requisitos para llevar la etiqueta A, B y C, pero a medida que la tecnología vaya mejorando, empezarán a venderse bombillas más eficientes. De momento se deben comprar las más eficientes, las bombillas LED, que ahorran más que las halógenas y que las de bajo consumo, con la clasificación energética mayor, ya que, aunque sean más caras, compensará su inversión por su mayor eficiencia.

Controlar el uso de la calefacción y del aire acondicionado

Es recomendable mantener la temperatura de la calefacción entre 19 y 21 grados de día y entre los 15 y 17 grados durante la noche. Ajustar la temperatura en cada cuarto, y mantener una temperatura estable para ahorrar en calefacción, ya que **cada grado de más, supone un incremento del 7% en el gasto energético.**

PROPUESTA 5

El consumidor debería estar informado y formado para mejorar la eficiencia energética en los electrodomésticos, en las viviendas y edificios, en el uso de lámparas, bombillas, y calefacción, así como sobre las líneas de ayuda específica.

Son precisamente los consumidores vulnerables y en riesgo de exclusión los que tienen más dificultades para comprar electrodomésticos e iluminación más eficiente, porque son más caros; viven en edificios y viviendas menos eficientes y no tienen posibilidades para reformarlos; y además tienen más dificultades para estar informados.

La eficiencia energética, no solo supone un ahorro para el consumidor, sino que también contribuye a reducir la dependencia energética, a preservar el medio ambiente y a reducir los efectos del cambio climático.

6. CONOCER EL BONO SOCIAL ELÉCTRICO (BSE)

PROPUESTA 6

El consumidor debería conocer el bono social eléctrico para saber si reúne los requisitos para ser beneficiario del mismo.

6.1 Regulación

El bono social se puso en marcha el 1 de julio de 2009 y fue creado por el Gobierno para proteger a los consumidores vulnerables, de acuerdo con el artículo 45 de la Ley 24/2013 del Sector Eléctrico.

El Real Decreto 897/2017 regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección para los consumidores domésticos de energía eléctrica, y fue desarrollado por la Orden ETU/943/2017. Se amplió su alcance con el Real Decreto Ley 15/2018 de medidas urgentes para la transición energética y la protección de los consumidores, que fue desarrollado por la Orden ETU/361/2018.

La Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética (ENPE) 2019-2024, aprobada el 5 de abril de 2019, implementó el bono social y complementó los objetivos para reducir la pobreza energética.

Durante la pandemia, se han introducido medidas temporales que modifican el bono social, con el objetivo de que este llegara a más consumidores. Las últimas modificaciones se han realizado a través del Real Decreto Ley 6/2022, y el RDL 11/2022, cuyo contenido recogemos en los apartados correspondientes de esta guía.

6.2 Definición

El bono social eléctrico es un mecanismo de descuento en parte de la factura eléctrica fijado por el Gobierno, para proteger a determinados colectivos de consumidores económica o socialmente más vulnerables, con un límite de KW/h que tienen derecho a descuento.

Descuento

El Real Decreto 897/2017, fija un descuento en parte de la factura eléctrica, dependiendo del grado de vulnerabilidad del consumidor, del 25% para los consumidores vulnerables, del 40% para los consumidores vulnerables severos, y del 100% para los que estén en riesgo de exclusión social.

El RDL 23/2021 amplió estos porcentajes temporalmente hasta el 60% para los consumidores vulnerables y el 70% para los vulnerables severos. La medida se ha ido prorrogando mediante el RDL 29/2021, el RDL 6/2022, y finalmente por el Real Decreto Ley 11/2022, que establece su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Límite de KW/h con derecho a descuento

El descuento se aplica sobre parte de la factura (sobre el término de potencia contratada y energía consumida), hasta el límite máximo anual establecido de KW/h de consumo con derecho a descuento, por lo que por encima de ese límite se aplicará la tarifa PVPC sin descuento.

CATEGORÍA	Límites máximos anuales	Límites máximos mensuales
Unidad de convivencia sin menores/ demanda individual	1.380	115
Unidad de convivencia con un menor	1.932	161
Unidad de convivencia con dos menores	2.346	195,5
Familias numerosas	4.140	345
Unidad de convivencia/demandante individual-pensionista (cuantía mínima)	1.932	161

Fuente: Real Decreto Ley 15/2018

La reforma del bono social de octubre de 2018 introdujo dos cambios: el incremento de los límites del 15%, y la posibilidad de acumular a lo largo del año dichos límites. Para cada período de facturación, el límite máximo de energía establecido en la siguiente tabla, se calculará de la siguiente forma: el comercializador de referencia prorrateará la energía anual máxima recogida en la tabla, entre el número de días que conformen el período de facturación. A la cantidad de energía obtenida para el período de facturación, se añadirá la energía no consumida con derecho a descuento de los períodos de facturación correspondientes a los doce meses completos anteriores.

En la factura se informará de forma separada el consumo facturado con derecho a descuento y el consumo que excede del límite, y que, por tanto, no será objeto de descuento.

6.3 Requisitos

El Real Decreto 897/2017, recoge los requisitos generales que son necesarios para ser beneficiario del bono social energético (eléctrico y térmico):

1. Que la persona física que lo solicite sea el titular del contrato de electricidad.
2. Que el punto de suministro para el que se solicite sea su vivienda habitual.
3. Que tenga contratado o acepte su formalización, la tarifa regulada del Precio Voluntario para el Pequeño Consumidor (PVPC), con una potencia igual o menor de 10 KW/h.
4. Que cumpla con los requisitos personales, familiares y económicos establecidos.

En este apartado es importante conocer algunos conceptos como son la unidad de convivencia y el umbral de renta.

Unidad de convivencia

El RDL 6/2022 sustituye las referencias a la “unidad familiar” por “unidad de convivencia”. Define la unidad de convivencia a los efectos solamente de la aplicación del bono social en la factura de energía eléctrica, como la constituida por todas las personas que residan en un mismo domicilio y que estén unidas entre si por un vínculo matrimonial o como pareja de hecho en los términos de la Ley General de la Seguridad Social, o por vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, adopción, y otras personas con las que conviva en virtud de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente. En ningún caso, una misma persona podrá formar parte de dos o más unidades de convivencia.

Umbral de renta: Referencia al IPREM

El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se utiliza como umbral de renta de referencia para ser beneficiario del bono social energético (eléctrico y térmico).

El IPREM se establece anualmente en la Ley General de Presupuestos Generales del Estado.

El umbral de renta requerido para ser beneficiario lo desarrollamos en los diferentes apartados referidos a los consumidores vulnerables, vulnerables severos, en riesgo de exclusión social, y vulnerables económicamente.

IPREM 2022
19,30 €/día
579,02 €/mes
6.948,24 €/año 12 pagas
8.106,28 €/año en 14 pagas

Fuente: RDL 22/2021 de PGE 2022

Requisitos para considerarse consumidor vulnerable

El RDL 6/2022 ha modificado los requisitos que establece el RDL 897/2017. Sustituye el concepto de unidad familiar por unidad de convivencia, incrementa los umbrales de renta, y reconoce a los perceptores del IMV como beneficiarios.

El consumidor se considerará vulnerable cuando reúna los siguientes requisitos:

Que la persona física que lo solicite sea el titular del contrato de electricidad.

Que el punto de suministro para el que se solicite sea su vivienda habitual.

Que tenga ya contratado o acepte su formalización, la tarifa en el mercado regulado del Precio Voluntario para el Pequeño Consumidor (PVPC), con una potencia igual o menor de 10 KW/h.

Que cumpla alguno de los requisitos personales, familiares y económicos siguientes: O RENTA, O SER FAMILIA NUMEROSA, O PENSIONISTA O PERCEPTOR DEL IMV.

4.1 O renta

- bien que su renta sea $\leq 1,5 \times \text{IPREM de 14 pagas} = 12.159,42 \text{ € anuales en 2022}$.
- En el caso de que acredite circunstancias especiales (familia monoparental, discapacidad igual o superior al 33%, grado de dependencia II o III, víctima de terrorismo, o víctima de violencia de género), el requisito de renta se incrementa en 1 (antes era 0,5%), y pasaría a $\leq 2,5 \times \text{IPREM de 14 pagas} = 20.265,70 \text{ € anuales en 2022}$.

Circunstancias especiales

El RDL eleva a 1 el incremento de los multiplicadores de renta (antes del RDL 6/2022, era 0,5) cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias especiales:

- a) Que el consumidor o alguno de los miembros de la unidad de convivencia tenga discapacidad reconocida igual o superior al 33%.
- b) Que el consumidor o alguno de los miembros de la unidad de convivencia acredite la situación de violencia de género, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
- c) Que el consumidor o alguno de los miembros de la unidad de convivencia tenga la condición de víctima de terrorismo, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

- d) Que el consumidor o alguno de los miembros de la unidad de convivencia se encuentre en situación de dependencia reconocida de grado II o III, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
- e) Que la unidad de convivencia esté integrada por un único progenitor y, al menos, un menor (familias monoparentales).
- Cuando la unidad de convivencia esté formada por más de una persona, el multiplicador de renta respecto al índice IPREM de 14 pagas se incrementará en 0,3 por cada miembro adicional mayor de edad que conforme la unidad de convivencia, y 0,5 por cada menor de edad de la unidad de convivencia.

4.2. O bien, que se esté en posesión del título de familia numerosa.

4.3. O bien que el consumidor o en caso de formar parte de una unidad de convivencia, todos los miembros de la misma que tengan ingresos, sean pensionistas del sistema de la seguridad social por jubilación o incapacidad permanente, siempre que cumplan dos condiciones: que perciban la cuantía mínima vigente en cada momento, para cada tipo de pensión, y en el caso de percibir otros ingresos, que la cuantía agregada anual no supere los 500 euros.

4.4. El RDL 6/2022, introduce un nuevo supuesto: o el consumidor o algún miembro de su unidad de convivencia sea beneficiario del ingreso mínimo vital (IMV) conforme a lo establecido en la ley 19/2021.

El IMV es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos para cubrir sus necesidades básicas. Se configura como un derecho subjetivo a una prestación económica, que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social, y garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica.



Requisitos para considerarse consumidor vulnerable severo

Se considera consumidor vulnerable severo, al consumidor que reúna los requisitos para ser considerado vulnerable, con algunas consideraciones para el nivel de renta, para las familias numerosas y para los pensionistas.

Nivel de renta

El consumidor o la unidad de convivencia a la que pertenezca perciba una renta anual \leq **50% de los umbrales establecidos** para ser considerado **consumidor vulnerable**, incluyendo, en su caso, el incremento previsto para los casos en los que concurran las “circunstancias especiales”.

Familia numerosa

Si la unidad de convivencia a la que pertenezca el consumidor es una familia numerosa, y tiene una renta anual \leq **2 x IPREM de 14 pagas = 16.212,56 € en el año 2022.**

Pensionista

Si el consumidor o todos los miembros que tienen ingresos en la unidad de convivencia perciben una renta anual \leq **1 x IPREM de 14 pagas = 8.106,28€ en el año 2022.**

Requisitos para considerarse consumidor en riesgo de exclusión social

Para ser considerado consumidor en riesgo de exclusión social, el titular del contrato debe cumplir con los requisitos para ser considerado vulnerable severo y, además, ser atendido por los servicios sociales de una Administración Pública (autonómica o local) que financien al menos el 50% del importe de su factura de PVPC.

6.4 Duración

El Real Decreto Ley 6/2022 ha introducido la **prórroga automática** del bono social eléctrico para el consumidor vulnerable, vulnerable severo, en riesgo de exclusión social. Los consumidores de energía eléctrica que, a la fecha de entrada en vigor del RDL, sean beneficiarios del bono social, mantendrán el mismo hasta que finalice el plazo de **dos años** desde su concesión.

Dos meses antes de la finalización del periodo de percepción del bono social, el comercializador de referencia comprobará y comunicará al consumidor

si cumple los requisitos, y en caso positivo, el bono social se prorrogará automáticamente durante otros dos años.

El bono social no podrá renovarse automáticamente si para la comprobación de los requisitos no existe el consentimiento expreso del titular y de todos los miembros de su unidad de convivencia mayores de 14 años y con capacidad para obrar para la comprobación de los requisitos.

6.5 Financiación

En España han existido en los últimos años diferentes mecanismos de financiación del bono social eléctrico que han sido impugnados ante el Tribunal Supremo. El Real Decreto Ley 6/2009, desarrollado por la Orden ITC/1723/2009, atribuía la carga de la financiación al sector de generación de electricidad. La Ley 24/2013 del Sector Eléctrico, desarrollada por el Real Decreto 968/2014, la atribuía a las sociedades o grupos de sociedades que desarrollaran simultáneamente las actividades de producción, distribución y comercialización de energía eléctrica. El Real Decreto Ley 7/2016, la atribuía a las compañías comercializadoras. El Tribunal Supremo declaró en varias Sentencias que dichas regulaciones eran contrarias al derecho de la Unión Europea por ser discriminatorias.

Recientemente se ha aprobado el RDL 6/2022 para adecuar la regulación a las Sentencias del Tribunal Supremo. Así, el bono social se considera una obligación de servicio público según la Directiva 2019/944, y por lo tanto **será asumido por los sujetos del sector eléctrico que participan en las actividades destinadas al suministro de energía eléctrica, incluyendo la producción, transporte, distribución y comercialización de energía eléctrica, así como por los consumidores directos en el mercado, en los términos que reglamentariamente se establezcan.**

La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia remitirá anualmente al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, en el plazo que se establezca reglamentariamente, una propuesta de valores unitarios que corresponda a cada una de las actividades señaladas. La persona titular del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, previo trámite de audiencia, procederá a la aprobación del reparto de financiación del bono social y del coste del suministro de electricidad de los consumidores y de los valores de aportación unitarios para cada actividad, mediante "Orden" que será publicada en el Boletín Oficial del Estado.

6.6 Tramitación

1. Presentar la solicitud con la documentación necesaria.

Pedir el bono social es absolutamente gratuito, no se debe aceptar que alguna empresa comercializadora pida que se pague por su tramitación.

Hay que contactar con alguna de las comercializadoras de referencia, que son las autorizadas para gestionarlo directamente. Rellenar la solicitud y enviarla junto con la documentación requerida por los canales indicados por la compañía (correo electrónico, correo ordinario, o de forma presencial). Debe estar firmado por todos los miembros de la unidad de convivencia.

La solicitud se acompañará de la siguiente documentación:

- Fotocopia del NIF o NIE del titular del punto de suministro o, y en su caso, de todos los miembros de la unidad de convivencia.
- Se solicitará a la comercializadora de referencia, mediante los medios que esta establezca (teléfono, correo electrónico, correo ordinario, fax, o directamente en las oficinas) rellenando el formulario correspondiente.
- Certificado de empadronamiento en vigor, individual o conjunto, del titular de punto de suministro o de todos los miembros de la unidad de convivencia. El certificado de empadronamiento tendrá que hacer referencia a la dirección del punto de suministro sobre el que se solicita el bono social.
- En el caso de las unidades de convivencia, libro/s de familia y/o certificado/s de nacimiento y/o certificados/s de matrimonio expedido por el Registro Civil que acredite/n la relación de filiación y parentesco de las personas que conforman la unidad de convivencia. Asimismo, cuando corresponda, certificado que acredite la inscripción como pareja de hecho y/o resolución judicial o administrativa que acredite el acogimiento. En su caso, hoja individual del Registro Civil o cualquier documento expedido por la autoridad competente que acredite de manera fehaciente el estado civil del solicitante.



- En el caso de familias numerosas, deberá aportarse copia del título de familia numerosa en vigor.
- En caso de que aplique alguna de las circunstancias especiales, certificado o documento acreditativo expedido por los servicios sociales del órgano competente. El solicitante podrá dirigirse a los servicios sociales del órgano competente o al órgano que designe la Comunidad Autónoma, para que éstos expidan el certificado u otro documento acreditativo de que cumple alguna de las circunstancias especiales. Dicho documento no reflejará de manera expresa en cuál de las circunstancias concretas se encuentra el solicitante o alguno de los integrantes de la unidad de convivencia ni, en su caso, qué miembro concreto de la misma es el que se encuentra en tal circunstancia.

Para su expedición, el solicitante deberá aportar a los servicios sociales del órgano competente o al órgano que designe la Comunidad Autónoma la documentación siguiente:

- a) En caso de que el solicitante o alguno de los miembros de la unidad de convivencia tenga discapacidad reconocida igual o superior al 33 % se aportará certificado o resolución, expedido por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) o por el órgano competente de las Comunidades Autónomas, con el grado de discapacidad reconocido.
- b) En caso de que el solicitante o alguno de los miembros de la unidad de convivencia tenga la condición de víctima de violencia de género, se aportará uno de los documentos siguientes:
 - Sentencia definitiva y firme que condene a la persona agresora.
 - Resolución judicial por la que concluye el procedimiento penal de la que se deduzca que la persona solicitante ha sido víctima de violencia de género.
 - Orden de protección vigente, o Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona solicitante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
 - Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales, siempre que éstas estén en vigor.
 - Certificación o informe de los servicios sociales de la Administración Pública autonómica o local.
 - También quedará acreditada la condición de víctima de violencia de género mediante certificado emitido por una institución pública competente en el que conste que la persona interesada está siendo atendida dentro de un programa de atención a las víctimas, subvencionado por una Administración Pública concreta.

- c) En caso de que el solicitante o alguno de los miembros de la unidad de convivencia tenga la condición de víctima de terrorismo, se aportará resolución emitida conforme a la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo por el Ministerio del Interior.
- d) En caso de que el solicitante o alguno de los miembros de la unidad de convivencia se encuentre en situación de dependencia reconocida de grado II o III, reconocimiento de situación de dependencia por el órgano competente de la Comunidad Autónoma.

La acreditación de la circunstancia especial, se realizará a través del libro de familia o, en su caso, certificación de la hoja individual del Registro Civil correspondiente y el certificado de empadronamiento.

La concurrencia de las referidas circunstancias especiales debe acreditarse en el momento de la solicitud del bono social, y, salvo que la persona titular del punto de suministro comunique expresamente la pérdida de alguna de las condiciones, se entenderá que siguen resultando de aplicación en cada prórroga del bono social.

2. Comprobación de los requisitos

La aplicación telemática comprobará el cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario del bono social.

A) Cambio de las condiciones de vulnerabilidad

Si del resultado de la comprobación se evidenciase que el consumidor ha cambiado su condición de vulnerabilidad se procederá de la siguiente manera:

- a) Si el consumidor tenía la condición de vulnerable y adquiriese la condición de vulnerable severo, el nuevo descuento resultara de aplicación desde el momento de la comprobación, coincidiendo con la emisión de la siguiente factura.
- b) Si el consumidor tenía la condición de vulnerable severo y adquiriese la condición de vulnerable, el nuevo descuento resultara de aplicación desde la fecha de renovación del bono social.

OBLIGACIÓN DEL CONSUMIDOR SOBRE CAMBIOS DE SUS CIRCUNSTANCIAS

En todo caso, el consumidor tendrá la obligación de informar a la comercializadora de referencia, de cualquier alteración convivencial y circunstancias personales de todos los miembros de la unidad de convivencia respecto de aquellas reflejadas en el momento de la primera solicitud.

B) No cumple los requisitos

Si en dicha comprobación se evidenciara que el consumidor, según la información de la que disponga la comercializadora de referencia, no cumple los requisitos para la renovación automática del bono social, el comercializador de referencia deberá indicárselo así, debiendo informar, asimismo, de la posibilidad de que el consumidor aporte la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos o bien, transcurrida la fecha de vencimiento, de la posibilidad de presentar nueva solicitud.

3. Resolución

Una vez recibida la solicitud completa del consumidor acompañada de la documentación acreditativa, el Comercializador, en el plazo máximo de 5 días hábiles, introducirá en la aplicación telemática disponible en la sede electrónica del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, los datos correspondientes al consumidor y, en su caso, a los miembros de la unidad de convivencia declarados por el mismo.

La comercializadora deberá resolver en el plazo máximo de 10 días hábiles desde que recibe la solicitud (antes eran 15 días).

A) Denegada la solicitud

En el caso de que la solicitud sea denegada o inadmitida, el comercializador de referencia deberá indicar al solicitante la razón de tal denegación o inadmisión.

B) Incompleta

En el caso de que la solicitud fuera incompleta el comercializador en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción se dirigirá al consumidor indicándole la parte de solicitud incompleta o la documentación acreditativa que le faltase.

Transcurrido este plazo de subsanación sin que se hubiera procedido a la misma, se le pondrá de manifiesto al solicitante la inadmisión de su solicitud.

Para la resolución de reclamaciones sobre incidencias relativas a la acreditación de requisitos del bono social podrán requerirse otros certificados o documentación adicionales al solicitante del bono social.

C) Discrepancias

En el caso de que existan discrepancias entre la información declarada en la solicitud y los datos que figuran en el/los libro/s de familia y/o o certificado/s de nacimiento y/o certificado/s de matrimonio y/o certificado que acredite la inscripción como pareja de hecho y/o resolución judicial o administrativa que acredite el acogimiento aportado por el solicitante y en el certificado

de empadronamiento, el comercializador rechazará la solicitud e indicará expresamente en su comunicación al interesado el motivo de dicho rechazo.

Transcurrido este plazo de subsanación sin que se hubiera procedido a la misma, en el caso de que existan discrepancias entre la solicitud y la documentación acreditativa en el resto de casos, siempre que no impidan la aplicación del bono social aun en otras modalidades distintas o con otros umbrales de renta, el comercializador tramitará dicha solicitud poniéndole de manifiesto al solicitante la modalidad de bono social aplicada y el requisito no subsanado.

En caso de que existan discrepancias tanto en la acreditación de los requisitos como en la aplicación del bono social, los consumidores podrán reclamar ante los servicios de consumo correspondientes, en los términos que establezca la normativa de defensa de los consumidores.

En caso de que se estimase la correspondiente reclamación, los comercializadores de referencia deberán otorgar el bono social en los términos que señalen los servicios de consumo correspondientes.

A través de la aplicación telemática implementada, en el plazo máximo de 5 días hábiles, el comercializador visualizará el resultado de las comprobaciones realizadas por la misma, tanto para la condición de consumidor vulnerable como para la de vulnerable severo, que se materializará en un campo que indique que CUMPLE O NO CUMPLE LOS REQUISITOS.

Si la respuesta de la Compañía fuera negativa a la concesión de la ayuda, el consumidor puede poner una reclamación para solicitar una nueva revisión de sus circunstancias.

4. Aplicación del descuento

Una vez que la Comercializadora de Referencia recibe la solicitud del Bono Social, siempre que cumpla con los requisitos necesarios, se estima un tiempo aproximado de 15 días para aplicarle el descuento en la factura.

El bono social se devengará a partir del primer día del ciclo de facturación en el que tenga lugar la recepción de la solicitud completa con la documentación acreditativa que, en su caso, sea necesaria. Se aplicará en la siguiente factura, siempre que dicha factura se emita transcurrida como mínimo quince días hábiles desde la recepción de la solicitud completa del consumidor por el comercializador de referencia. En caso contrario, la aplicación se realizará desde la factura inmediatamente posterior.

6.7 Beneficios

1. Descuento

El principal beneficio del bono social eléctrico, consiste en el disfrute de un descuento en parte de la factura que estaba fijado en un 25%, para los consumidores vulnerables, un 40% para los consumidores vulnerables severos, y un 100% para los consumidores en riesgo de exclusión social. Dichos porcentajes se han elevado al 60% para los vulnerables y 70% para los vulnerables severos, hasta el 31 de diciembre de 2022, por el RDL 11/2022.

2. Bono Social Térmico (BST)

Por reunir los requisitos del bono social eléctrico, el consumidor podrá disfrutar automáticamente del bono social térmico, que consiste en un pago anual para gastos de calefacción agua caliente y cocina, que dependerá de la disponibilidad presupuestaria, de la zona climática a la que pertenezca la vivienda y el grado de vulnerabilidad, a los beneficiarios del bono social eléctrico a 31 de diciembre del año anterior.

3. Suministro Mínimo Vital (SMV)

La Ley 24/2013 del sector eléctrico establece la prohibición de interrumpir el suministro eléctrico a los consumidores en riesgo de exclusión social; y a los consumidores vulnerables y vulnerables severos que formen parte de una unidad de convivencia en la que haya al menos un menor de 16 años, o cuando el consumidor beneficiario del bono social o alguno de los miembros de la unidad familiar a la que pertenezca se encuentre en situación de dependencia reconocida de grado II o III, o tenga una discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, y se acredite la vulnerabilidad social por los servicios sociales de las Administraciones Públicas competentes. Permite el corte de suministro a los dos meses, para el resto de consumidores (no beneficiarios del bono social), desde que la empresa comercializadora tuviera constancia de la notificación de requerimiento de pago y éste no se haya hecho efectivo.

Durante la pandemia se han garantizado los suministros esenciales (electricidad, gas natural y agua) a los consumidores beneficiarios del bono social, a través de diversos Reales Decretos. Además, se ha ampliado la cobertura de los suministros esenciales al consumidor que no es titular del contrato de suministro de la vivienda en la que habita, pero él o su unidad de convivencia cumple los requisitos y presenta, ante la comercializadora con la que está suscrito el contrato de suministro de la vivienda, un certificado de los servicios sociales o mediadores sociales que acredite dicha circunstancia.

El RDL 17/2021 añade el artículo 45 bis a la Ley 24/2013 del Sector Eléctrico, y crea el Suministro Mínimo Vital, estableciendo que, desde el cuarto mes del impago de la electricidad por los consumidores vulnerables, y durante 6 meses se les garantiza una potencia límite del suministro de energía de 3,5 KW/h, que se podrá revisar en función de las circunstancias climatológicas, sociales o económicas de los colectivos beneficiarios. Con esta medida garantiza la energía a los consumidores vulnerables durante 10 meses, durante los cuales no se podrá cortar el suministro.

TIPO DE BENEFICIARIO	Corte de suministro RDL 17/2021
Consumidor vulnerable	Suministro mínimo vital*
Consumidor vulnerable severo	Suministro mínimo vital*
Consumidor en riesgo de exclusión social	No
Resto de consumidores	2 Meses

**No se le podrá cortar el suministro cuando forme parte de una unidad de convivencia, en la que haya al menos un menor de 16 años, o cuando el consumidor beneficiario del bono social o alguno de los miembros de la unidad familiar a la que pertenezca se encuentre en situación de dependencia reconocida de grado II o III, o tenga una discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, y se acredite la vulnerabilidad social por los servicios sociales de las Administraciones Públicas competentes.
El suministro mínimo vital (SMV) garantiza a los consumidores vulnerables y vulnerables severos, desde el cuarto mes del impago, y durante 6 meses, una potencia límite del suministro de energía de 3,5 KW/h.*

El RDL 6/2022 establece la obligación de las distribuidoras de remitir con carácter trimestral, antes del final del segundo mes del trimestre siguiente al que se refiera los dato, al M^o de Transición Ecológica y el Reto Demográfico, información relativa al número de cortes de suministros y las razones de los mismos.

4. Mejoras en la factura:

Dispondrá de facturas eléctricas más claras, "sin letra pequeña".

6.8 Consumidor vulnerable económicamente por la COVID 19

Requisitos:

Para que un consumidor de energía eléctrica pueda ser considerado consumidor vulnerable por COVID-19, debe acreditar que el titular del punto de suministro, o alguno de los miembros de su unidad de convivencia, se encuentra en alguna de las siguientes circunstancias:

- En situación de DESEMPLEO.
- Afectado por un Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE).
- En caso de ser empresario, que haya visto reducida su jornada por motivo de cuidados, u otras circunstancias similares que supongan una PÉRDIDA SUSTANCIAL DE INGRESOS.

Además, el conjunto de los ingresos de los miembros de la unidad de convivencia correspondientes al mes anterior a la presentación de la solicitud del bono social completa debe ser inferior a:

> En el caso de que no forme parte de una unidad familiar o no haya ningún menor en la unidad familiar

1,5 veces la doceava parte del IPREM de 14 pagas, = 1.013,29€ en 2022.

En el caso de que acredite circunstancias especiales (familia monoparental, discapacidad igual o superior al 33%, grado de dependencia II o III, víctima de terrorismo, o víctima de violencia de género), el requisito de renta se incrementa en 0,5%, y pasaría a

2 veces la doceava parte del IPREM de 14 pagas = 1.351,05€ en 2022.

> En el caso de que haya un menor en la unidad familiar

2 veces la doceava parte del IPREM de 14 pagas, = 1.351,05€ en 2022.

En el caso de que acredite circunstancias especiales (familia monoparental, discapacidad igual o superior al 33%, grado de dependencia II o III, víctima de terrorismo, o víctima de violencia de género), el requisito de renta se incrementa en 0,5%, y pasaría a

2,5 veces la doceava parte del IPREM de 14 pagas = 1.688,81€ en 2022.

> En el caso de que haya dos menores en la unidad familiar

2,5 veces la doceava parte del IPREM de 14 pagas, = 1.688,81€ en 2022.

En el caso de que acredite circunstancias especiales (familia monoparental, discapacidad igual o superior al 33%, grado de dependencia II o III, víctima de terrorismo, o víctima de violencia de género), el requisito de renta se incrementa en 0,5%, y pasaría a

3 veces la doceava parte del IPREM de 14 pagas = 2.026,58€ en 2022.

Tramitación:

Para acreditar dicha condición, el consumidor debe remitir a un comercializador de referencia, a través de la dirección de correo electrónico que aparezca en su página web, el modelo de solicitud y la declaración responsable, junto con la restante documentación acreditativa.

Duración:

Esta medida tiene un alcance temporal, que el Real Decreto Ley 11/2022 establece hasta el 31 de diciembre de 2022.



7. CONOCER EL BONO SOCIAL TÉRMICO (BST)

PROPUESTA 7

El consumidor debería saber que, si reúne los requisitos necesarios para ser beneficiario del bono social eléctrico, también podrá ser beneficiario del bono social térmico.

7.1 Regulación

Tras el repunte de los precios energéticos en 2018, que llevaron a máximos históricos, el RD 15/2018 creó el Bono Social Térmico.

7.2 Definición

El BST nace como un programa de ayudas directas para paliar la pobreza energética en consumidores vulnerables, apoyándolos en los gastos de calefacción, agua caliente y cocina.

Inicialmente se estableció un pago único anual entre 25 y 124 euros, cantidad que depende de varios factores:

- La disponibilidad presupuestaria. Se establece un mínimo de 25€ por beneficiario, si existe disponibilidad presupuestaria (actualmente se ha modificado a 35€).
- La zona climática a la que pertenece la vivienda. Se establece la clasificación A, B, C, D, E, en función de la altitud en la que se ubique y su capital de provincia (según los intervalos de severidad climática invernal -SCI-), conforme a los valores establecidos en el CTE (código técnico de edificación).
- El grado de vulnerabilidad: la ayuda correspondiente a un consumidor vulnerable severo o en riesgo de exclusión social será un 60% superior a la asignada en su zona climática a un consumidor vulnerable.

Se ingresa en la misma cuenta bancaria en la que se tiene domiciliado el pago de la factura eléctrica. La ayuda se debería cobrar en el primer trimestre del año, pero normalmente se producen retrasos en el cobro.

Zona Climática	Consideración	Ayuda (€)
Alfa	Vulnerable	25
Alfa	Vulnerable severo	40
Alfa	Riesgo de exclusión social	40
A	Vulnerable	29
A	Vulnerable severo	46,40
A	Riesgo de exclusión social	46,40
B	Vulnerable	37,68
B	Vulnerable severo	60,29
B	Riesgo de exclusión social	60,29
C	Vulnerable	49,84
C	Vulnerable severo	79,74
C	Riesgo de exclusión social	79,74
D	Vulnerable	67,56
D	Vulnerable severo	108,10
D	Riesgo de exclusión social	108,10
E	Vulnerable	77,46
E	Vulnerable severo	123,94
E	Riesgo de exclusión social	123,94

Son beneficiarios de este Bono, sin necesidad de realizar ningún trámite ni solicitud, los beneficiarios del Bono Social Eléctrico a 31 de diciembre del año anterior, así como el aquellos que antes de dicha fecha hubiesen presentado la solicitud completa y si finalmente se resolvió favorablemente.

La ayuda por beneficiario se abonará en un pago único anual, en su cuenta corriente, en la que tienen domiciliada la factura eléctrica, y la cuantía de la misma depende de su grado de vulnerabilidad y de la zona climática en la que se ubique su vivienda habitual.

En caso de tratarse de un consumidor vulnerable severo o en riesgo de exclusión social, la ayuda se incrementa en un 60% con respecto a la que le corresponde por su zona climática.

7.3 Requisitos y tramitación

El bono social térmico se concede de forma automática a la persona que sea beneficiaria del bono social eléctrico a 31 de diciembre del año anterior. Los consumidores no tienen que realizar ningún trámite. Al final de cada ejercicio, las compañías eléctricas de referencia, que son las que comercializan el PVPC comunican al M^o el número de hogares acogidos al bono social

Dicho bono es compatible con cualquier otro tipo de ayuda, subvención ingresos o recursos con la misma finalidad.

7.4 Financiación

Lo financia directamente el Ministerio con cargo a la sección 23 - Programa 425 A, de los PGE, por lo que dependerá cada año de la disponibilidad presupuestaria fijada para este concepto.

PGE	
2019	Ley de PGE 2019: 80 millones €
2020	Ley de PGE 2020: 95 millones €
2021	Ley de PGE 2021: 109 millones € RDL 23/2021 incremento de 100 millones €
2022	Ley de PGE 202 : 157 millones € RDL 6/2022 incremento de 75 millones €

8. CONOCER SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO CONSUMIDOR

PROPUESTA 8

El consumidor tiene que estar informado y formado sobre sus derechos y obligaciones.

Aunque ya hay normas que protegen al consumidor, es necesario seguir adoptando medidas de protección que tengan en cuenta a los consumidores vulnerables.

Enumeramos algunos derechos y obligaciones de interés para el consumidor:

1. Las comercializadoras deberán comunicar al consumidor los nuevos requisitos del bono social que introduce el RDL 6/2022

Los comercializadores de referencia deberán remitir a sus clientes acogidos al PVPC una carta, junto con las facturas que se emitan durante los tres meses siguientes a la entrada en vigor del RDL 6/2022, con el fin de comunicar la existencia de las nuevas condiciones para aplicar el bono social y publicitar el procedimiento para la solicitud del mismo. Asimismo, deberán comunicar en su página web la existencia de las nuevas condiciones.

2. Las facturas deben recoger cierta información

El nuevo sistema tarifario (junio 2021), puso en marcha la obligación de que la nueva factura incorpore información sobre las potencias máximas demandadas por el consumidor, en el año, por períodos horarios, recogida a través de los contadores inteligentes que nos pueden servir para adoptar las medidas necesarias, así como un apartado final que recoja de forma desglosada el origen de la energía consumida y el impacto ambiental que ha supuesto su generación.

La CNMC estableció una medida de protección al consumidor, de manera que todas las facturas de la luz emitidas a partir del 31 de agosto de 2021 deberán incluir un código QR que permitirá acceder al enlace de la web de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) "comparador de ofertas", donde se podrá analizar las diferentes alternativas contractuales del mercado (CNMC: <https://comparador.cnmc.gob.es/facturaluz/inicio/>).

Se trata de una novedad que tendrán que incluir todas las facturas de electricidad, independientemente de si son emitidas por comercializadoras con tarifa en el mercado regulado o libre.

3. Publicación de las ofertas de suministro de gas y electricidad

El RDL 6/2022 introduce nuevas obligaciones. Las comercializadoras tienen la obligación de publicar información transparente, comparable, adecuada y actualizada sobre los precios aplicables a todas las ofertas disponibles en cada momento. También tienen la obligación de publicar las condiciones relacionadas con la terminación de los contratos, así como la información sobre los servicios adicionales que se contraten conjuntamente. Esta información debe ser facilitada a través de todos los medios de comunicación en los que se publiciten las ofertas, y en todo caso, en su página web. Estas serán incluidas en el comparador de precios de la CNMC.

El consumidor tiene que tener cuidado con las ofertas, ya que el nuevo sistema de tarifa eléctrica y las subidas de precios, ha dado pie a lanzar ofertas engañosas para que los consumidores se pasen del mercado regulado al mercado libre, ofertando contratos a largo plazo, con unas tarifas atractivas actualmente, pero que en un futuro no lo pueden ser tanto. Además, posiblemente, las compañías del mercado libre van a externalizar los riesgos que va a tener el nuevo cambio tarifario y, por tanto, van a subir el precio.

4. Información al consumidor en caso de revisiones del precio del contrato

El RDL 23/2021 amplió las obligaciones de información al consumidor en el caso de revisión del precio del contrato de suministro. Se deben comunicar con al menos un mes de antelación, de forma transparente y comprensible. Deben incluir una comparativa de los precios aplicados antes y después de la revisión, una estimación del coste anual del suministro para dicho consumidor y su comparativa con el coste anual anterior. La comparativa debe realizarse con la mejor información disponible en el momento en el que se realiza la revisión de precios al consumidor, y en términos homogéneos, de tal forma, que las estimaciones sean realmente comparativas. Se recomienda incluir una explicación sencilla con los parámetros más significativos utilizados para realizar la estimación.

5. Rescisiones del contrato

El RDL obliga a las comercializadoras a informar al consumidor de su derecho a rescindir el contrato sin coste ni penalización alguna cuando se le notifica una modificación de sus condiciones del contrato. No se puede limitar el plazo para que el consumidor ejerza este derecho porque la ley se lo reconoce sin límite de plazo.

Además, el cambio de condiciones del contrato, solo puede producirse con anterioridad a la finalización de su vigencia, si está previsto en el contrato de

forma específica, clara y transparente. En este sentido, los cambios que se produzcan en los contratos de fijo a indexado o viceversa deberán considerarse una modificación del contrato. Por ello, el consumidor deberá tener derecho a rescindirlos sin coste alguno, aun cuando en el contrato se estipule esta posibilidad de forma genérica.

En el caso de que la comercializadora decida rescindir un contrato conforme a las condiciones económicas pactadas, debería compensar al consumidor con, al menos, el mismo criterio de penalización pactado para el supuesto inverso (que hubiera sido el consumidor el que rescindiese dicho contrato). Esta recomendación se basa en los criterios de equidad previstos en la Ley 24/2013 del Sector Eléctrico.





4

CONCLUSIONES

El análisis de situación pone de manifiesto que, en España, en los últimos años:

- Se ha incrementado la pobreza energética
- Ha disminuido el número de beneficiarios del bono social, a pesar del aumento de la pobreza energética.
- El precio de la energía ha sufrido y sufre continuas y elevadas subidas.
- Los consumidores no están informados ni formados en materia energética.
- Un gran número de consumidores se ha pasado del mercado regulado al mercado libre.
- Existe una compleja normativa en la materia.

Estos datos se han de tener en cuenta en el desarrollo de las políticas de energía.

La pobreza energética es un fenómeno importante que debemos disminuir y erradicar, ya que son muchas las consecuencias que la acompañan: el deterioro de la salud física y mental, la imposibilidad de mantener la vivienda a una temperatura adecuada, no poder cocinar, no poder cargar el móvil, no tener acceso a internet, no poder estudiar ni teletrabajar, no poder reformar las viviendas y edificios para hacerlos más eficientes, no poder comprar aparatos eléctricos con menor consumo, porque son más caros y su nivel adquisitivo no se lo permite, o no poder pagar la factura de energía.

En esta guía hacemos algunas propuestas que pueden ser de utilidad para todos los consumidores en general y para los vulnerables en particular, porque la pobreza no es estática, y en cualquier momento, por circunstancias de la vida, cualquiera puede encontrarse en ese punto.

En resumen, proponemos que el consumidor debería:

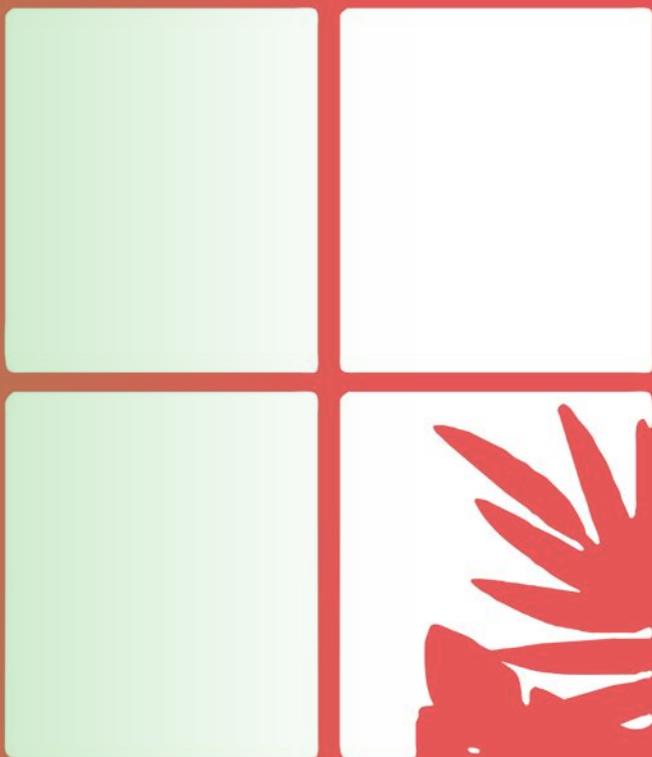
- Conocer su contrato de energía y optimizarlo adecuándolo a sus necesidades reales.
- Contratar en el mercado regulado, el Precio Venta al Público del Pequeño Consumidor (PVPC). Con ello se podrá beneficiar de las posibles bajadas de precio, no estará obligado a la contratación de servicios y condiciones adicionales (mantenimiento, permanencia, o seguros), también le permitirá poder contratar dos potencias diferentes, y sobre todo y lo más importante, podrá disfrutar del bono social energético (eléctrico y térmico), si cumple el resto de los requisitos.
- Contratar la potencia y la tarifa adecuada a sus necesidades y modificar los hábitos de consumo de energía a los horarios con las tarifas más baratas.
- Mejorar la eficiencia energética en los electrodomésticos, en las viviendas y edificios, en el uso de lámparas, bombillas y calefacción.

- Conocer el bono social energético (eléctrico y térmico), y sus derechos y obligaciones.

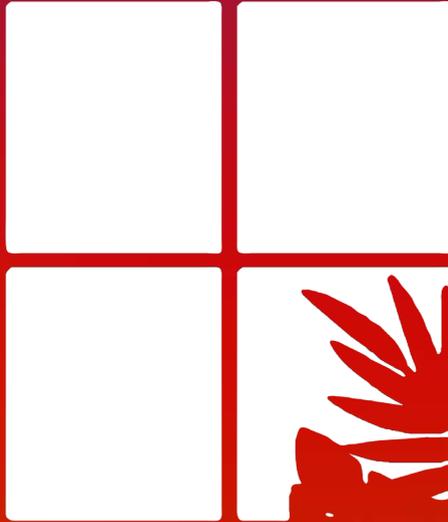
Si bien es cierto que ha ido aumentando la protección, y la información al consumidor, es necesario continuar con actuaciones para mejorar la información y formación, y sobretodo conseguir que llegue a los consumidores vulnerables y en riesgo de exclusión social, que son los que tienen más dificultades para estar informados de los cambios que se producen. Además, es necesario incrementar la protección de los consumidores más vulnerables, e implementar las líneas de ayuda específicas para estos en materia de eficiencia energética.

Podréis encontrar esta guía en formato electrónico, en nuestra página web (<https://www.ugt.es>), donde la mantendremos actualizada con los cambios que se vayan produciendo.





Edita: UGT
Depósito legal: M-23230-2022
28 de septiembre de 2022



UGT 



SECRETARÍA DE ESTADO
PARA LA AGENDA 2030





PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GUÍA OPERATIVA PARA LA DELEGADA Y EL DELEGADO DE PREVENCIÓN



Si estás leyendo esto es porque como delegada o delegado de prevención te preocupa e interesa la prevención y la salud de las personas trabajadoras en la empresa. Con esta Guía, podrás dar respuesta a las cuestiones principales que en tu día a día te asaltarán sobre prevención de riesgos laborales, aunque hemos querido remarcar en especial la elevada siniestralidad a la que nos enfrentamos las personas jóvenes y las condiciones de trabajo más precarias que solemos padecer.

Los delegados y delegadas de prevención sois elegidos para llevar a cabo la tarea de la representación y defensa de las personas trabajadoras para garantizar la protección de su seguridad y salud. Para ayudaros a desempeñarla con la mayor eficacia, desde RUGE, hemos querido poner a vuestra disposición esta Guía, confiando en que os resulte un instrumento útil para una mejor y más eficaz defensa de los derechos de las personas trabajadoras en materia preventiva. Ha sido elaborada por la Secretaría de Salud Laboral de UGT-CEC con la colaboración de RUGE, obteniendo un documento fruto del trabajo conjunto y para el que ambas partes han aportado su conocimiento y experiencia. Así, en la primera parte de esta guía se recopilan datos de empleo y su relación con la siniestralidad laboral de las personas trabajadoras jóvenes, con el fin de que conozcamos y profundicemos en esta realidad tan abrumadora: las personas jóvenes son especialmente vulnerables en el lugar de trabajo y, por tanto, nuestro papel como delegadas de prevención se vuelve, si cabe, más necesario.

En segundo lugar y como parte del eje central de esta Guía, se desarrollan las cuestiones sobre PRL más comunes que nos encontraremos en nuestro día a día y cómo resolverlas, ya no solo desde el aspecto teórico, si no desde una perspectiva práctica.

Esperamos que esta herramienta haga más sencillo y efectivo tu labor preventiva diaria.

Recibe un fraternal saludo,

Eduardo Magaldi González
RUGE – Revolución Ugetista

Ana García de la Torre
Secretaría Salud Laboral UGT

CONTENIDO

ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LA JUVENTUD	9
PROBLEMÁTICAS DEL MERCADO AGRAVADAS POR LA PANDEMIA	10
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO	12
ANÁLISIS DE LAS CIFRAS DE ACCIDENTES LABORALES ENTRE LA POBLACIÓN TRABAJADORA ENTRE 16 A 34 AÑOS	17
ANÁLISIS DE LAS CIFRAS	18
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO	19
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA DE TRABAJO	21
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES CON BAJA IN ITINERE	23
SALUD Y RIESGOS EN COLECTIVOS VULNERABLES	25
SALUD Y RIESGOS LABORALES	26
COLECTIVOS CON SITUACIÓN DE MAYOR VULNERABILIDAD	31
MENORES DE EDAD	32
BECARIOS	34
NOCIONES DE PREVENCIÓN PARA EVITAR LOS RIESGOS Y MEJORAR LA SALUD	39
¿QUÉ ES EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?	40
¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES?	40
¿QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?	41
¿QUÉ ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD?	42

¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE EMERGENCIA?	43
¿QUÉ SON LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIS)?	43
¿QUÉ HAY QUE SABER SOBRE PRIMEROS AUXILIOS?	43
¿QUÉ INFORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA DEBE FACILITAR EL EMPRESARIO?	50
¿EL EMPRESARIO DEBE FACILITAR FORMACION EN MATERIA PREVENTIVA?	50
¿EL EMPRESARIO DEBE CONSULTAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?	51
QUE DEBES SABER SI ERES DELEGADO O DELAGADA DE PREVENCIÓN	53
¿QUIÉNES SON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	54
¿QUÉ COMPETENCIAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	54
¿QUÉ FACULTADES TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	55
¿QUÉ GARANTÍAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	56
¿QUÉ ES EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?	57
¿QUÉ COMPETENCIAS Y FACULTADES TIENE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?	58
DENUNCIAS A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	58
QUÉ DEBES HACER SI ERES DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN	61
¿QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL?	62
¿QUÉ HACER EN CASO DE NECESITAR BAJA LABORAL DEBIDO A UN ACCIDENTE DE TRABAJO?	63
¿QUÉ HACER EN CASO DE SUFRIR UN ACCIDENTE DE TRABAJO Y NO NECESITAR BAJA LABORAL?	63
¿CÓMO HACER UNA RECLAMACIÓN ANTE LA MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL?	63

¿QUÉ HACER EN CASO DE DESACUERDO EN EL ALTA MÉDICA EMITIDA POR LA MUTUA?	64
¿QUÉ HACER PARA SOLICITAR UN CAMBIO DE CONTINGENCIA?	65
¿QUÉ HACER EN CASO DE SUFRIR ACOSO LABORAL?	66
DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA PREVENTIVA	69
SON TUS DERECHOS	70
TUS DEBERES	70
SON DEBERES DE LA EMPRESA	71
DIFERENTES ANEXOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	73
ANEXO I CONCEPTOS BÁSICOS	74
ANEXO II: MODELOS DE ACTUACIÓN	76
NORMATIVA DE REFERENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	99
NORMATIVA	100
BIBLIOGRAFÍA	102



ANÁLISIS DE LOS DATOS

DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LA JUVENTUD



PROBLEMÁTICAS DEL MERCADO AGRAVADAS POR LA PANDEMIA

Para poder analizar la salud laboral de los jóvenes y por qué tienen una mayor predisposición a padecer accidentes, es necesario analizar previamente las circunstancias que rodean al mercado de trabajo y recordar algunos aspectos sobre el empleo que afectan directamente a la población joven.

Y es que las razones por las que las personas trabajadoras jóvenes sufren mayor siniestralidad laboral que el resto de población de más edad son claras y tienen mucho que con los rasgos del mercado laboral español. Estos son:

- La concatenación de contratos temporales.
- La falta de experiencia y/o formación en el puesto de trabajo.
- La cantidad de horas de trabajo.
- Condiciones de trabajo descuidadas.
- Ser más vulnerables ante la explotación.
- Una menor participación en la acción colectiva (bien por desconocimiento o por miedo a represalias en el puesto de trabajo, etc.), respecto a otras personas trabajadoras de mayor edad.

En definitiva, todo esto se traduce en una precarización de la situación del mercado de trabajo juvenil, que afecta a todos los ámbitos (temporalidad, bajos salarios, etc.) y en el que la salud también se ve afectada.

A todos estos problemas endémicos y difíciles de superar se añade un cambio de tendencia con menor presencia de personas ocupadas y un desempleo juvenil en el que cada vez es mayor el tiempo de búsqueda.

Además, la contratación destinada a la juventud que se inclina hacia la temporalidad tiende a la contratación de corta duración para las personas jóvenes, situación que se ha visto agravada con la crisis del COVID-19, la cual ha intensificado estos problemas.

Para mostrar y entender por qué a la juventud le ha afectado tanto la pandemia, vamos a empezar por analizar que sucedió antes, es decir cómo era la actividad en 2019.

COMPARATIVA DE TASAS ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN LA JUVENTUD RESPECTO A OTROS
TRAMOS DE EDAD Y MEDIA DE PAÍSES A LA UE

		ESPAÑA		UE-28	
		De 15 a 29 años	Todas las edades	De 15 a 29 años	Todas las edades
Tasa de Actividad	2007	63,9	71,8	57,7	70,3
	2013	56,6	74,3	56,6	72
	2019	50,7	73,8	56,6	74

Tasa de Empleo	2007	55,7	65,8	50,7	62,5
	2013	32,6	54,8	45,9	64
	2019	38,2	63,3	50,3	69,2

Tasa de Paro	2007	12,9	8,3	12,1	7,3
	2013	42,4	26,2	18,9	11
	2019	24,7	14,2	11,2	6,4

Fuente: Eursotat, Labour Force Survery, 2007, 2013 y 2019 (promedios anuales)

En dicho año, antes del COVID, las tasas de actividad y de empleo de las personas jóvenes eran más bajas que las del conjunto de la población total, pero no sólo eso, también eran inferiores a las de la juventud del conjunto de la Unión Europea (28), tal y como se muestra en el cuadro adjunto.

En esta comparativa con los datos de Eurostat podemos ver que pese haberse producido una mejoría del empleo en general desde 2013 hasta el 2019, sin embargo, el comportamiento de los datos muestran una concentración de la incidencia del paro en la juventud de nuestro país. Por ello, en 2019, un año antes del COVID, todavía los valores se encuentran muy distanciados respecto a los mismos grupos de edad en el conjunto UE-28, mientras que antes de la crisis de 2008 estábamos en valores muy similares. Por lo que vemos que el empleo de la juventud no se encuentra en una buena situación de partida para afrontar la crisis del COVID en 2020.

Por tanto, el impacto del COVID-19 en estos grupos de edad ha supuesto en el segundo trimestre de 2020 (momento de la pandemia), una vuelta a valores más bajos en el empleo y más altos en el paro entre los más jóvenes, con una pérdida de tasa de empleo en

el grupo de 20 a 24 años de casi 9 puntos entre 2019 y 2020, lo que supuso un descenso del 23%, y en el grupo de 25 a 29 años una de 8 puntos, esto es un 12% menos.

Por otro lado, respecto a la juventud empleada, en el año 2019 había un promedio 2.740.000 personas de 16 a 29 años trabajando, esto es un 14% del total del empleo en nuestro país, mientras que para el resto de tramos de edad, el volumen de población trabajadora en dicho año representaba el 41%. Dichas cifras representaban una evolución positiva tras la crisis de 2008, sin embargo en términos de tasas para cada grupo de edad dentro del total joven, la participación en el mercado de trabajo era baja, tal y como refleja la baja tasa de empleo entre estos grupos, por un lado los 150.000 personas jóvenes de 16 a 19 años con empleo en 2019 que suponían tan solo un 8% sobre el total con su misma edad, los 900.000 que tenían de 20 a 24 años con mayor peso, pero lejos de ser una mayoría (39%), mientras que el grupo de 25 a 29 años aglutinaban un 68% del empleo juvenil, al tener un empleo unos 1,7 millones de personas de dicho tramo de edad.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

La distribución del empleo joven por sectores de actividad y por tipo de ocupación, mostraba en 2019 algunas diferencias respecto de periodos anteriores, también como consecuencia de la anterior crisis de 2008, pero además continuaban en el empleo las mismas problemáticas de carácter estructural como es la presencia elevada de empleos en el sector servicios, y más concretamente en ramas de actividad como el comercio, hostelería e industria manufacturera, en detrimento del empleo en otros sectores como el sector de la construcción, donde en 2019 trabajaban en torno a 120.000 personas menores de 30 años, frente a las más de 700.000 en 2007.

También, nos llama poderosamente la atención la menor presencia de personas jóvenes en la industria manufacturera, ya que si en 2008 el empleo joven en las manufacturas supuso el 22% en 2019 el volumen de empleo juvenil en este sector era del 12%. En la construcción también se observaba esta circunstancia, pero aquí la caída asociada a la crisis de 2008, que se prolongó prácticamente hasta 2017, y la escasa generación de nuevos puestos en estos años, explicaría ese menor peso de la juventud en el empleo de dichos sectores.

Concretamente, el perfil corresponde al de un hombre de 25 a 29 años, asalariado con contrato temporal a jornada completa, ocupado en el sector servicios, dentro de las ramas de Comercio al por mayor y menor, así como también en la Hostelería, la Industria manufacturera y/o en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

COMPARATIVA DE LAS PERSONAS JÓVENES OCUPADAS POR RAMAS DE ACTIVIDAD

	Total de todas las edades				De 16 a 29 años			
	2020	2019	2013	2008	2020	2019	2013	2008
Total	19.202,4	19.779,3	17.139,0	20.469,7	2478,4	2740,4	2391,3	4551,8
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	765,3	797,3	736,6	828,2	96,3	102,1	104	134,4
Industrias extractivas	33,1	32,6	29,9	52,7	3,1	2	2,5	10,5
Industria manufacturera	2.431,2	2.494,9	2.118,7	2.986,4	291,9	306,9	258,5	647,5
Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	86,8	91,2	78,7	74,4	12,1	10,9	11	14,4
Suministro agua, act. de saneamiento, gestión residuos y descontaminación	147,1	144,3	128,2	123,2	10,2	14,4	16	22,2
Construcción	1.244,1	1.277,9	1.029,5	2.459,9	104,4	117,7	116,3	620,1
Comercio al por mayor y menor; reparación vehículos motor y motocicletas	2.988,5	3.073,3	2.846,6	3.222,2	462,5	520,4	522	875,5
Transporte y almacenamiento	992,1	1.031,1	831,7	969,0	98	122,9	78	165,1
Hostelería	1.432,1	1.715,4	1.332,6	1.457,8	315,8	411,2	295,4	420,3
Información y comunicaciones	613,0	602,6	522,9	575,2	108,1	94,7	86,1	162,7
Act. financieras y seguros	444,9	429,2	454,1	515,1	46,7	42,3	46,1	107,2
Act. inmobiliarias	151,9	154,3	92,1	119,2	15	19	7,9	15,6
Act. profesionales, científicas y técnicas	1.034,8	1.022,4	836,6	905,1	151,3	156,1	117,8	211,4
Act. administrativas y servicios auxiliares	1.002,7	1.030,5	882,8	934,3	99,2	110,9	100,9	182,3
AAPP y defensa; Seguridad Social	1.356,0	1.346,1	1.277,4	1.299,8	63,8	70,6	89,7	155,2

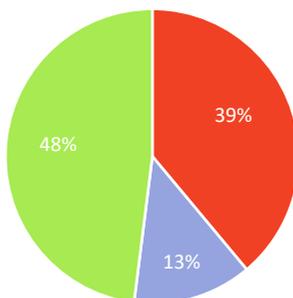
Educación	1.322,9	1.373,6	1.163,6	1.164,3	152,8	163,3	135,5	189,4
Act. sanitarias y de servicios sociales	1.769,3	1.681,2	1.365,6	1.287,0	245,3	232,9	160,8	242,6
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	374,5	405,2	315,7	321,0	87,8	107,3	79,4	108,3
Otros servicios	469,7	477,8	419,6	429,9	74,1	86,3	81,1	124,2
Act. de los hogares como empleadores de personal doméstico; act. como productores de bienes y servicios para uso propio	537,8	595,2	669,8	743,0	39,5	48,1	81,2	142,7

Fuente: EPA, 2020, 2019, 2013 y 2008, INE. Unidad: miles de personas

Además, el perfil del joven contratado se corresponde con el de un hombre de 20 a 29 años, con formación básica que trabaja en el sector servicios con un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción a jornada completa.

Pues, si hay una constante es la tipología de la contratación juvenil, ya que la temporal aglutina el 91,37% mientras que la indefinida es del 8,63% y aunque la juventud de 25 a 29 años llega hasta el 10,46% estos porcentajes de contratación indefinida son muy escasos y apenas han variado unas décimas respecto a 2019.

ASALARIADOS MENORES DE 30 AÑOS CON CONTRATOS TEMPORALES. POR DURACIÓN DEL CONTRATO



■ Menos de un año ■ Un año o más ■ No sabe la duración

Fuente: Observatorio de Emancipación, CJE 2º semestre de 2020
Unidad: % total de población joven asalariada con contratos temporales

Las modalidades contractuales que muestra el Informe del SEPE evidencian por un lado que el 47,33% de los contratos se suscribieron bajo la modalidad Eventual por circunstancias de la producción y el 34,83% de obra o servicio. En ambos casos, la contratación se ha reducido en torno a un tercio con relación al año anterior. Y por otro, que los contratos formativos no tienen demasiada representación ya que el contrato Formación supuso en 2020 el 0,28% y el de Prácticas un 0,83%. Por lo que esta tendencia muestra una vez más la situación de pérdida de derechos de la juventud como se verá en el estudio de campo más adelante.

Con esta situación que acabamos de mostrar no es de extrañar que las cifras de siniestralidad laboral sean elevadas entre la población joven. Y por tanto, asesorar en esta materia, tal y como es nuestro objetivo con la realización de esta GUIA, esperamos que sea nuestra pequeña contribución en pro de la salud laboral y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas jóvenes.

ANÁLISIS DE LAS CIFRAS

DE ACCIDENTES LABORALES ENTRE LA POBLACIÓN
TRABAJADORA ENTRE 16 A 34 AÑOS



ANÁLISIS DE LAS CIFRAS

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OHSA), “los trabajadores jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años de edad son más propensos a sufrir accidentes de trabajo graves que otros adultos de mayor edad. Pueden estar expuestos a condiciones de trabajo deficientes que lleven al desarrollo de enfermedades profesionales mientras son todavía jóvenes o en un momento posterior de sus vidas”¹

Como factores de riesgo para las personas jóvenes, la EU-OHSA identificar los siguientes:

- “Carecer de cualificaciones y formación
- Desconocer las obligaciones del empresariado, así como sus propios derechos
- Carecer de confianza para expresarse cuando surge un problema
- Los empresarios no reconocen la protección adicional que necesitan los trabajadores jóvenes”.

Según el informe del Observatorio Europeo de Riesgos “Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures”², “las personas trabajadoras de menor edad están más expuestas a ciertos factores físicos del trabajo, en comparación con la media de la población trabajadora que son: el ruido, las vibraciones, el calor y el frío, y la manipulación de sustancias peligrosas. En este sentido, mencionar el alto riesgo de exposición a ruidos fuertes entre los trabajadores jóvenes de hoteles y restaurantes, así como en la construcción”.

“Los jóvenes también desempeñan trabajos al aire libre donde la exposición al calor es habitual como la agricultura, la construcción, la industria y la hostelería”. En estos ambientes calurosos es frecuente que se produzcan golpes de calor u otras patologías asociadas a las altas temperaturas. No podemos olvidar los efectos que el Cambio Climático tiene sobre estos trabajos, debido al aumento de las temperaturas, lo que deberá ser tenido en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Además, la incidencia de los factores organizativos entre las personas trabajadoras jóvenes, indicar que están expuestos a una gran inseguridad laboral, dada la alta tem-

1 Disponible en: [Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

2 Disponible en: [Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

poralidad en la contratación, el trabajo a turnos y los horarios irregulares, así como los plazos ajustados y el trabajo a gran velocidad, afectan sin duda a su salud mental.

Tal y como muestra el Informe del Observatorio Europeo, “en cuanto a los factores psicosociales del trabajo, las mujeres jóvenes con trabajos precarios en la hostelería y servicios están más expuestas al riesgo de acoso sexual.”³

Dicho informe revela también que la exposición a sustancias peligrosas se produce en diversos entornos profesionales en los que trabajan la juventud, por ejemplo, a productos químicos agrícolas, productos de limpieza, gasolina, disolventes entre otros.

Respecto a la posibilidad de padecer trastornos musculoesqueléticos, el informe del Observatorio Europeo de Riesgos indica que aquellos puestos de trabajo en los que se dan “posiciones incómodas, la manipulación de cargas pesadas o trabajo repetitivo parecen ser más comunes entre los trabajadores jóvenes que en la media de la población activa. En consecuencia, los trabajadores jóvenes corren un riesgo considerable de desarrollar trastornos musculoesqueléticos.”

A continuación, se analiza la evolución de los datos nacionales de siniestralidad de las personas trabajadoras más jóvenes (entre 16 y 34 años) desde 2010 hasta 2020.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO

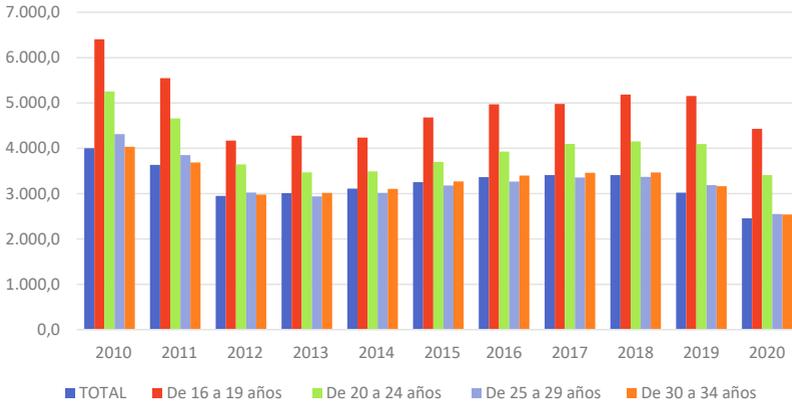
Observando la evolución del índice de incidencia⁴ de los accidentes que han provocado baja laboral ocurridos durante la jornada de trabajo desde 2010 hasta 2020, se puede apreciar como los índices relativos a las personas trabajadoras de menor edad, son superiores al resto, incluso superiores a la media calculada para toda la población trabajadora.

Especialmente preocupante es la situación de las personas trabajadoras de entre 16 y 19 años y de entre 20 y 24 años, ya que son los grupos de edad que registran las mayores incidencias.

3 Observatorio Europeo de Riesgos: “Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures” 2007. P.12

4 Los índices de incidencia anuales se han calculado como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

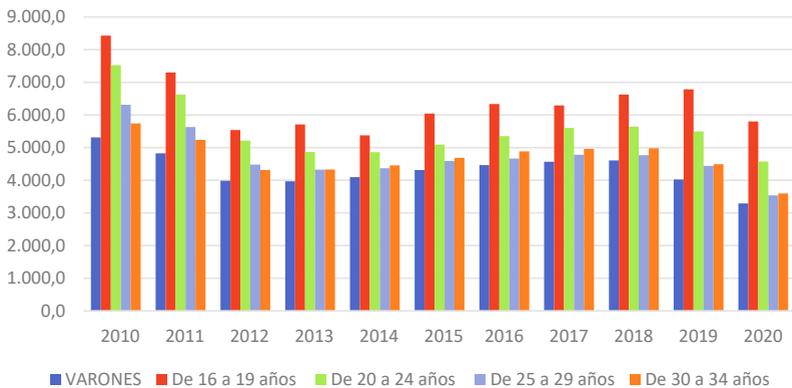
ÍNDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA EN JORNADA POR EDAD



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Analizando los datos, se puede observar la evolución del índice de incidencia de los accidentes con baja ocurridos en jornada laboral que entre los varones son superiores a los del total de la población trabajadora. Los datos registrados entre los varones de entre 16 y 34 años es superior a la media. Siendo los grupos de entre 16 a 19 años y de entre 20 a 24 años los que presentan las mayores incidencias.

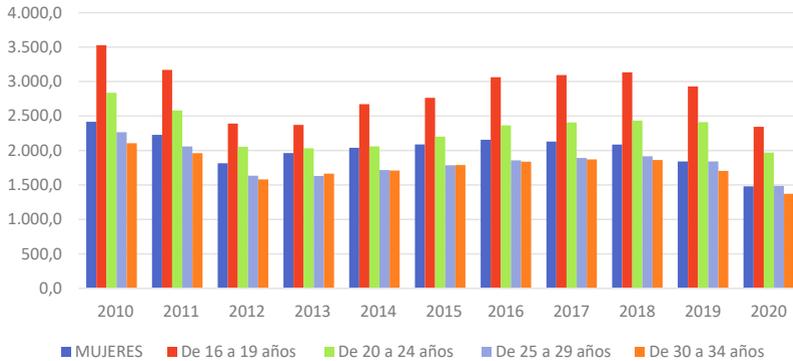
ÍNDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA EN JORNADA. VARONES. POR EDAD



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Las cifras de incidencia de los accidentes con baja en jornada laboral entre mujeres son inferiores a las de la población general, de nuevo las incidencias que registran los grupos de trabajadoras de entre 16 y 19 años y de 20 a 24 años son superiores a las incidencias medias para todas las mujeres trabajadoras.

ÍNDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA EN JORNADA. MUJERES. POR EDAD



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA DE TRABAJO

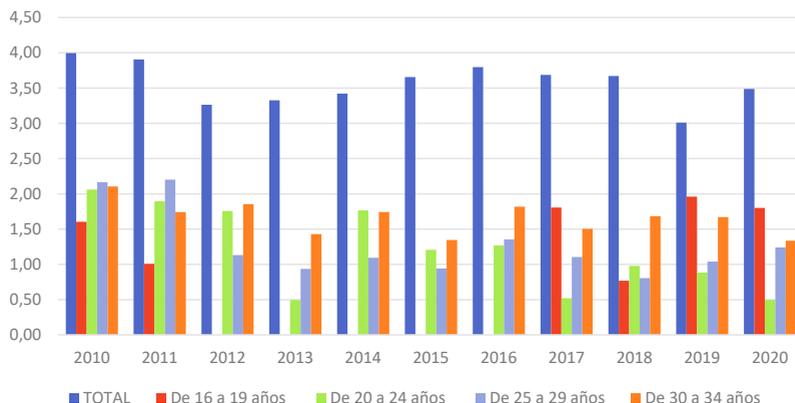
Las personas trabajadoras de menor edad registran menores índices de incidencia de los accidentes mortales en jornada que el total de la población trabajadora, al contrario de lo que sucede con los datos registrados respecto a los índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja ocurridos en jornada laboral.

Esto sucede para las cuatro franjas de edad analizadas:

- De 16 a 19 años, de 20 a 24 años,
- De 25 a 29 años y de 30 a 34 años.

Debe tenerse en cuenta que la primera causa de mortalidad por accidente laboral son los infartos y derrames cerebrales, que son patologías que se dan mayoritariamente entre personal de más edad.

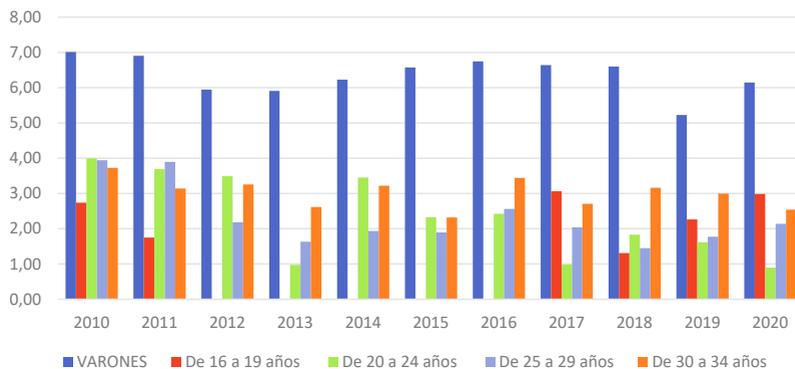
ÍNDICE DE INCIDENCIA AT MORTALES EN JORNADA



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Las personas trabajadoras de menor edad presentan una menor incidencia respecto a este tipo de accidente para todos los años analizados. Y en el caso de las mujeres trabajadoras, la incidencia de los accidentes mortales en jornada de trabajo es inferior a la registrada para el conjunto de la población trabajadora y apenas se registran muertes entre trabajadoras con edades comprendidas entes 16 y 19 años y de entre 20 y 24 años.

ÍNDICE DE INCIDENCIA AT MORTALES EN JORNADA. VARONES

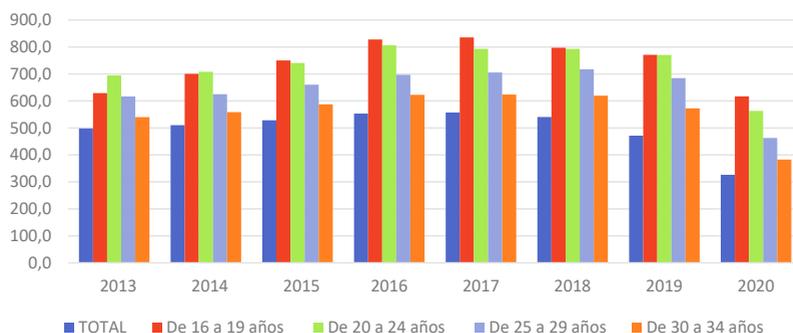


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES CON BAJA IN ITINERE

La incidencia de los accidentes con baja en el trayecto de ida y vuelta al trabajo es superior entre el personal de menor edad en comparación con la incidencia registrada para el total de la población trabajadora. Las mayores incidencias se registran entre las personas empleadas de 16 a 19 años y entre los de 20 a 24 años. Puntualizar que el descenso tan acusado que se produce en el año 2020 viene derivado de los efectos de la pandemia de COVID-19, muchas empresas recurrieron al teletrabajo para continuar con su actividad y en otras se paralizó la actividad, lo que provocó un descenso de los desplazamientos.

ÍNDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA IN ITINERE

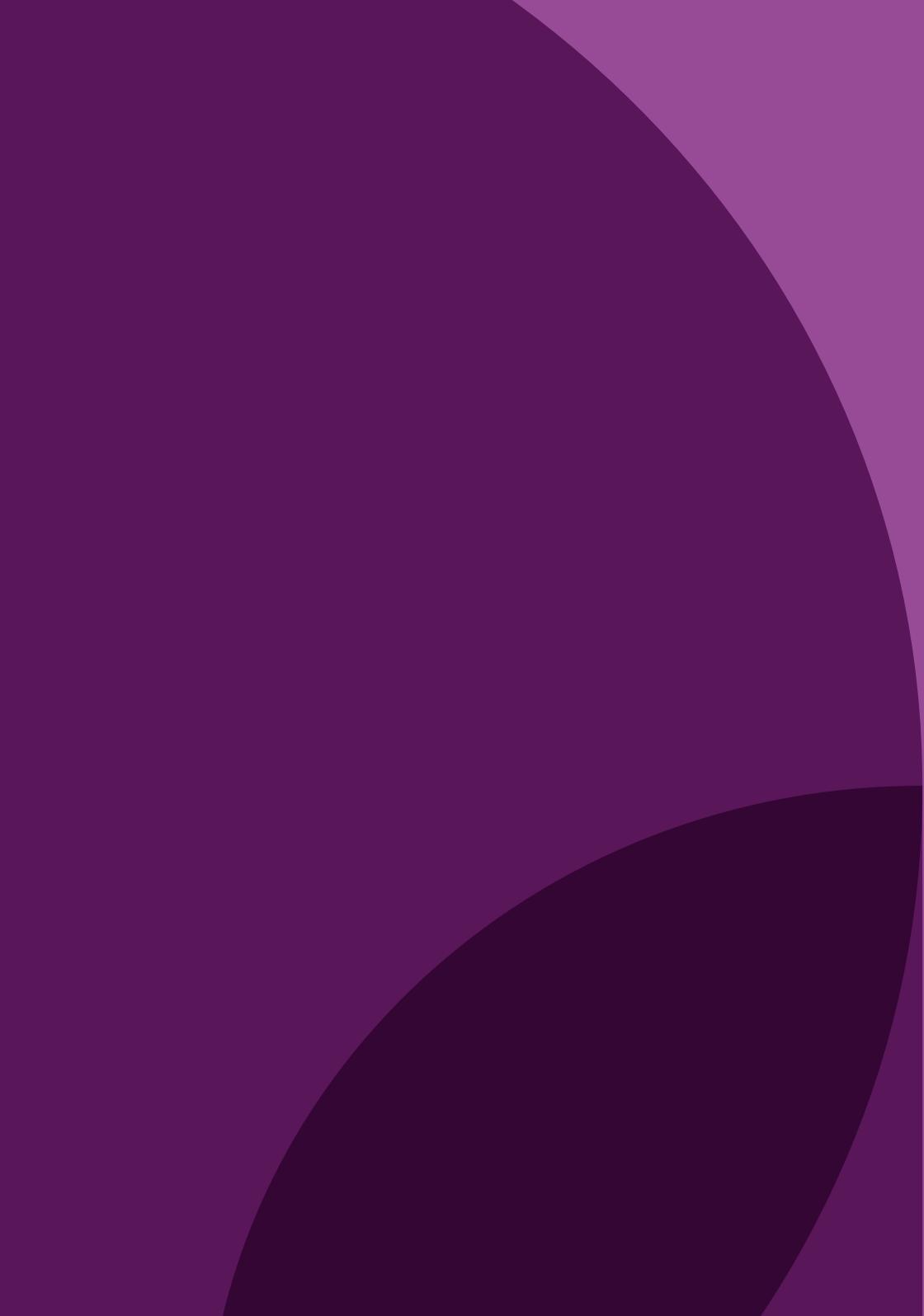


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Como se ha puesto de manifiesto, el colectivo de los trabajadores jóvenes es un grupo especialmente vulnerable en lo que respecta a sufrir accidentes en su puesto de trabajo. Debido a esta vulnerabilidad, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 considera necesaria la promoción de la seguridad y la salud en este colectivo.

“Variables como la edad y la temporalidad de la contratación impactan de manera específica en la siniestralidad. En particular, los cambios en el mercado laboral y la organización del trabajo han flexibilizado el tiempo de trabajo y las condiciones de estabilidad de los trabajadores más jóvenes, lo que repercute en peores indicadores de seguridad y bienestar físico y mental. Los índices de accidentes de trabajo en trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores al resto de trabajadores, situación que se ha producido durante años sucesivos y en distintas situaciones económicas”⁵.

⁵ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. P. 15



SALUD Y RIESGOS

EN COLECTIVOS VULNERABLES



SALUD Y RIESGOS LABORALES

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) *“Salud se define como el estado de bienestar alcanzado mediante el equilibrio físico, psíquico y social del individuo”*, es decir, la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedades. La mitad de la vida la solemos pasar trabajando; el trabajo normalmente es nuestro soporte económico y, por lo tanto, para desempeñar este ciclo vital es necesario preservar en lo posible la salud a lo largo de toda la vida laboral.

Las personas trabajadoras están expuestas a diferentes riesgos de origen laboral, que deben ser evaluados por la empresa, para evitar que se materialicen en daños para la salud, como enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

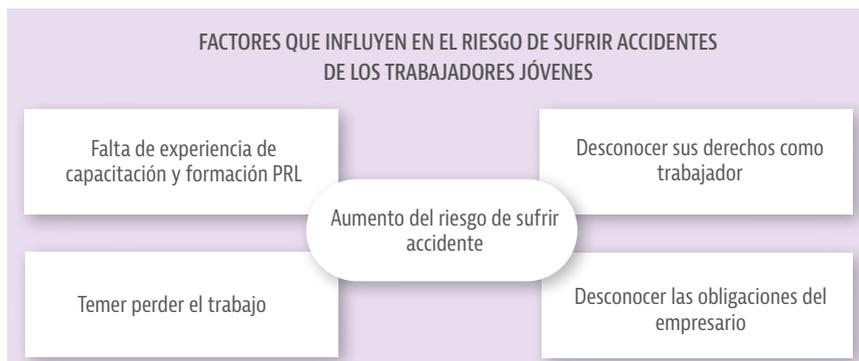
FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LAS PROFESIONES MÁS HABITUALES EN LOS JÓVENES

OCUPACIONES	FACTORES DE RIESGO		
	RUIDO	PSICOSOCIALES (ESTRÉS)	MÚSCULO-ESQUELÉTICO
Peones de la construcción	Ruido por motor a reacción de 130 decibelios (db)	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a destajo Salario por pieza y productividad Falta de participación	Posturas incorrectas Cortes y pinchazos Golpes Caídas de ellos y objetos Sobreesfuerzos
Peones de las industrias manufactureras	Ruido de motores: 30 db Fresadoras: 80 db	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a destajo Salario por pieza y productividad Falta de participación Trabajo monótono Tareas repetitivas	
Peones de transporte y descargadores	Ruidos constantes de motores: 102 db Torno: 80 db Remachadora: 120 db	Trabajo en plazo determinado Falta de autonomía Trabajo monótono Pocas exigencias en relación con la capacidad	Posturas Atropellos Accidentes Golpes Manipulación de cargas
Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados contrato directo al público y animadores	Conversaciones: 70 db Sonido de música: 90 db tanto ambiental como la que se escucha a través de cascos	Trabajo monótono Tareas repetitivas Ritmo de trabajo elevado Atracos	Movimientos repetitivos de manos y brazos Sedentarismo

<p>Otros técnicos y profesionales de apoyo a la gestión administrativa, teleoperadores de asistencia</p>	<p>Conversaciones: 70 db Equipos informáticos, teclados, faxes y teléfonos Ruidos de motores de refrigeración (aire acondicionado, calefacción)</p>	<p>Trabajo en plazo determinado Tareas repetitivas Trabajo monótono</p>	<p>Movimientos repetitivos de manos y brazos Sedentarismo Posturas incorrectas y forzadas</p>
<p>Trabajadores de los servicios de restauración</p>	<p>Conversaciones: 70 db Música repetitiva y cantante Ruidos de motores de refrigeración (aire acondicionado, calefacción) Ruidos fuertes de materiales de trabajo (platos, vasos, campanas extractoras, etc.) Tabaco</p>	<p>Ritmo de trabajo elevado Falta de autonomía Trabajo monótono Pocas exigencias en relación con la capacidad Tareas repetitivas Falta de participación y consulta No aporta nuevos conocimientos Violencia en el trabajo</p>	<p>Movimientos repetitivos de manos y brazos Posturas incorrectas y forzadas Ruido Cortes y pinchazos</p>
<p>Dependientes de comercio y asimilados</p>	<p>Conversaciones: 70 db Elevado volumen de la música, repetitiva y constante</p>	<p>Ritmo de trabajo elevado Tarea repetitiva Multifunción</p>	<p>Posturas incorrectas Disponer de muy poco espacio Golpes</p>

Fuente: Guía “Tu salud está en juego, conoce las enfermedades profesionales”. UGT juventud CEC, 2007

La exposición a los Riesgos Laborales puede producir de forma lenta y paulatina una serie de enfermedades, tanto profesionales (que son las legalmente reconocidas por la Administración), como otras enfermedades relacionadas con el trabajo; mientras que el accidente se produce de forma inmediata e inesperada.



Fuente: Sº de Salud Laboral y Medio Ambiente, UGT-CEC. “Ficha 06: Trabajadores jóvenes y PRL”. UGT - CEC 2018

Todas las cuestiones indicadas en la imagen anterior hacen necesario que se fomenten políticas que promuevan la seguridad y la salud de este colectivo, implicando a todos los trabajadores y trabajadoras, así como concienciando a todos los agentes involucrados.

Siguiendo una conducta preventiva se invierte en salud y también se contribuye a que tu empresa, con un sistema integrado de prevención, gane en calidad y competitividad; ya que se mejoran las condiciones de trabajo y con ello disminuyen los riesgos y los daños derivados del trabajo.

Cuando estés trabajando piensa en tu empresa como en un puzzle que está formado por trabajadoras y trabajadores, personal de dirección y mandos intermedios en donde cada uno constituye una pieza fundamental y, por lo tanto, están implicados a la hora de adoptar actitudes preventivas para que la cadena no se rompa.

La falta de formación e información entre las personas trabajadoras de menor edad respecto a los riesgos laborales presentes en su entorno laboral, es uno de los grandes problemas a los que se debe poner solución para evitar el elevado número de accidentes que sufren.

Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, de hecho, los trabajadores y trabajadoras menores de edad son considerados como un grupo vulnerable que debe ser especialmente protegido, así el art. 27 LPRL indica lo siguiente:

“1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7

del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.”

Por otro lado, según lo recogido en el art. 29 LPRL, las personas trabajadoras también tienen obligaciones, siendo la principal de ellas la de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, debiendo cooperar con el empresario y contribuir al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, según las indicaciones del empresario, sus posibilidades y conocimiento, para ello:

- Realizarán un uso adecuado las maquinas, herramientas, sustancias, u otros medios con los que realicen su actividad,
- Usarán correctamente los equipos o medios de protección, de acuerdo con las instrucciones recibidas del empresario,
- No dejarán fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes,
- Pondrán en conocimiento de su superior jerárquico y de los trabajadores designados para realizar acciones en materia preventiva o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que pueda conllevar riesgos para la salud de los trabajadores.

El art. 14.2 LPRL relaciona las obligaciones en materia preventiva del empresariado: *“El empresario realizara la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores”.*

Más concretamente, la gerencia cumplirá con la siguiente relación de obligaciones, las cuales afectan a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su edad o tipo de contrato laboral:

- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de riesgos

- Información, consulta y participación
- Formación del personal de la empresa
- Medidas de emergencia
- Vigilancia de la salud

Dada la enorme temporalidad en la contratación de las personas jóvenes, destacar igualmente el art. 28 LPRL sobre Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, en el que se dice que *“los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios”*.

“El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.”

“Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos” y “tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud”

“En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal (ETT), la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información. La ETT será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. A tal fin, la empresa usuaria deberá informar a la ETT, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la ETT. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos” en materia de seguridad y salud.”



Fuente: Modelo de seguridad y salud en el trabajo (SST) de los trabajadores jóvenes. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. FACTS 83

Desde RUGE hemos querido poner el énfasis en 2 colectivos específicos a los que es necesario atender en las tareas de representación sindical como es el caso de las personas becarias y las menores de edad.

COLECTIVOS CON SITUACIÓN DE MAYOR VULNERABILIDAD

Hemos visto cómo las personas jóvenes están expuestas a numerosos riesgos de origen laboral al ponerse a trabajar, debido a la precariedad de los puestos que ocupan. La precariedad laboral hace a la juventud muy vulnerable. Son varios los colectivos de jóvenes con especiales dificultades y vulnerabilidad, pero nos vamos a centrar en dos muy específicos para que en tu condición de Delegado o Delegada de Prevención podamos ayudarte a identificarlos.

Uno de los colectivos es el de las personas trabajadoras menores de edad, para quienes la falta de experiencia y en muchos casos de madurez, hace que desconozcan tanto el entorno del trabajo como los riesgos a los que se enfrentan. Sin embargo, para este colectivo, por sus especiales características, como el caso de la edad, si existe una regulación específica, empezando por el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, no es el caso de las personas becarias, quienes aun desarrollando labores y/o tareas en un trabajo carecen de una relación laboral con la empresa, enmascarando en muchas ocasiones puestos de trabajo encubiertos y a pesar de

tener, en algunos casos convenios entre empresa y centros educativos, carecen de una relación laboral que obligue a la empresa a cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

MENORES DE EDAD

La falta de experiencia e inmadurez, unida en algunos casos a la escasa formación en materia preventiva hacen que este colectivo este especialmente expuesto a sufrir una mayor siniestralidad laboral.

Las prohibiciones a la contratación de los menores de edad están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En él nos encontramos con dos artículos de aplicación, el 6 y el 7 en su apartado b.

“Artículo 6. Trabajo de los menores.

- 1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.*
- 2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.*
- 3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.*
- 4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.”*

Artículo 7.b, Capacidad para contratar:

“Podrán contratar la prestación de su trabajo:

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que le tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

Remarcar que existen limitaciones a la contratación de trabajadores menores de 18 años en trabajos de especial riesgo (Decreto de 26 de julio de 1957 derogado parcialmente en lo relativo al trabajo de las mujeres).

Mencionar igualmente la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, que es de aplicación a las personas menores de 18 años con un contrato de trabajo y que en su art. 7 prohíbe el trabajo de este colectivo en trabajos:

- a. *“Que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas;*
- b. *Que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea nefasto y crónico para el ser humano;*
- c. *Que impliquen una exposición nociva a radiaciones;*
- d. *Que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia respecto de la seguridad o por su falta de experiencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos.*
- e. *Que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos, o a causa de vibraciones”.*

DEBES SABER QUE... las personas menores de 18 años, necesitan una mayor protección respecto a los riesgos laborales

Por tanto, las personas de menos de 18 años no deberían realizar estos trabajos:

- Aquellos que excedan sus capacidades físicas o mentales.
- Los que les expongan a sustancias tóxicas o cancerígenas.
- Los que les expongan a radiaciones.
- Aquellos que impliquen temperaturas extremas, ruido o vibraciones.
- Ni tampoco los que conlleven riesgos que es improbable que reconozcan o eviten por su falta de experiencia o formación o insuficiente atención a la seguridad y salud en el trabajo.

Y tal y como señala la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Factsheet nº 62 titulado “La seguridad de los trabajadores jóvenes”, debes saber que hay empresas que asignan tutores a las personas jóvenes, para los que realiza las siguientes recomendaciones:

- *“Enseñarles lo correcto para su futura vida laboral.*
- *Animarles a participar, a que formulen preguntas sobre los riesgos y precauciones del trabajo y comuniquen cualquier riesgo que vean.*
- *Garantizar que pueden decir «no» si no están seguros de lo que tienen que hacer.*
- *Hacer hincapié en la necesidad de llevar el equipamiento correcto y tomar las precauciones necesarias.”*

BECARIOS

Para las personas cuyas condiciones de trabajo se basan en la realización de unas prácticas no laborales y/o becarias hay que tener en cuenta que también necesitan tener una prevención de riesgos, pese a que estas personas jóvenes carezcan de muchos otros derechos, como por ejemplo el de la remuneración. Pues la mayoría de las prácticas no laborales universitarias curriculares no son remuneradas, lo que significa que existen una gran cantidad de jóvenes realizando jornadas laborales completas sin cobrar un salario ni –de momento (se está a la espera de que se ponga en marcha el Real Decreto-ley 28/2018)- cotizar a la Seguridad Social. Y en el caso de las prácticas no laborales remuneradas, la remuneración suele ser muy baja, entre los 300 y 500 euros al mes. Además, la cotización a la Seguridad Social es obligatoria si existe remuneración de las prácticas, que consiste en una cuota fija de 51,05 euros por contingencias comunes -de los que 42,56 euros serán a cargo del empresario y 8,49 euros a cargo del estudiante- sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial, ni por formación profesional (Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, y art. 44 Orden TMS/83/2019, de 31 de enero). Se ha dado un cambio legislativo, que todavía no se está aplicando, por el que las prácticas no laborales universitarias y de formación profesional deberán estar sujetas a cotización en la Seguridad Social, aunque no estén remuneradas (Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre).

No existe legislación en la que se contemple cuestiones relativas a algunos derechos de los que disfrutaban los trabajadores cuando existe una relación laboral, durante la

realización de prácticas no laborales a través de un convenio. No existe un Estatuto de los Estudiantes en Prácticas No Laborales, y, por tanto, no se contempla algunos derechos básicos como:

- Los tiempos de descanso
- Las vacaciones
- Permisos y bajas
- Coberturas de seguros de calidad
- Representación y negociación colectiva

Y en materia preventiva la norma que regula las obligaciones de las empresas es la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, donde en su artículo 3 se dice que: “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.”

Por eso, aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no menciona a los becarios como sujetos de aplicación de esta ley, esto no debería servir de excusa a las empresas que se acogen al Real Decreto-Ley 28/2018, que toma como una medida de extraordinaria y urgente necesidad, la modificación para que la actividad de participar en programas de formación, realizando prácticas no laborales en empresas, así como las prácticas académicas externas, al amparo de sus respectivas regulaciones, se incluyan en el sistema de la Seguridad Social, aunque no tengan carácter remunerado.

De este modo, las personas que participan en dichos programas y cumplen la ejecución de estas prácticas, quedan protegidas por el Régimen General de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. El alta deja fuera la protección por desempleo. La obligación de cotizar corresponde a quien la norma aplicable determine en el caso de las prácticas y programas formativos remunerados, y a la empresa, institución o entidad donde se desarrollen las prácticas y programas formativos no remunerados, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación (si existe) se disponga que corresponde al centro educativo en el que alumnos y alumnas cursen sus estudios.

Entonces, dado que la realización de las prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, para la realización de prácticas

no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas se encuentra amparado en dicha regulación legal permitiendo la inclusión de este colectivo en el sistema de la Seguridad Social aunque dichas prácticas no estén remuneradas y no existir una relación laboral como tal, sin embargo, desde RUGE entendemos que el hecho de que no haya una relación laboral no significa que las personas que se encuentren en los lugares de trabajo dentro de cualquier empresa no deberían ser indiferentes o quedarse fuera de cualquier medida de prevención de la salud y seguridad que la empresa tiene la obligación de implantar. Por ejemplo, si se va a visitar una obra y hay que ponerse el caso, una persona becaria deberá usar también este Equipo de Protección Individual o cualquier otro específico que se requiera en un determinado empleo de la misma forma que el resto de las personas empleadas.

La persona en prácticas debería acceder a derechos tales como usar los mismos EPI's igual que el resto del personal de la empresa, así como ser informado de los riesgos de su puesto de trabajo, explicándole las medidas a que está obligada a tomar la empresa ante una emergencia. Y es que a pesar de que no se de una relación laboral, cualquier persona becaria al entrar en un centro de trabajo su predisposición a los riesgos va a ser igual a la de cualquier persona que se encuentre trabajando en la empresa.

Para estos colectivos especiales y para los jóvenes en general, como delegada o delegado de prevención debes saber que las personas que trabajan como supervisores deberían tener en cuenta las características especiales que el trabajo con estas personas jóvenes implica. Y en este sentido, desde RUGE compartimos una serie de consejos que da la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en su Factsheet nº 62 titulada "La seguridad de los trabajadores jóvenes", que aparecen en el siguiente cuadro adjunto:

CONSEJOS PARA SUPERVISORES, TRABAJANDO CON PERSONAS JÓVENES

- *“Valorar las capacidades/la competencia del joven para las tareas asignadas.*
- *Identificar los riesgos que puedan causar lesiones a los jóvenes; la gente joven es más vulnerable y es posible que precise una supervisión más estrecha que otros trabajadores.*
- *Poner en práctica controles/precauciones eficaces para prevenir las lesiones como, por ejemplo, dispositivos de seguridad, barreras, prohibiciones, inspecciones, controles de detección, información, formación, procedimientos y supervisión.”*

- *Mejorar y simplificar continuamente las prácticas laborales seguras. Informar e instruir sobre buenas prácticas.*
- *Hacer demostraciones del procedimiento correcto, a un ritmo lento si es necesario.*
- *Asignar las tareas de acuerdo con la capacidad de la persona y realizar una supervisión directa hasta que sea competente.*
- *Comprobar que comprenden el procedimiento correcto y las precauciones necesarias.*
- *Observar su rendimiento y repetir la demostración, si es necesario, para reforzar el aprendizaje.*
- *Escucharles, consultarles y compartir con ellos, por ejemplo fomentando su participación en la evaluación de los riesgos. Informar a los jóvenes sobre dónde pueden obtener ayuda/ asesoramiento en su ausencia y qué deben hacer si tienen dudas.*
- *Asegurarse de que están al corriente de los procedimientos de emergencia.*
- *Facilitar cualquier procedimiento escrito de seguridad y salud laboral y el equipamiento/prendas de protección individual necesarios para el desempeño de la tarea.*
- *Inculcar valores, explicar la importancia de la salud y la seguridad laboral, promover actitudes correctas, concienciar y dar buen ejemplo.*
- *Motivar, amistosamente, facilitando las cosas y orientando.*
- *Controlar, organizando y disciplinando si es necesario.”*

Fuente: FACTSHEETS 62 - La seguridad de los trabajadores jóvenes — Consejos para los supervisores Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.



NOCIONES DE PREVENCIÓN

PARA EVITAR LOS RIESGOS Y MEJORAR LA SALUD



¿QUÉ ES EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

“La prevención de los riesgos laborales debe 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” (Art.16 LPRL)

El empresario está obligado a elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, según lo establecido en el art. 16 LPRL que regula el contenido de dicho plan.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe incluir la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en la que tiene que quedar reflejada la estructura organizativa, los responsables, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo las distintas acciones en materia preventiva.

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La evaluación de riesgos es *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deban adaptarse.” (art. 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención).*

El empresario tiene que elaborar una evaluación inicial en base a *“la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos” (art. 16.2 LPRL).*

También tendrá que realizarse una evaluación de riesgos para la elección de los equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos y para el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Una evaluación de riesgos laborales tiene que contener la siguiente información:

- Identificación del puesto de trabajo
- Riesgos del puesto
- Trabajadores afectados

- Resultado de la evaluación
- Medidas preventivas a aplicar
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

La evaluación de riesgos tendrá que repetirse y adaptarse a las nuevas circunstancias cuando cambie el puesto de trabajo, las condiciones laborales o las condiciones personales del trabajador.

También deberá repetirse *“cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de controles periódicos, incluida la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes”* (art. 6 Reglamento de los servicios de prevención).

¿QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?

La Planificación de la actividad preventiva tiene que incluir aquellas medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos que hayan sido puestos de manifiesto por la evaluación de riesgos, indicando los plazos y responsables para su ejecución, así como los medios humanos y materiales necesarios (art. 16.2 b) LPRL).

Además, *“el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de las mismas”* (art. 16.2 b) LPRL).

El plan de prevención tiene que incluir los siguientes apartados (art 9.1 Reglamento de los servicios de prevención):

- Actividades preventivas derivadas de la evaluación
- Medidas de emergencia y evacuación
- Vigilancia de la salud de los trabajadores
- Formación e información de los trabajadores en materia preventiva
- Coordinación de la prevención de riesgos laborales en la empresa

¿QUÉ ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD?

La vigilancia de la salud son reconocimientos médicos periódicos para comprobar el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos a los que estén expuestos, por lo tanto, no es suficiente con la realización de pruebas genéricas, sino que las pruebas que se realicen deberán ser específicas para los riesgos a los que estén expuestos.

Es gratuita para los trabajadores y la realiza el servicio médico del servicio de prevención, no confundir con la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Según el art. 22 LPRL, el empresario deberá garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, independientemente del tipo de contrato.

La realización de la vigilancia de la salud es voluntaria para los trabajadores excepto para las siguientes excepciones, previo informe de los representantes de los trabajadores:

- *“Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.*
- *Para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para terceros.*
- *Cuando así venga establecido en una disposición legal.”*

En la vigilancia de la salud se tiene que guardar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y la confidencialidad de los datos de salud. El empresario no podrá tener acceso a los resultados del reconocimiento médico y estos resultados no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Por último, la vigilancia de la salud deberá realizarse:

- Tras la incorporación al trabajo o tras la asignación de nuevas tareas con nuevos riesgos para la seguridad y salud.
- Tras una larga ausencia del puesto de trabajo por motivos de salud.
- Periódicamente para evaluar si los riesgos laborales están afectando a la salud de los trabajadores.

- Posteriormente a la finalización de la relación laboral, en aquellos casos en que la naturaleza de los riesgos a los que estuvo expuesto el trabajador lo haga necesario.

¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE EMERGENCIA?

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa y si existe presencia de personas ajenas a la propia empresa, deberá *“analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores”* (art. 20 LPRL)

El empresario designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas debiendo *“poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado”* además tendrá que comprobar de forma periódica el correcto funcionamiento de las medidas de emergencia adoptadas. También, el empresario deberá organizarse con servicios externos a la empresa como por ejemplo de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.

¿QUÉ SON LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIS)?

El empresario tiene que proporcionar a las personas trabajadoras los equipos de protección individual (EPIS) adecuados a los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo. Estos equipos tendrán que utilizarse cuando los riesgos no hayan podido evitarse o reducirse mediante medidas de protección colectivas, medios técnicos o procedimientos de organización del trabajo.

El empresario deberá dar instrucciones a las personas trabajadoras acerca del uso y mantenimiento de los EPIS y estas últimas deberán seguir las instrucciones dadas.

¿QUÉ HAY QUE SABER SOBRE PRIMEROS AUXILIOS⁶?

Podemos definir Primeros Auxilios como el conjunto de actuaciones, tratamiento y cuidados de emergencia que se dan a un trabajador de forma inmediata y provisional en caso de accidente o enfermedad repentina, antes de disponer de apoyo médico completo.

⁶ Guía de prevención en riesgos laborales para jóvenes, UGT Juventud CEC, 2000

Como criterios generales de actuación en caso de accidente podemos señalar:

1. Conservar la calma en todo momento: Para que la intervención sea eficaz, debemos estar tranquilos para actuar con rapidez.
2. Hacer un rápido examen de la situación: Es fundamental detectar las posibles fuentes de riesgo que peritan en el lugar del accidente y, actuar sobre ellas.
3. Localizar a todos los afectados: Nuestra actuación debe priorizarse sobre aquellas personas cuyo estado revista mayor gravedad. Cuando se llega al lugar de accidente no se debe comenzar a actuar curando al primer herido que se encuentre, ya que puede haber otros heridos más graves y que necesiten ayuda más urgente.
4. Solicitar auxilio con la mayor urgencia posible, indicando el lugar exacto donde se ha producido el accidente, el número y el estado aparente de la víctima.
5. Una vez se ha efectuado el rescate de las víctimas no se debe cambiar de sitio al accidentado antes de cerciorarse de su estado y, haberle proporcionado los primeros auxilios.
6. Tranquilizar a la víctima.

Lo primero que hay que hacer es, realizar una evaluación del estado del accidentado que supone recoger de forma sistemática y precisa todos aquellos datos que puedan ser de utilidad para facilitar, no sólo la actuación de los primeros auxilios sino también la posterior intervención de los equipos médicos.

Existen dos formas complementarias y consecutivas de evaluar una situación:

- a. Evaluación inicial: es una situación de urgencia. Lo primero que debe hacerse es una rápida evaluación del estado de la persona accidentada.
 - Esta valoración se inicia con la primera impresión que se tiene al ver a la persona herida y las circunstancias que rodean al accidente, comprobando las constantes vitales de la persona accidentada, para, realizar un examen básico comprobando:
 - Respiración: se debe comprobar la respiración de la persona accidentada, movimiento del tórax, sentir la salida del aire por la nariz y la boca...

- Circulación sanguínea: actividad del corazón y ausencia de grandes hemorragias; comprobar el pulso, examinar si el corazón late con normalidad...
 - Conciencia: actividad del Sistema Nervioso.
- b. Evaluación secundaria: en un segundo lugar hay que proceder a una revisión más detenida del estado del accidentado, con lo que se comprueba si existen lesiones o alteraciones importantes, fijando la atención en tres puntos:
- Comprobación de las funciones vitales.
 - Exploración física general: se han de buscar fracturas de miembros o columna vertebral, golpes recibidos en la cabeza, tórax y/o espalda que pueden producir lesiones o hemorragias internas.
 - Entrevista: se interrogará al accidentado y si no está consciente a otras personas que conozcan lo sucedido.

Es conveniente anotar algunos datos básicos que luego servirán al servicio médico como, por ejemplo:

- Datos personales.
- Constantes vitales.
- Enfermedades que padezca.
- Medicación que toma
- Alergias a medicamentos.
- Localización de dolores.
- Explicaciones sobre lo sucedido.
- Actuaciones de primeros auxilios realizadas.

A continuación, te ofrecemos algunas orientaciones sobre las actuaciones concretas que deben desarrollarse en una intervención básica de primeros auxilios:

HERIDAS: la manera de actuar ante una herida es el siguiente:

1. Limpiar la zona afectada.
2. Lavar con abundante agua.
3. Limpiar con una gasa.
4. Desinfectar la herida con antiséptico.
5. Cubrir la herida con una gasa estéril y fijarla con esparadrapo.
6. No utilizar algodón en contacto con la herida.

HEMORRAGIAS: Cuando se produce una hemorragia hay que:

1. Taponar la herida.
2. Cubrirla con un apósito y comprimir. Pasados 5 minutos atar el apósito fuertemente mediante vendas.
3. Si la herida continúa sangrando, poner otras vendas sobre la misma sin retirar la anterior, a la vez que se lava la extremidad afectada. Si se ha empapado de sangre las gasas se ponen otras sin quitar las primeras.
4. Compresión de la arteria por encima de la herida si la hemorragia sigue o si hay algún cuerpo extraño.

Para hacer un vendaje comprensivo se aprieta a tope con un pañuelo o venda la herida y, poniendo el nudo por encima de la herida, se espera unos 15 minutos (tiempo que tarda en formarse el coágulo).

Si la sangre se ha coagulado es mejor no tocar la herida para evitar la reproducción de la herida.

QUEMADURAS: las quemaduras pueden ser de 1er grado, de 2º grado y de 3er grado. Además de la profundidad, hay que tener en cuenta la extensión de la misma por la pérdida de líquidos corporales que toda quemadura conlleva.

Si no eres personal sanitario o especializado en ello, es difícil que sepas diferenciar una quemadura de otra, por eso, lo ideal es que llames a una persona preparada.

La extensión de la zona quemada es decisiva para la evaluación del accidente; las quemaduras cuya extensión es mayor que la superficie de una mano se consideran lesiones importantes, a excepción de las de 1er grado. Hasta que llegue alguien el personal preparado en primeros auxilios, de manera general algunas medidas a seguir son:

1. El accidentado no debe correr porque se aviva el fuego.
2. Debe ponerse en posición horizontal y rodar sobre sí mismo y, envolverse en mantas.
3. Retirar anillos, pulseras y la ropa comprensiva. Lavar la herida con suero salino, o en su defecto con agua fresca y limpia.

En quemaduras de 1er y 2º grado realizaremos un tratamiento local:

1. Aplicaremos agua fría que elimina parte del dolor y descende el foco de calor.
2. Limpiar alrededor de la herida con antiséptico
3. Untar con vaselina estéril, aceite de parafina o pomada.
4. No abrir la ampolla ya que esto dejaría vía libre a los gérmenes aumentando el riesgo de infección y la sensación de dolor.

Ante quemaduras de tercer grado o muy graves se dará un tratamiento general, vigilando siempre las constantes vitales:

1. Acostar a la víctima y tranquilizarla.
2. No quitarle la ropa a menos que esté empapada en líquido cáustico como la sosa o la lejía.
3. No tocar ni aplicar ninguna sustancia sobre la quemadura.
4. Cubrir las lesiones con compresas estériles secas, paños o sábanas limpias.
5. Tapar con una manta al accidentado.
6. Si puede beber, darle agua a la que se habrá añadido una cucharadita de sal y otra de bicarbonato por cada litro de agua.
7. Trasladar a un hospital con carácter de urgencia.

RESPIRACIÓN: en la evaluación inicial lo primero que hay que hacer es comprobar si existe respiración:

1. Nos debemos situar a la altura de los hombros, retirando o aflojando la ropa y objetos que molesten el pecho de la víctima.
2. Colocaremos al sujeto sobre un plano duro, boca arriba con los brazos a lo largo del cuerpo.
3. Comprobaremos la respiración acercando un lateral de nuestra cara a la boca y la nariz de la víctima para sentir la entrada y salida de aire.
4. Si no sentimos la respiración, comprobar que la boca y faringe están libres de objetos que puedan obstruir las vías aéreas.

La lengua también puede obstruir el paso del aire para evitarlo, hay que hacer una maniobra que se denomina “hiperextensión”: pondremos una mano en la frente que empujará hacia abajo y, la otra en la nuca que tirará hacia arriba, consiguiendo así estirar el cuello elevando la mandíbula.

Si hay respiración giraremos la cabeza hacia un lado y pasaremos a realizar una evaluación secundaria; si por el contrario no hay respiración realizaremos la respiración boca a boca y volveremos a tomar el pulso.

BOCA A BOCA: consiste en introducir en los pulmones de la víctima el aire de nuestra boca, laringe, faringe, tráquea y bronquios antes de que quede viciado por nuestra propia respiración. Los pasos a seguir son:

1. Manteniendo el cuello de la víctima en extensión pegaremos los labios herméticamente alrededor de la boca del accidentado mientras pinzamos la nariz con los dedos índice y pulgar de la mano que mantenemos en la frente; le insuflaremos el aire con fuerza moderada durante no más de 2 segundos a la vez que miramos el tórax y el abdomen y, nos aseguramos que el tórax sube.
2. No retirar la mano de la nuca, si lo hacemos porque la boca está firmemente cerrada y es necesario abrirla no la apoyéis en la garganta ya que impediría la entrada de aire.
3. Si al insuflar el aire vemos que el abdomen sube es porque el aire pasa al estómago en vez de los pulmones; entonces hemos de corregir la postura de la cabeza realizando de nuevo la hiperextensión.

PULSO: el pulso lo vamos a localizar en cualquiera de las arterias carótidas situadas en el cuello a ambos lados de la nuez.

1. Utilizaremos 2 ó 3 dedos (nunca el pulgar) de la mano que teníamos en la nuca, que, haremos resbalar por cualquiera de los laterales de la tráquea (mejor el lado opuesto a nosotros).
2. Si sentimos el pulso seguiremos realizando la boca a boca a ritmo de 1 insuflación cada 5 segundos.
3. Si no sentimos en pulso NO golpear el tórax con el puño, comenzaremos el masaje cardíaco externo.

MASAJE CARDÍACO EXTERNO: Consiste en comprimir el corazón entre el esternón y la columna vertebral cargando nuestro peso sobre el tercio inferior del esternón de la víctima.

1. Para localizar este punto con exactitud seguiremos con los dedos de la mano el borde inferior de la costilla en dirección al esternón, y en la zona central del pecho chocaremos con la punta cartilaginosa del esternón. En este punto pondremos 2 ó 3 dedos de la otra mano en dirección a la cabeza y aquí, colocaremos el talón de la primera mano.
2. Sin apoyar ni la palma de la mano ni los dedos sobre la víctima, pondremos la otra mano sobre la primera, entrelazando los dedos, y, con los brazos rectos y perpendiculares al pecho de la víctima dejaremos caer nuestro peso con el fin de descender al tórax unos centímetros.
3. Las comprensiones tienen que ser secas y rítmicas, contaremos hasta llegar a 15 donde volveremos a dar dos insuflaciones rápidas y de nuevo daremos masajes.
4. Al finalizar cada secuencia volveremos a valorar el pulso está presente, si no hay pulso seguiremos realizando el masaje. Si hay pulso volveremos a valorar la respiración.
5. Daremos por finalizado el masaje cuando:
 - Otra persona nos sustituya.
 - Estemos agotados y no podemos continuar con la reanimación.

- Recupere las constantes vitales.
- Un médico certifique el fallecimiento

¿QUÉ INFORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA DEBE FACILITAR EL EMPRESARIO?

El empresario deberá garantizar que los trabajadores reciban información relacionada con: (art. 18 LPRL)

- *“Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.”*
- *Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- *Las medidas de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.”*

En caso de que la empresa cuente con representantes de los trabajadores, facilitara esta información a través de ellos.

Por otro lado, informará de forma individualizada sobre *“los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”*, por ejemplo, tendrá que informar sobre los resultados de la evaluación de riesgos laborales y de las medidas preventivas.

¿EL EMPRESARIO DEBE FACILITAR FORMACION EN MATERIA PREVENTIVA?

Las personas trabajadoras debemos recibir formación en materia preventiva, independientemente de la modalidad de contratación o la duración de esta. Esta formación deberá ser teórico-práctica, suficiente y adecuada a los riesgos presentes en el trabajo diario. (art. 19 LPRL)

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, sino es posible, en otro horario distinto, pero con el descuento del tiempo invertido en la misma de la jornada de trabajo.

La formación en materia preventiva la debe facilitar la propia empresa, pudiéndola impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, siendo siempre gratuita para las personas trabajadoras.

La formación debe impartirse:

- en el momento de la contratación de la persona trabajadora,
- en el caso que se produzcan cambios en las funciones que desarrolla,
- cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

¿EL EMPRESARIO DEBE CONSULTAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Si, según lo dispuesto en el art. 33 LPRL, *“El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación”* sobre las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, estas consultas se canalizan a través de los delegados de prevención.

Por tanto, el empresario tendrá que consultar a los delegados de prevención sobre:

- *“La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, 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 las actividades de protección de la salud y prevención de los 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...*
- *El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.”*

QUÉ DEBES SABER

SI ERES DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN



¿QUIÉNES SON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales crea la figura del delegado de prevención, dotándole de competencias, facultades y garantías, encomendándole las labores de participación y representación de los trabajadores frente a la empresa.

Por lo tanto, *“los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”* (art. 35.1 LPRL)

A través de estos representantes de los trabajadores se canalizan los derechos de información, consulta y participación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

“Los delegados de prevención son designados por y entre los representantes del personal” (art.35.2 LPRL), pero existe la posibilidad de establecer otros sistemas de designación, a través de la negociación colectiva *“garantizando siempre que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”* (art. 35.4 LPRL).

Nº de trabajadores	Nº delegados de prevención
De 6 a 30	1 (delegado de prevención = delegado de personal)
De 31 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en adelante	8

¿QUÉ COMPETENCIAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Como se ha mencionado anteriormente la LPRL atribuye a los delegados de prevención una serie de competencias (art. 36.1 LPRL):

1. *Colaborar con la dirección de empresa en la mejora de la acción preventiva.*
2. *Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales:*
3. *Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 LPRL, entre ellas se encuentran las siguientes:*
 - *Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.*
 - *Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.*
 - *Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.*
 - *Los procedimientos de información y la documentación sobre las obligaciones empresariales.*
 - *Formación en materia preventiva.*
 - *Otras acciones con efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*
4. *Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

¿QUÉ FACULTADES TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Las facultades que ostentan los delegados de prevención vienen recogidas en el art. 36.2 LPRL:

1. *“Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como a los Inspectores de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, pudiendo formular aportaciones ante ellos.*
2. *Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo para el ejercicio de sus funciones.*

3. *Recibir del empresario la información obtenida por este de los encargados de las actividades preventivas de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.*
4. *Ser informados por el empresario sobre los daños a la salud de los trabajadores tras haber tenido conocimiento de ellos.*
5. *Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.*
6. *Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud.*
7. *Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.”*

¿QUÉ GARANTÍAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Las garantías de los delegados de prevención se articulan para que estos representantes de los trabajadores puedan ejercer sus funciones libremente, sin que puedan ser condicionados por presiones de la parte empresarial o de otros trabajadores, vienen recogidas en el art.37 LPRL, así como en los arts. 40.5 y 68 LET.

Las garantías son las siguientes:

- *“Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.*
- *Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.*
- *No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación... (Esta garantía de inmunidad no se hace extensiva a la exigencia de responsabilidades por acciones ajenas a sus funciones como delegado de prevención)*

- *Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.*
- *Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.*
- *Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones o de representación” (art. 68 LET)*
- *Recibir formación en materia preventiva para el correcto ejercicio de sus funciones. La formación debe ser proporcionada por el empresario y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos, repitiéndose periódicamente en caso necesario. (art. 37.2 LPRL)*

¿QUÉ ES EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano que debe constituirse en las empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores, en el que se tratan temas preventivos.

“El 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.” (art.38 LPRL)

Forman parte del Comité los Delegados de Prevención, representando a las personas trabajadoras, y el empresario y/o sus representantes, en igual número a de los Delegados.

En las reuniones de este Comité podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa, siempre que no estén en la composición del mismo. También pueden participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones.

Las reuniones del Comité son trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

¿QUÉ COMPETENCIAS Y FACULTADES TIENE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?

Según el art. 39 LPRL, el Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

“a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención... y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.”

A continuación, se detallan las facultades del Comité de Seguridad y Salud otorgadas por el art. 39 LPRL:

- a. *“Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.*
- b. *Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.*
- c. *Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.*
- d. *Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.”*

DENUNCIAS A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En caso de incumplimiento empresarial de las obligaciones estipuladas por la normativa en prevención de riesgos laborales, los delegados de prevención podrán denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como recomendación, previamente a la denuncia ante Inspección de Trabajo, proponemos que los delegados de prevención expresen por escrito, tanto al empresario como al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, si existiera, aquellos incumplimientos en materia preventiva de los que se pide la subsanación, dando un plazo razonable para ello, incluso pueden proponer medidas correctivas. Es importante que estos escritos estén fechados, firmados y pasados por registro.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud también deben tratarse las deficiencias en materia preventiva, dejando constancia en el acta de las reclamaciones de los delegados de prevención y la postura de la parte empresarial.

Una vez realizadas estas reclamaciones ante la empresa y en caso de que no se hayan tenido en cuenta, los delegados de prevención pueden proceder a denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La denuncia deberá contener los siguientes aspectos recogidos en el art. 9.1.f del Real Decreto 928/1998:

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción
- Fecha y lugar de su acaecimiento
- Identificación de los presuntamente responsables
- Demás circunstancias relevantes, fundamentando con normas jurídicas las reclamaciones de los delegados de prevención, o adjuntando, si se dispusiera de ellos, de informes ya sean técnicos, médicos, psicológicos, etc. en los casos en que sea necesario.

A la hora de interponer una denuncia antes la Inspección de Trabajo y Seguridad Social os recomendamos que acudáis al sindicato para recibir asesoría al respecto.

QUÉ DEBES HACER

SI ERES DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN



¿QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL?

Un accidente laboral es “toda aquella lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. (art. 156 de la Ley General de la Seguridad Social)

Por lo tanto, se considera accidente laboral los siguientes:

- *“Las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo.*
- *Los sufridos al ir y venir del trabajo (denominados “In itinere”).*
- *Los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempeño del cargo sindical, así como los ocurridos al ir o volver.*
- *Los ocurridos cuando el trabajador desarrolla tareas que le encomiende el empresario o realice espontáneamente para el buen funcionamiento de la empresa, incluso distintas a las de su grupo profesional.*
- *Los acaecidos en actos de salvamento o similares, siempre que tengan relación con el trabajo.*
- *Las enfermedades o defectos que padecía el trabajador con anterioridad al accidente y que se vean agravadas por las lesiones derivadas del accidente.”*

Si la persona trabajadora sufre un accidente laboral tiene que asistir a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social para recibir asistencia sanitaria.

Si el accidente es de carácter leve, es preciso que la persona trabajadora lo notifique a la empresa. La empresa le entregará un volante de solicitud de asistencia debidamente cumplimentado y firmado, en el que deberán aparecer los datos de la empresa, los datos del trabajador y como ocurrió el accidente. La persona trabajadora accidentada acudirá al centro de la Mutua con dicho volante para recibir la asistencia sanitaria.

Si el accidente es grave o de urgencia vital, la persona trabajadora accidentada debe asistir directamente al centro de la Mutua. En caso de que el centro de la Mutua este demasiado lejos, es posible recibir asistencia médica en cualquier centro sanitario, en estos casos es preciso recordar solicitar informe de la asistencia recibida y de las lesiones que presentaban en el momento del accidente. Posteriormente los informes deben remitirse a la Mutua, así como el volante para recibir la asistencia sanitaria, que tiene que facilitar la empresa.

Posteriormente, es recomendable que la persona trabajadora se ponga en contacto con UGT para recibir asesoramiento sobre posibles acciones legales.

¿QUÉ HACER EN CASO DE NECESITAR BAJA LABORAL DEBIDO A UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

Si por causa de un accidente laboral, fuera necesario que se prescriba la baja médica de la persona trabajadora, ésta tendrá que ser gestionada por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que está asociada la empresa. El facultativo de la Mutua entregará a la persona trabajadora que ha sufrido el accidente el correspondiente parte de baja médica.

De la misma forma será la Mutua la encargada de llevar el seguimiento de la incapacidad temporal.

¿QUÉ HACER EN CASO DE SUFRIR UN ACCIDENTE DE TRABAJO Y NO NECESITAR BAJA LABORAL?

En el caso que el accidente laboral no haya causado lesiones que requieran de baja laboral, el médico de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social que ha prestado asistencia sanitaria a la persona trabajadora accidentada, le entregará un Certificado Médico de Asistencia Sin Baja Laboral.

La persona trabajadora deberá entregar este Certificado en su empresa para así poder justificar la asistencia sanitaria recibida.

¿CÓMO HACER UNA RECLAMACIÓN ANTE LA MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL?

En caso de disconformidad con la atención facilitada por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social es posible realizar una reclamación, para ello, existen dos vías de presentación:

- De forma online a través de la siguiente dirección www.ovrmatepss.es (Oficina Virtual de Reclamaciones). La reclamación la recibe el Ministerio de Trabajo y

Economía Social, que la deriva a la Mutua correspondiente. La Mutua dispone de un plazo de 20 días para contestar a la reclamación, pudiendo el Ministerio solicitar a la Mutua la ampliación de la respuesta dada en caso de considerarla insuficiente. Una vez el Ministerio considere que la respuesta a la reclamación es adecuada, la remitirá a la persona trabajadora.

- De forma presencial en el centro de la Mutua en el que el trabajador recibe asistencia sanitaria, solicitando el libro de reclamaciones.

¿QUÉ HACER EN CASO DE DESACUERDO EN EL ALTA MÉDICA EMITIDA POR LA MUTUA?

Si la Mutua colaboradora con la Seguridad Social emite el alta médica en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, es decir aquellos supuestos de contingencias profesionales, y la persona trabajadora considera que esta alta es prematura y no está en condiciones de reanudar su actividad laboral, existe la posibilidad de solicitar la impugnación del alta.

Una vez que el alta se notifique a la persona trabajadora se debe solicitar la impugnación al alta médica en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), existiendo un plazo de 10 días hábiles para realizar esta solicitud.

Una vez se ha solicitado, la persona trabajadora continúa en situación de baja laboral por la incapacidad temporal hasta que la Dirección Provincial del INSS decida sobre la solicitud.

La persona trabajadora debe comunicar a su empresa que ha iniciado el trámite de impugnación al alta médica para que tenga conocimiento.

Una vez que la Mutua remita al INSS la documentación sobre el proceso, la Dirección Provincial del INSS resolverá en los 15 días hábiles posteriores, se pueden dar tres situaciones:

- Determinar que la fecha del alta médica que propone la Mutua es adecuada. En este supuesto la persona trabajadora tendrá que devolver la prestación percibida desde la fecha del alta hasta la resolución, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Aceptar la impugnación y mantener la baja médica por contingencia profesional. La persona trabajadora continuaría en situación de incapacidad temporal y seguirá percibiendo la prestación.

- La tercera posibilidad es que la persona trabajadora se recupere durante el proceso de impugnación del alta médica. En este supuesto, finalizaría la situación de incapacidad temporal, dándole el alta médica y reincorporándose a su puesto de trabajo.

Si el alta médica emitida por la Mutua no se declara improcedente, la persona trabajadora dispone de un plazo de 20 días hábiles desde la notificación de la denegación de la impugnación del alta para presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social.

¿QUÉ HACER PARA SOLICITAR UN CAMBIO DE CONTINGENCIA?

En primer lugar, diferenciar los dos tipos de contingencia que existen:

1. Contingencias profesionales: derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
2. Contingencias comunes: derivadas de un accidente o enfermedad común.

Si desde de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social se deriva a la persona trabajadora al Sistema Público de Salud, por una contingencia que pudiera ser profesional, es decir, del ámbito de lo laboral, es posible que la persona afectada presente una solicitud de determinación de la contingencia.

La persona trabajadora solicitará a la Mutua la entrega de los resultados de las pruebas que se hubieran realizado, así como los informes médicos relacionados con la patología en cuestión, en ellos debe recogerse el motivo por el que se deriva al Sistema Público de Salud.

La persona trabajadora acudirá a su médico de atención primaria para recibir asistencia sanitaria y en el supuesto que este facultativo prescriba la incapacidad temporal por contingencia común (baja laboral), podrá solicitar la determinación de contingencia ante el INSS, a través del modelo establecido para ello y debiendo adjuntar todos los informes médicos y pruebas realizadas.

El INSS tiene un plazo 15 días hábiles desde la aportación de documentación de las partes interesadas para resolver.

En dicha resolución indicará si considera la contingencia como común o como profesional y la entidad responsable del pago de las prestaciones económicas y sanitarias.

El INSS comunicará la resolución al interesado, a la empresa, a la Mutua y al Servicio Público de Salud.

¿QUÉ HACER EN CASO DE SUFRIR ACOSO LABORAL?

En primer lugar, es preciso definir los distintos tipos de acoso laboral:

- Acoso discriminatorio: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”* (art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social).
- Acoso moral o psicológico: La NTP 854 define el acoso psicológico en el trabajo como la *“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica)...”*
- Acoso sexual y por razón de sexo: *“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”* *“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.”*

En caso de que la persona trabajadora este siendo sometida a algún tipo de acoso laboral, puede activar el protocolo de acoso vigente en su centro de trabajo.

Los protocolos contra el acoso laboral *“incluyen las pautas a seguir para el análisis e intervención de las condiciones psicosociales, y los distintos procedimientos para proteger los derechos de los trabajadores/as, evitar conductas intimidatorias y adoptar pautas de actuación necesarias en caso de que finalmente se produzca el acoso, todo ello para dar cumplimiento a la LPRL.”*⁷

⁷ Ficha 22: Protocolos de acoso. UGT. 2018. Disponible en: <http://observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/022.%20Protocolo%20de%20Acoso.pdf>

Por lo tanto, en estos protocolos se establecen medidas para prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral, se fijan acciones para la investigación, seguimiento y sanción de dichas conductas y se proporciona a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus quejas.⁸

Una vez se active el protocolo contra el acoso laboral, se iniciará una investigación en la empresa de los hechos, pudiendo adoptarse medidas cautelares hasta que se resuelva la investigación, como, por ejemplo, separar a la víctima de la persona o personas que supuestamente la acosan.

Durante la investigación deben respetarse los derechos de ambas partes y garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

8 Ficha 22: Protocolos de acoso. UGT.

DERECHOS Y DEBERES

EN MATERIA PREVENTIVA



SON TUS DERECHOS

- Todos los trabajadores son titulares del derecho a la protección de su seguridad y salud, independientemente del contrato que se tenga.
- Tienes derecho a recibir información sobre los riesgos de tu puesto del trabajo, las medidas preventivas y los planes de emergencia.
- Los trabajadores temporales deben recibir información completa sobre las condiciones de trabajo, sus riesgos y las medidas preventivas que deben adoptar.
- La formación teórica y práctica en prevención debe actualizarse y realizarse para todos los trabajadores, tanto los temporales como los fijos, incluidos los subcontratados.
- Tienes derecho a realizar tus propuestas en materia preventiva, tanto al empresario como a los mandos intermedios, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.
- Tienes derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo, a través de los representantes de los trabajadores o delegados de prevención.
- A que te realicen periódicamente los reconocimientos médicos enmarcados dentro de la vigilancia de la salud, así como a la confidencialidad de los datos relativos a tus temas de salud.
- Denunciar y recurrir las medidas adoptadas por la empresa si no se dan garantías de salud y seguridad en tu puesto de trabajo.
- Interrumpir tu actividad y abandonar tu puesto de trabajo cuando exista riesgo grave o inminente para tu salud.

TUS DEBERES

Las personas trabajadoras debemos cumplir con las instrucciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que se faciliten por parte de la empresa, así como con lo indicado en la formación e información recibida en prevención de riesgos laborales.

Además, debemos colaborar en el cumplimiento de medidas de seguridad y utilizar los equipos de protección individual de acuerdo a las instrucciones que te han facilitado.

No se dejarán fuera de servicio y se utilizarán correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

También pondremos en conocimiento del superior y de los trabajadores designados para realizar acciones en materia preventiva o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que pueda conllevar riesgos para la salud de las personas trabajadoras.

SON DEBERES DE LA EMPRESA

- Formarte e informarte sobre prevención de riesgos laborales, así como sobre todo lo relacionado con el trabajo que vayas a realizar, como por ejemplo procedimientos seguros de trabajo.
- Cuidar y vigilar las condiciones de trabajo para garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que debe adecuar el lugar de trabajo, cumpliendo la normativa vigente, de manera que exista el menor riesgo posible.
- Debe evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se puedan evitar, adoptando medidas de protección colectiva en primer lugar y facilitando equipos de protección individual adaptados al riesgo y a la persona trabajadora que los va a utilizar, según el resultado de la evaluación de riesgos.
- Debe ofrecer a las personas trabajadoras la realización de los reconocimientos médicos periódicos para garantizar la vigilancia de la salud.
- Consultar a las personas trabajadoras sobre los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, esta consulta se canaliza a través de los delegados de prevención, a los que puedes acudir en caso de necesitar ayuda.
- Recuerda que tú trabajo es tan importante como el del empresario así que no dudes en hacer valer tus derechos. Si tienes alguna duda o necesitas más información no dudes en acudir a UGT y/o a RUGE, porque estamos para ayudarte.



DIFERENTES ANEXOS

EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



ANEXO I CONCEPTOS BÁSICOS⁹

ACCIDENTE LABORAL Desde el punto de vista legal se define como *toda lesión corporal que el trabajador sufre como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena*. Incluye tanto las lesiones producidas en el trayecto habitual entre el centro de trabajo y el domicilio.

Desde el punto de vista de la *prevención*, se define accidente de trabajo como *todo suceso anormal, no querido ni deseado que rompe la continuidad del trabajo de forma súbita e inesperada y, que implica un riesgo potencial de daños para la persona y/o cosas*.

Pero tiene que quedar claro que un accidente es consecuencia de una situación anterior y que nunca se generan espontáneamente ni por causalidad.

Un accidente de trabajo puede generar una lesión corporal o un daño material.

CARGA cualquier objeto susceptible de ser movido.

CARGA DE TRABAJO es el conjunto de obligaciones psicofísicas a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

CARGA MENTAL es el esfuerzo de carácter cognoscitivo determinado por la cantidad y tipo de información provenientes en forma de las demandas del puesto de trabajo.

CONDICIONES DE SEGURIDAD son todas aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo.

CONTAMINANTES son agentes extraños al organismo humano que puede producir alteraciones a la salud cuando están presentes en el ambiente.

DAÑO es la materialización o actualización del riesgo que se puede transformar en accidente laboral o enfermedad profesional; en consecuencia, la seguridad lucha para prevenir el accidente de trabajo y la higiene lucha para prevenir la enfermedad profesional.

DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO desde el punto de vista legal, es la enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo.

ENFERMEDAD PROFESIONAL desde el punto de vista legal es la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena; en las actividades que se especifican en un

⁹ Guía básica de Prevención de Riesgos Laborales: Conceptos básicos UGT Juventud CEC, 2002

cuadro aprobado por el Decreto 1995/78 del 12 de mayo, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en este cuadro se indiquen como enfermedades.

Desde un punto de vista más técnico podemos definir enfermedad profesional como un proceso lento y paulatino del deterioro de la salud, producida por una exposición crónica a situaciones adversas debido al ambiente en el que se desarrolla el trabajo, o por la forma en que se encuentra organizado.

FACTOR DE RIESGO es el conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES es el conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización que, al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador inciden en la salud.

FATIGA MENTAL es el estado fisiológico del trabajador debido a la excesiva carga mental que hay que soportar. Es un efecto de la carga mental.

INCIDENTE es todo suceso anormal no querido ni deseado que se presenta de manera brusca e inesperada y que interrumpe el normal desarrollo del trabajo sin producir consecuencias, es decir, sin lesiones ni daño ya que si ocurre tal cosa se convierte en accidente de trabajo.

LESIÓN se puede definir como un daño derivado de un accidente que se ocasiona sobre la persona.

MANIPULACIÓN MANUAL cualquier operación de transporte o sujeción de una carga. Depende primordialmente del esfuerzo físico humano.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO son todos aquellos factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificada por el proceso de producción que puede repercutir negativamente en la salud.

RIESGO LABORAL es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

SALUD se define como el estado de bienestar alcanzado mediante el equilibrio físico, psíquico y social del individuo (Organización Mundial de la Salud, OMS), es decir, la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedades

ANEXO II: MODELOS DE ACTUACIÓN

1 SOLICITUD A LA EMPRESA DE DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA¹⁰

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención, dadas las facultades que me asisten para el buen desempeño de mis competencias, ambas recogidas en el artículo 36 de la Ley 3/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

SOLICITO

El acceso a la siguiente información y/o documentación:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 36.2 LPRL)
- Evaluaciones de riesgos (Artículo 36.2 LPRL)
- Planificación de la actividad preventiva (Artículo 36.2 LPRL)
- Fecha de realización y protocolos médicos a utilizar en la Vigilancia de la salud a los trabajadores (Artículo 22 LPRL)
- Conclusiones de la Vigilancia de la Salud a los Trabajadores (Artículo 22.4 LPRL)
- Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales (Artículo 23 LPRL)
- Información de los daños a la salud de los trabajadores (Artículo 36 LPRL)
- Plan de formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo cursos, duración, calendario y entidad formativa que los vaya a impartir. (Artículo 19 LPRL)
- Fichas técnicas de seguridad de las siguientes máquinas: _____

¹⁰ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 81.

- Fichas de seguridad de los siguientes productos químicos: _____
- Plan de emergencia (Artículo 18 LPRL)
- Información procedente de la Inspección de Trabajo en relación a _____
- Información sobre los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal
- Información relativa a la coordinación de actividades empresariales

Esperando que esta solicitud sea resuelta a la mayor brevedad posible,

Reciba un cordial saludo

Fdo.: _____ Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

2 SOLICITUD A LA EMPRESA DE REALIZACIÓN/REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES E INFORMACIÓN A TRABAJADORES¹¹

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito SOLICITO sea realizada/revisada¹² la evaluación de riesgos, como así se establece en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriormente sean informados tanto los representantes de los trabajadores, como los propios trabajadores, de los riesgos existentes para la seguridad y salud, así como de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Espero tomen acciones lo más prontamente posible.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

¹¹ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 82.

¹² Elegir entre realizada o revisada

3 SOLICITUD A LA EMPRESA/SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ACTUACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA¹³

En _____ a ____ de _____ de _____

¹⁴A la Dirección de la Empresa _____

Al Servicio de Prevención _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito, tras haber identificado los riesgos laborales existentes para los trabajadores, considero que es posible actuar para su eliminación o reducción, por lo que SOLICITO se tomen las medidas oportunas para actuar sobre:

- Localización (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.
- Localización (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.

Espero la pronta solución de lo anteriormente expuesto con el fin de evitar posibles efectos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores así como de dar cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

¹³ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 83.

¹⁴ Dirigir a la Empresa o al Servicio de Prevención

4 COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LAS DEFICIENCIAS EXISTENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD Y PROPUESTAS DE MEJORA¹⁵

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

De D/D^a _____, con DNI nº _____

Mediante el presente escrito comunico que en calidad de Delegado de Prevención, en mi visita al Centro de trabajo _____, realizada el día _____, he detectado las siguientes deficiencias:

- Localización (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.
- Localización (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.

Ante todo lo anteriormente expuesto y debido a los riesgos generados para los trabajadores,

SOLICITO

Que las deficiencias sean corregidas de manera inmediata y para ello propongo la adopción de las siguientes medidas:

En _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Delegado de prevención.

¹⁵ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 80.

5 RECLAMACIÓN DE UN MAYOR NIVEL DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN¹⁶

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito comunico la incomodidad de los Delegados de prevención ante la escasa posibilidad de participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, así como la falta de consultas previas a la adopción de decisiones por parte de la empresa, en materia de:

- Planificación de la actividad preventiva
- Introducción de nuevas tecnologías
- Elección del método de evaluación

Recordar que el derecho de consulta y participación de los trabajadores viene recogido en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que su incumplimiento está tipificado como infracción grave según el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esperando que la Empresa adopte las medidas necesarias para la resolución de esta situación, con el objetivo de alcanzar un mayor grado de consulta y participación en los temas que nos atañen, quedo a su disposición para comenzar a tratar la materia de prevención de riesgos laborales según establece la Ley.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Fdo. y sellado la Empresa:

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

¹⁶ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 84.

6 MODELO DE RECLAMACIÓN DE FORMACIÓN PREVENTIVA PARA LOS TRABAJADORES¹⁷

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, Delegado de Prevención, teniendo en cuenta que:

El artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), LPRL en adelante, establece la obligación del empresario de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada, en prevención de riesgos laborales.

Además el artículo 33.1 e) de la LPRL, incluye el deber empresarial de consulta a los trabajadores determinadas decisiones, antes de adoptarlas, entre las que se incluye el “proyecto y la organización de la formación en materia preventiva”.

Hasta la fecha no se ha impartido la citada formación,

SOLICITO:

Que en la mayor brevedad posible, se proporcione dicha formación en materia preventiva a trabajadores de esta empresa, en cumplimiento del artículo 19 de la referida LPRL.

Atentamente,

Fdo.:

Delegado de Prevención

RECIBÍ del empresario

D/D^a _____

Fdo.:

En _____, a día ____ de _____ de _____

¹⁷ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 102.

7 SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD¹⁸

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

Tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio, en función de los riesgos inherentes al trabajo desempeñado por estos. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deben respetar el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, manteniendo la confidencialidad acerca de su estado de salud. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no serán usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Tras lo anteriormente expuesto, SOLICITO:

- La realización de la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación a los riesgos específicos inherentes a sus puestos de trabajo.
- La notificación a los Delegados de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, el calendario de los reconocimientos médicos relativos a la vigilancia de la salud.
- Información a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud de las conclusiones derivadas de la realización de la vigilancia de la salud.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La empresa.

¹⁸ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 103.

8 COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD¹⁹

En _____, a día ____ de _____ de _____

Este Comité de Seguridad y Salud (CSS), constituido en _____, a día ____ de _____ de _____, según acta cuyo número de registro es _____ y se adjunta,

COMUNICA que:

Para dar cumplimiento al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), en adelante LPRL, en esta empresa con (indicar número de trabajadores) _____ se ha formado este órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta periódica y regular de las actuaciones que dicha empresa lleve a cabo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se ha designado la representación por parte de la empresa, en igual número a la de los/las Delegados de Prevención, según se establece en el citado artículo de la LPRL.

Este CSS manifiesta que, asume las facultades y competencias reguladas en el artículo 39 de la citada LPRL.

PARTE EMPRESARIAL

D/D^a _____, con DNI nº _____ . Firma:

D/D^a _____, con DNI nº _____ . Firma:

Sello:

En _____, ____ de _____ de 20__.

PARTE SINDICAL:

D/D^a _____, con DNI nº _____ . Firma:

D/D^a _____, con DNI nº _____ . Firma:

¹⁹ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 89.

9 ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD²⁰

Reunidos los firmantes el día ___ de _____ de ____ a las ____ horas, en la empresa _____, con centro de trabajo en _____.

PROCEDEN a constituir el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de esta empresa en materia de prevención de riesgos, en cumplimiento del artículo 38 de la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Asumiendo las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la citada Ley.

A tal efecto la composición del Comité será la siguiente:

PARTE EMPRESARIAL

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

PARTE SINDICAL:

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

En _____ a ___ de ___ de _____

Fdo. parte Empresarial.

Fdo. parte Sindical.

²⁰ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 90.

10 COMUNICACIÓN DE ASISTENCIA AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE UN ASESOR/TÉCNICO EXTERNO²¹

En _____, a ____ de ____ de _____

Al Comité de Seguridad y Salud

A/A: Presidente del Comité de Seguridad y Salud

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

SOLICITO:

Que D/D^a _____ asista a la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud, en calidad de *asesor o técnico externo*²², teniendo voz pero no voto, tal como se recoge el en artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

²¹ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “*Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales*”. UGT-CEC. 2016. P. 91.

²² Elegir entre asesor o técnico externo

11 SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA EN REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD²³

En _____, a ____ de ____ de _____

A/A Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____.

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegados de Prevención.

Proponemos los siguientes temas para que sean incluidos en el orden del día y debatidos en el seno del Comité de Seguridad y Salud en su próxima reunión, según la competencia que nos atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2 letra f).

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

²³ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 92.

12 SOLICITUD DE CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD²⁴

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Parte Empresarial del Comité de Seguridad y Salud _____

D/D^a _____, con DNI nº _____,
D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegados de
Prevención.

Tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 38.3, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Según lo expuesto,

CONVOCAMOS una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud el día
____ de _____ de _____, en el que se tratará el siguiente orden del día:

Reciba un cordial saludo

Fdo.:
Delegados de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:
Parte empresarial del Comité de Seguridad y Salud.

²⁴ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 93.

13 PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD²⁵

Art. 1 Objeto

En base a los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), en adelante LPRL, en esta empresa (indicar nombre y dirección) _____ su Comité de Seguridad y Salud (CSS en adelante), como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta de las actuaciones de dicha empresa en materia de prevención de riesgos laborales, adoptará como propio el presente Reglamento para regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento interno del Comité, garantizando la participación de todos los trabajadores de la empresa.

Art. 2 Composición

Conforme a ambos artículos indicados de la LPRL, el presente CSS estará formado de una parte por los delegados de prevención, de otra parte por los representantes de la empresa en igual número que los delegados de prevención. Si se produce una baja, cada una de las partes designará a la persona que sustituirá al miembro del CSS mientras dure la misma.

Según tareas y necesidades en prevención de riesgos laborales, el CSS puede proponer la ampliación temporal o permanente del número de representantes en el mismo órgano.

Art. 3 Participación de personas no incluidas en el CSS

La LPRL permite que en las reuniones del CSS participen con voz pero sin voto: delegados sindicales, responsables de prevención de la empresa, y a solicitud de ambas partes paritarias asesores internos o externos a la empresa, para temas de esta materia que se debatan en el CSS.

Art. 4 Los cargos de presidente y secretario.

Serán desempeñados alternativamente en cada una de las partes representadas en el CSS, ya que no pueden coincidir en una misma representación. Tendrán una duración bianual.

²⁵ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 94.

Funciones del presidente: Representar al CSS; Convocar por escrito sus reuniones, incluyendo el orden del día, con una antelación de 5 días hábiles para que todos los asistentes puedan preparar adecuadamente las reuniones ordinarias; Moderar los debates y suspenderlos si existen causas justificadas; Revisar las actas antes de mandarlas al Pleno para su aprobación; Y cumplir los encargos que le orden el CSS en base a acuerdos adoptados.

Funciones del secretario: Convocar las sesiones; Mandar la documentación de éstas a los miembros del CSS y personas que puedan asistir; Recibir las comunicación de los mismos; Redactar las actas del CSS; Y expedir certificaciones con el permiso del presidente.

Art. 5 El Pleno

Lo forman el Presidente, el Secretario y demás miembros del CSS, convocados en tiempo y forma. Es el máximo órgano del CSS, porque prevalecen sus acuerdos sobre los del Presidente. El Pleno puede crear grupos de trabajo, para tratar o hacer el seguimiento de problemas específicos en prevención laboral, que tendrán la misma igualdad numérica de las partes representadas en el CSS.

Art. 6 Reuniones y acuerdos

Según el artículo 38.3 de la LPRL, el CSS debe reunirse al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes representadas.

Además, se convocará reunión extraordinaria en caso de: accidente o daño grave, incidentes graves, sanciones por incumplimientos, denuncias, tareas puntuales y peligrosas, tener que realizar la comprobación anual del plan de prevención y actividades preventivas e informar de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

La convocatoria debe incluir como mínimo: Fecha, lugar y hora para la reunión y orden del día, que tendrá que comenzar por la aprobación del acta anterior si procede, diferenciar asuntos pendientes de los que sean nuevos, y un apartado de ruegos y preguntas.

Para constituir válidamente las sesiones deben estar presentes como mínimo la mitad más uno de los miembros del CSS, todos convocados debidamente en tiempo y forma.

Los acuerdos se adoptarán por escrito por la mayoría de votos. Los acuerdos posteriores derogan los anteriores sólo si se recoge por escrito de forma manifiesta. En caso de desacuerdo, ambas partes deciden someterse a la Inspección de Trabajo.

Art. 7 Acta de cada reunión

Debe incluir todos los asuntos tratados, acuerdos adoptados con los plazos y responsables de ejecución de tareas consensuadas, y temas en los que no se haya alcanzado un acuerdo explicando los motivos de disconformidad.

Art. 8 Funciones del CSS

Debatir, antes de su puesta en práctica, los proyectos de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, desarrollo de actividades de protección y prevención, y la formación en materia preventiva.

Participar en: la información sobre indicadores organizacionales, investigación de accidentes e incidentes, evaluación de riesgos laborales, planificación preventiva de los mismos y en el diseño de las medidas de prevención.

Denunciar ante la Inspección de Trabajo las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa en materia de riesgos laborales.

Realizar un seguimiento de las incidencias sobre absentismo, rotaciones, abandonos, cambio de puesto...

Visitar los centros de trabajo para conocer la situación relativa a la prevención de riesgos laborales.

Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, incluyendo la memoria y programación anual.

Detallar el trabajo que realizan y los medios materiales con los que cuentan los trabajadores para que no haya una desinformación o ignorancia, que podría ocasionarles una amenaza.

Fomentar la participación y comunicación en la empresa (tablón de anuncios, buzón de sugerencias, formularios para que los trabajadores o Delegados de Prevención transmitan sus quejas al CSS,...).

Para cumplir sus funciones, este CSS asume las facultades y competencias reguladas en el artículo 39 de la citada LPRL y en su normativa de desarrollo. Además ambas partes representadas pueden acordar que el CSS deba tratar otros aspectos de seguridad y salud laboral.

Art. 9 Comunicación de actuaciones

Para dotar a este CSS de transparencia y facilitar los derechos de participación y consulta de los trabajadores, los acuerdos de las reuniones y la memoria anual de las actividades del CSS se publicarán en el tablón de anuncios de este órgano, con el fin de que los trabajadores puedan realizar por escrito opiniones, quejas y propuestas al mismo, ya sea personalmente o por los Delegados de Prevención.

Art. 10 Medios para la puesta en marcha y su funcionamiento

El empresario debe proporcionar los recursos materiales y humanos que sean necesarios para que las actividades del CSS sean eficaces (financiación, sala de reuniones, administrativo que apoye al Presidente y al Secretario,...). Así se considera que es indispensable la formación en prevención y toda la documentación legal y técnica.

Semestralmente la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos: el nivel de aplicación del plan de prevención; resultados de los controles eventuales ambientales o de actividades de vigilancia de la salud; evolución y prevalencias en accidentes de trabajo, enfermedades que hayan causado bajas y patologías relacionadas con el trabajo.

Conformes con el texto acordado en este Reglamento, las partes lo firman

En _____, a ____ de _____ de 20__.

PARTE EMPRESARIAL _____

Nombre y firmas:

PARTE QUE REPRESENTA A LOS TRABAJADORES _____

Nombre y firmas:

14 MODELO DE DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL²⁶

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de _____

D/D^a _____, con DNI _____, en calidad de Delegado de Prevención, y domicilio a efectos de notificaciones en _____, comparezco ante esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y formulo mediante el presente escrito denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, contra la empresa _____, con centro de trabajo en _____, dedicada a la actividad de _____; en base a los siguientes HECHOS:

1º En los trabajos que se están realizando en _____, se ha podido comprobar que se están desarrollando en las siguientes condiciones _____, lo que a mi juicio, de no ser subsanadas, genera riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores: _____.

2º Estas deficiencias han sido comunicadas el día ____ de _____ de _____ a la Dirección de la citada empresa _____, sin que a fecha de hoy haya procedido a adoptar las correspondientes medidas correctoras.

Por todo lo expuesto, SOLICITO que teniendo por presentada esta denuncia _____, junto con los documentos y copias adjuntados:

Se admita a trámite y se proceda a realizar las comprobaciones de veracidad de la misma, realizando visita a la empresa _____, a la mayor brevedad; para determinar la existencia de infracción laboral y, en su caso, se imponga las correspondientes sanciones.

Ruego se traslade a esta parte las resoluciones adoptadas, notificando el resultado de la visita y medidas tomadas; y requiriendo mi presencia como Delegado de Prevención, cuando se proceda a la inspección, para describir los fundamentos de esta denuncia.

Firma del Delegado de Prevención:

RECIBÍ de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Firma:

²⁶ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 107.

15 MODELO DEL INFORME DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN²⁷

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Dirección de la empresa _____

D/D^a _____, con DNI _____

D/D^a _____, con DNI _____

En calidad de Delegado/s de Prevención de la empresa _____, de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), LPRL en adelante, procedemos a emitir el presente Informe, como respuesta a la Consulta previa que nos realizó la citada empresa, sobre la adopción de la Decisión referida a _____.

INFORME

En el ejercicio de nuestras competencias otorgadas por el artículo 36.1 c) de la LPRL y en cumplimiento del plazo recogido en el número 3 de este mismo artículo, formulamos este Informe Favorable/Desfavorable (seleccionar lo que proceda) a la Consulta realizada el día ____ de _____ de _____, por las siguientes razones: (describir los motivos a favor o en contra de la citada consulta).

Atentamente,

Delegado/s de Prevención firman:

Rogamos firme la copia adjunta de este documento como acuse de recibo.

RECIBÍ por la empresa, D/D^a _____, con DNI _____

Firma:

²⁷ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 108.

16 COMUNICACIÓN DEL ACUERDO DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE LA AUTORIDAD LABORAL²⁸

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la DELEGACIÓN PROVINCIAL DE EMPLEO de _____

ILMO/A. SR/SRA. _____

D/D^a _____, mayor de edad, con DNI nº _____ (Añadir más si fuese necesario). Como Delegado/s de Prevención de la empresa _____, con domicilio a efectos de notificaciones en _____ COMUNICO/COMUNICAMOS:

Conforme al artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), el acuerdo de paralización de actividad decidido por la mayoría de los Delegados de Prevención de la empresa _____, con centro de trabajo en _____ y dedicada a la actividad de _____, en base a las siguientes condiciones que hemos comprobado _____ que causan riesgo grave e inminente para los trabajadores cuando desempeñan sus actividades.

Que hasta la fecha, el empresario no ha adoptado ninguna medida para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores afectados por dicho riesgo, a pesar de haber sido advertido del mismo.

Que se ha comunicado a la dirección de la empresa este acuerdo de paralización mediante escrito de fecha ____ de _____ de _____, y que no ha sido posible reunir con la urgencia necesaria al órgano de representación del personal.

Por todo lo expuesto, SOLICITA/MOS: Que tras recibir la presente comunicación, en tiempo y con la documentación que se acompaña como situación de riesgo grave e inminente, se registre a la Autoridad laboral actúe con la mayor diligencia y adopte las medidas oportunas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores de esta empresa.

Atentamente, D/D^a _____, Firma:

RECIBIDO por ILMO/A. SR/SRA. _____ Firma y sello:

²⁸ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 85.

17 COMUNICACIÓN DEL ACUERDO DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE LA EMPRESA²⁹

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

(Añadir más si fuese necesario).

Como Delegado/s de Prevención de esta empresa COMUNICO/COMUNICAMOS:

Que en base a las siguientes condiciones _____ hemos comprobado que causan un riesgo grave e inminente para los trabajadores que tienen que desempeñar las actividades _____.

Que hasta la fecha, no han sido adoptadas por la empresa las medidas necesarias para garantizar su seguridad y salud de los trabajadores.

Que como no ha sido posible reunir, con la urgencia necesaria ante tal riesgo, al órgano de representación del personal; y acogiéndonos al artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), hemos acordado por mayoría la paralización de las citadas actividades.

Que dicha paralización se mantendrá mientras que continúe la situación de riesgo grave e inminente, o se anulará por parte de la Autoridad laboral, a la que se comunicará el citado acuerdo de paralización en esta misma fecha.

Atentamente, D/D^a _____, Delegado/s de Prevención
Firma/n:

Ruego firme la copia adjunta como acuse de recibo.

SR/SRA. _____

Firma y sello:

²⁹ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 86.



NORMATIVA DE REFERENCIA

EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



NORMATIVA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 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 (LISOS).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por el que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Real Decreto 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 dorso lumbares, para los trabajadores.

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

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.

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.

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Real Decreto 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.

Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Real Decreto 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.

Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

Real Decreto 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.

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.

Real Decreto 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.

Real Decreto 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.

Real Decreto 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.

Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.

Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *“La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: pruebas cualitativas extraídas de ESENER”*. Observatorio Europeo de Riesgos EU-OSHA. 2017.

ARAGÓN BOMBÍN, R.: *“Guía para Delegados y Delegadas de Prevención. La reforma del Marco Normativo. Tomo I”*. UGT. 2004.

EU-OSHA: *“Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de ESENER. Resumen de los cuatro informes de análisis secundario”* 2012.

EU-OSHA: *“E-fact 78: Involving young workers in OSH”* 2013.

EU-OSHA: *“FACTSHEETS 62 - La seguridad de los trabajadores jóvenes — Consejos para los supervisores”* EU-OHSA. 2007.

EU-OSHA: *“Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo”*. 2012.

EU-OSHA: *“Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures”* 2007. Disponible en Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *“Guía: Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”* UGT. 2016.

GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *“Buenas prácticas en la empresa: el papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales”* UGT-Andalucía. 2013.

INSHT: *“Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020”* Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015.

INSHT: *“Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración”* 2005.

INSST. *“Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015”* 2015.

OSALAN: *“El delegado de prevención y otras cuestiones de prevención de riesgos que me interesan”* OSALAN.

RUGE, Revolución Ugetista – UGT *Guía sobre Becas, Contratos en prácticas y contratos para la Formación*, 2020.

UGT CASTILLA Y LEÓN: *“Manual del delegado de prevención”* 2013.

UGT ILLES BALEARS: *“Guía para delegados/as de prevención. Sin delegados no hay prevención”* 2016.

UGT Juventud CEC: *“En tu trabajo: precariedad –riesgos +salud laboral”* 2004.

UGT Juventud CEC: *“Guía básica de prevención de Riesgos Laborales: Conceptos básicos”*, 2002.

UGT Juventud CEC: *“Guía básica de prevención: Condiciones de Trabajo”*, 2002.

UGT Juventud CEC: *“Tu salud está en juego, conoce”* 2007.

UGT Juventud CEC: Campaña *“Trabajo precario y peligroso ni en broma, Guía de prevención en riesgos laborales para jóvenes”*, 2000.

UGT MADRID: *“Manual Informativo de PRL: Delegados/as de prevención.”* UGT Madrid. 2016.

UGT MURCIA: *“Guía informativa sobre las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y la Acción Sindical en este ámbito.”* UGT Murcia. 2016.

UGT: *“Ficha 06: Trabajadores jóvenes y PRL. Fichas de prevención. Los nuevos desafíos de la prevención de riesgos laborales.”* UGT-CEC. 2018.

UGT: *“Fichas de prevención. Los nuevos desafíos de la prevención de riesgos laborales.”* UGT-CEC. 2018.

UGT: *“La prevención de riesgos laborales en jóvenes.”* UGT-CEC. 2019.

UGT: *“Manual de actuación para delegados/as de prevención.”* UGT-CEC. 2019.



Ante cualquier duda ACUDE A RUGE, ESTAMOS PARA AYUDARTE

En nuestra sede de Avd. de América, 25 de Madrid

Y en las distintas SEDES DE UGT: <https://www.ugt.es/sedes>

Además de en nuestras redes sociales:

Twitter: @rugetistas

Facebook: @rugetistas

Instagram: @rugetistas

[instagram.com/rugetistas](https://www.instagram.com/rugetistas)

Email: ruge@cec.ugt.org

Y en nuestra web: <http://www.revolucionugetista.org>



REVOLUCIÓN UGETISTA

