

GRADO UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO  
UNIVERSIDAD DE LEON  
CURSO 2016/2017

EL SISTEMA ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS Y LOS CRITERIOS TÉCNICOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ARAGÓN.

SOCIAL SECURITY SPECIAL SYSTEM FOR AGRARIAN EMPLOYEES AND THE ITSS TECHICAL CRITERIA IN ARAGÓN.

Realizado por la alumna Dña. Cristina Larumbe Sanz.

Tutorizado por el Profesor D. José Gustavo Quirós Hidalgo.

## ÍNDICE

RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
I. OBJETO DEL TRABAJO.....	3
II. METODOLOGÍA.....	4
III. INTRODUCCIÓN.....	6
IV.- EVOLUCIÓN NORMATIVA.....	10
V.- CAMPO DE APLICACIÓN.....	12
VI.- ACTOS DE ENCUADRAMIENTO EN EL SEA.....	14
VI.1.- Inclusión en el SEA de los trabajadores cuenta ajena agrarios.....	15
VI.2.-Exclusión del SEA de los trabajadores cuenta ajena agrarios.....	18
VI.3.-Reincorporación al SEA de los trabajadores cuenta ajena agrarios.....	20
VII.- ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN ARAGÓN, INFORMACIÓN Y ADVERTENCIAS.....	22

VII.1.- El alta en la Seguridad Social.....	23
VII.2.- Cotización y Reconocimiento de todas las jornadas reales trabajadas.	
Registro diario de la jornada de los trabajadores.....	26
VII.2.1.- Durante los Períodos de Actividad.....	28
VII.2.2.- Durante los Períodos de Inactividad.....	30
VII.3.- Autorizaciones para trabajo por cuenta ajena de extranjeros.....	31
VII.4.- Contratación.....	34
VII.5.- Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios.....	35
VII.6.-Prevención de Riesgos Laborales.....	36
VIII.- CONCLUSIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	46
ANEXOS.....	47
ANEXO I: Modelo TA.0161 a partir de 1 de Enero de 2013.	
ANEXO II: Modelo TA.0161 a partir de 1 de Enero de 2012.	
ANEXO III: Diligencia de la ITSS sobre registro diario de jornada.	
ANEXO IV: Modelo TA.0163/JR comunicación de jornadas reales realizadas.	
ANEXO V: Modelo de Certificado de Empresa con jornadas reales.	
ANEXO VI: Diligencia de la ITSS sobre Contratación.	
ANEXO VII: Diligencia de la ITSS y Acta de Infracción sobre la PRL.	

## RESUMEN

Los trabajadores por cuenta ajena agrarios, desde el 1 de Enero de 2012, quedaron integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, a través de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, hoy extinguida casi en su totalidad por la nueva Ley General de la Seguridad Social, y que supuso la creación del Sistema Especial Agrario.

Con ello se procede a dar cumplimiento a la Recomendación VI del Pacto de Toledo de 1995, en el que se establecía la conveniencia de simplificar los regímenes de la seguridad social.

En la actualidad, este Sistema Especial Agrario, mantiene algunas de las peculiaridades que ya existían en el anterior Régimen Especial Agrario, y que lo hacen diferente con respecto a otros sectores de actividad productiva.

Son precisamente estas peculiaridades y características propias, las que llevan a determinadas empresas a incumplir con algunas de las obligaciones establecidas en la normativa laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales en las actividades agrícolas, sobre todo las de temporada.

Por ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrolla todos los años actuaciones para la vigilancia del cumplimiento de tales obligaciones, con el fin de luchar contra el trabajo no declarado y garantizar la aplicación de los derechos básicos de los trabajadores agrícolas, en general, y de los que participan en campañas, en particular.

Además, una de las características más significativas de este Sistema Especial Agrario, es la que tiene que ver con los actos de encuadramiento. Y en concreto, con la inclusión en el Sistema Especial Agrario durante los periodos de inactividad de las labores agrarias.

En estos casos, los trabajadores por cuenta ajena agrarios, deben cotizar por los días en los que no prestan servicios agrícolas, siendo los responsables directos del ingreso de las cuotas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Este hecho, ocasiona muchos problemas a estos trabajadores, que desconocen el procedimiento de la inclusión y exclusión en el Sistema Especial Agrario, generan deudas con la Tesorería General de la Seguridad Social, sin olvidar que muchos de estos trabajadores son extranjeros, a lo que hay que añadir la dificultad del idioma y la forma de relacionarse con la Administración.

## **ABSTRACT**

The agricultural workers, since January 1<sup>st</sup> 2012, were integrated into The General Social Security System, through the law 28/2011, September 22<sup>nd</sup>, nowadays almost entirely expired by the new LGSS and that meant the creation of The Special Agricultural Scheme.

That is the reason why, it proceeds to fulfill The VI Recommendation of The Pacto of Toledo of 1995, which established the coexistence of simplifying Social Security Regimes.

Currently, this Special Agricultural System, maintains some peculiarities that already existed in the previous Special Agricultural Regime, and that makes it different from other sectors of productive activity.

They are precisely these peculiarities and their own characteristics, what lead certain companies to fail to comply with some obligations established in labour standars, social security and labour risk prevention in agricultural activities, especially the seasonal ones.

For this reason, The Labour and Social Security Inspectorate carries out every year, actions to monitor compliance with these obligations, in order to fight undeclared work and guarantee the application of agricultural workers' basic rights, in general, and of those workers who work in-season, in particular.

In addition, one of the most meaningful characteristics of this Special Agricultural System, is the one that has to do with belonging to the Social Security System. And specifically, with the inclusion into The Special Agricultural System during the periods of inactivity in agricultural works.

In these cases, agricultural workers must contribute for the days that they do not provide agricultural services, being directly responsible for the deposit of contribution rates to The TGSS.

This fact, causes many problems to these workers, because they do not know the procedure of the inclusion and exclusion into The SEA. It generates them debts with the TGSS, not to mention that a lot of these workers are foreigners. It must also be added the difficulty the find not only with the language but also when they have to interact with the Administration.

## I.- OBJETO DEL TRABAJO

El principal objeto del trabajo realizado es, estudiar y dar a conocer qué aspectos de la legislación actual, reguladora de las relaciones laborales y de seguridad social entre empresas agrícolas y trabajadores por cuenta ajena agrarios, suscitan en la práctica, mayores problemas en su aplicación, y qué cuestiones están sometidas al control y vigilancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante los reiterados incumplimientos que se vienen observando, de las obligaciones laborales, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales en algunas de las empresas del sector agrícola.

En un primer momento, se ha procedido al estudio de algunas de las interpretaciones que en su día se hicieron sobre la creación del nuevo Sistema Especial Agrario para los Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, sin perder de vista las reminiscencias procedentes del anterior Régimen Especial Agrario, para así llegar con posterioridad al estudio de aquellos artículos que regulan el Sistema Especial Agrario en la legislación actual.

Una vez se tiene un conocimiento global de las principales características y peculiaridades propias del sector agrario, el interés del trabajo radica en:

- + Conocer el campo de aplicación de este Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social, y los requisitos que deben cumplir empresas y trabajadores para formar parte del mismo.

- + Destacar alguna de las peculiaridades más significativas de este sistema especial, como es la relativa a las reglas de inclusión, así como los mecanismos establecidos para facilitar al trabajador la posibilidad de permanecer o no incluido en el Sistema Especial Agrario durante los periodos de inactividad de las labores agrarias.

- + Exponer qué actuaciones desarrolla todos los años la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, con la finalidad de luchar contra el trabajo no declarado y garantizar los derechos básicos de los trabajadores.

- + Dar una visión lo más práctica posible, de cómo puede y debe aplicarse la legislación vigente, y de la realidad que viven empresas, trabajadores y profesionales en su quehacer diario en relación a éste Sistema Especial Agrario.

## II.-METODOLOGÍA

Con carácter previo al desarrollo del trabajo, se realizó una primera valoración sobre aquellos requisitos del Sistema Especial Agrario que podían resultar interesantes para su análisis. Una vez situado y centrado el tema, se trataba de recopilar toda aquella documentación, material e información necesaria para su realización.

Se puede decir que, el trabajo está dispuesto en dos partes, una parte más técnica y teórica, que es la relativa al campo de aplicación y los actos de encuadramiento en el Sistema Especial Agrario, inclusión, exclusión y reincorporación. Se consideró importante dedicarle un espacio de análisis por ser una característica diferenciadora con respecto a otros sectores de actividad. La otra parte, la que tiene un enfoque más práctico, es la relativa a las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, se consideró interesante abordar aquéllas obligaciones reguladas en la legislación actual que están sujetas a una mayor vigilancia y control, por haberse observado reiterados incumplimientos de las mismas.

En ambos casos, la documentación utilizada para su desarrollo y exposición ha sido, la legislación actual reguladora del Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social, y la derogada del Régimen Especial Agrario, bibliografía relativa a autores que han estudiado, interpretado y comparado dichos textos, artículos de opinión, publicaciones, estadísticas e informes de instituciones y organismos oficiales, así como de asociaciones y otros colectivos implicados en el estudio del sector agrario.

Pero además, y sobre todo en relación a las actuaciones que desarrolla la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se han tenido en cuenta, aquéllas directrices y recomendaciones que en relación al sector de la agricultura, se recogen en la documentación y material utilizado en las sesiones informativas que se organizan para profesionales y colectivos que trabajan con empresas y trabajadores agrícolas, con el fin de orientar, asesorar y cumplir correctamente con la legislación vigente, con especial hincapié en las campañas agrícolas.

También se ha consultado el informe elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre sus objetivos y planificación de sus actuaciones, en lo que al sector de la agricultura concierne, para el año 2016, así como la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que ha sido de gran ayuda y utilidad.

Finalmente, se ha aportado la experiencia profesional de la alumna, en un intento de acercar la realidad del sector. Por ello, se ha pretendido exponer cómo actúa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desde el momento en que se presenta en una finca agraria, qué documentos básicos y prioritarios se van a exigir y se deberán aportar en la comparecencia posterior, qué documentación más específica y técnica, según la materia sobre la que verse la actuación inspectora se van a requerir, las recomendaciones a tener en cuenta, las diligencias que se extienden, y por último, en caso de incumplimiento grave, el levantamiento de la correspondiente acta de infracción.

Para ello y en apoyo del párrafo anterior, al final de trabajo se acompañan una serie de anexos con la intención de hacer más didáctico el contenido del trabajo y visualizar mejor lo expuesto.



### III.- INTRODUCCIÓN

A los efectos de poder hablar, a fecha de hoy, de determinadas peculiaridades en materia de relaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena agrarios, se hace necesario, analizar la situación de partida de estos trabajadores, así como de la evolución normativa en las condiciones de trabajo de los mismos.

Se trata de un tipo de relaciones laborales con un marcado carácter especial, y cuyo objetivo último es la integración en el Régimen General de la Seguridad Social. Si bien, es a partir de 01 de Enero de 2012, cuando esta integración se produce a través de, la extinta (salvo la Disposición Adicional Séptima y la Disposición Final Cuarta) Ley 28/2011, de 22 de Septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS).

Aunque cabe afirmar que, todavía queda camino por recorrer, para una verdadera y plena integración con el resto de trabajadores por cuenta ajena, que prestan sus servicios en otros sectores de actividad, y que forman parte del Régimen General de la Seguridad Social.

El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, nació a mediados de la década de los 60 del siglo pasado con el objetivo de facilitar una protección a los trabajadores del campo. En aquella época, es fácil imaginar un sector agrario deprimido, cuyo campo de aplicación se extendía a un sector de trabajadores compuesto por “jornaleros” dedicados a actividades cíclicas, cuyo resultado, quedaba sujeto en la mayoría de los casos a las inclemencias del tiempo. Las peculiares condiciones de tiempo y lugar y la naturaleza de tales actividades agrícolas, hicieron necesaria la creación del citado Régimen Especial, para hacer frente a las situaciones de necesidad del colectivo protegido<sup>1</sup>.

Su regulación se hizo a través del Decreto 2123/1971, de 23 de Julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de Mayo, y 41/1970 de 22 de Diciembre, por el que se establece y regula el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Y el Decreto 3772/1972, de 23 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario. El cual en el Capítulo II.- Campo de Aplicación, Artículo 2. Norma General dice:

---

<sup>1</sup> CARRILLO LÓPEZ, A.: “La desaparición definitiva del régimen especial agrario: análisis actual y de futuro”, *Noticias Jurídicas*, Junio 2011.

1. Quedarán incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social todos los trabajadores españoles, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que en forma habitual y como media fundamental de vida realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias, dentro del territorio nacional, siempre que estén incluidos en alguno de los artículos siguientes.

Por tanto, según este artículo, se incluye en el campo de aplicación de la norma, tanto a los Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, como a los Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios o Autónomos.

Estos últimos se incorporan del Régimen Especial Agrario (REA) al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a partir de 01 de Enero de 2008, con la Ley 18/2007, de 04 de julio, creando dentro de éste, un nuevo Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia (SETA).

Ello significa que, con la integración de los trabajadores por cuenta propia agrarios en el SETA, el Decreto 2123/1971, de 23 de Julio, y el Decreto 3772/1972, de 23 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario, únicamente era de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena agrarios, y que seguían incluidos en el REA.

Con el transcurso del tiempo, el sector agrario ha ido evolucionando, y las explotaciones agrícolas se han ido transformando y cambiando considerablemente. El campo, la agricultura en sí, se ha modernizado y mecanizado, y por tanto, el perfil de la empresa agrícola y el perfil del trabajador por cuenta ajena agrario, nada tiene que ver hoy con el de los años 60 al que se hace referencia en el párrafo cuarto de esta introducción, y que motivaron la creación del Régimen Especial Agrario.

El sector agrícola se ha profesionalizado. Y los cambios experimentados a nivel social y demográfico, así como sus posibilidades de crecimiento y desarrollo económico, han supuesto la necesidad de efectuar cambios en el marco de las relaciones laborales y de protección social de los trabajadores que prestan sus servicios en el campo.

Los trabajadores por cuenta ajena que seguían encuadrados en el REA, estaban sometidos a una regulación que había quedado, en buena medida obsoleta e inadecuada con los cambios laborales, económicos, sociales, demográficos, y de mercado de trabajo.

Así pues, se trataba de compatibilizar y armonizar, unas condiciones de trabajo para los trabajadores por cuenta ajena, más protegidos en derechos y de acceso a prestaciones sociales, con los costes empresariales que de ellos se pudieran derivar.

Teniendo en cuenta que, en la actualidad conviven dos tipos de agricultura: una, la moderna, con unas técnicas de cultivo intensivas y de inversión de capital que reproduce las condiciones de productividad y rentabilidad de las empresas industriales y de servicios, y otra, la tradicional, que mantiene las características propias del trabajo en el campo, de dependencia de la tierra, menos industrializada y con periodos de actividad e inactividad<sup>2</sup>.

Siguiendo la Recomendación VI del Pacto de Toledo de 1995, en la que se considera necesario la simplificación de los Regímenes de la Seguridad Social. Y el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de Julio de 2006 entre Gobierno y Agentes Sociales, se pretendía que, a partir de 01 de enero de 2009 los trabajadores por cuenta ajena que prestaban sus servicios de labores agrícolas de forma habitual y como medio fundamental de vida, se integraran en el Régimen General de la Seguridad Social.

Pero no será hasta 01 de Enero de 2012, cuando al amparo de la Ley 28/2011, de 22 de Septiembre, se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

Desde entonces y hasta hoy, son muchas las interpretaciones que se han venido haciendo para una correcta aplicación de la norma. Sin embargo, debido a las particulares características del sector agrario, como son, entre otras, la alta temporalidad, la ejecución rápida del trabajo en determinadas temporadas del año, la contratación de mano de obra extranjera, la cotización mensual o por jornadas reales de los salarios, etc, llevan a algunas empresas a cometer ciertas irregularidades en materia de trabajo y seguridad social.

Detectadas dichas irregularidades por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), se ejerce un alto control de vigilancia de las obligaciones laborales, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales en las actividades agrícolas.

---

<sup>2</sup> QUIRÓS HIDALGO, J.G.: "Capítulo V. La integración del régimen especial agrario en los regímenes de autónomos y general", en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. Y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., Dirs.): *Las vías de integración y racionalización de los regímenes especiales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2011, disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/143938.pdf>.

En especial las de temporada, que son fundamentalmente, al menos en Aragón, las relativas a la recogida de fruta y la campaña de la vendimia, ya que son épocas del año en las que la contratación de trabajadores es muy superior en relación al resto de actividades agrarias que se realizan el resto del año, y por tanto, la tendencia al fraude también es mayor.

A lo largo del trabajo, se irá desarrollando y exponiendo qué preceptos de la norma son más vulnerables a la práctica de irregularidades y abuso en los derechos de los trabajadores agrícolas, y en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está más vigilante en la exigencia del cumplimiento de los derechos de los trabajadores por cuenta ajena agrarios.

Además, también se estudiará qué aspectos de la legislación, han supuesto que otras Administraciones del Estado, como la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), modifiquen o corrijan algunos de sus procedimientos, ante los problemas o las dificultades ocasionados a los interesados para dar cumplimiento a algunos actos administrativos, como por ejemplo la inclusión en el Sistema Especial Agrario (SEA) y la correspondiente obligación de cotizar durante los períodos de inactividad.

#### IV.- EVOLUCIÓN NORMATIVA

La regulación legislativa de lo que empezó siendo el Régimen Especial Agrario, hasta la creación de un Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, ha sido la siguiente:

- Decreto 2123/1971, de 23 de julio, texto refundido de las Leyes 38/1966 de 31 de mayo y 41/1970 de 22 de diciembre, por el que se regula el Régimen Especial Agrario.
- Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario.
- Pacto de Toledo de 1995, Recomendación VI, sobre la conveniencia de simplificar los regímenes de la Seguridad Social.
- Real Decreto 459/2002, de 24 de mayo, por el que se modifica los Reglamentos Generales sobre inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores de la Seguridad Social.
- Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, suscrito entre Gobierno y Agentes Sociales en fecha 31 de julio de 2006, sobre la necesidad de integrar a los trabajadores por cuenta ajena agrarios en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuesto Generales del Estado para 2009.
- Ley 26/2009 de 23 de diciembre y Ley 39/2010 de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010 y 2011 respectivamente.
- Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se integra el Régimen Especial Agrario en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, de desarrollo de las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA, y FP para 2012.
- Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio) Artículo 10 “Regímenes Especiales” modificado por la Disposición Final Primera de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre.
- Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, Título II Régimen General de la Seguridad Social, Capítulo XVIII Sistemas Especiales, Sección 2ª artículos 252 a 256. Dicha Ley deroga la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del REA de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo la disposición adicional séptima y la disposición final cuarta.
- Convenios colectivos de aplicación. En Zaragoza, Convenio Colectivo del Sector Agropecuario Provincial de Zaragoza.

## V.- CAMPO DE APLICACIÓN

La Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en su artículo 252.1 establece que: “Quedarán comprendidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios quienes realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios en los términos que reglamentariamente se establezca”.

Es por ello que, la aplicación efectiva de ese artículo, respecto de los trabajadores incluidos en el SEA para Trabajadores por Cuenta Ajena del RGSS será para:

a) Los trabajadores por cuenta ajena que figuraran inscritos en el extinto Régimen Especial Agrario a 31/11/2011, y que cumplieran los siguientes requisitos: tener cumplida la edad de 16 años (artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores) realizar labores agrícolas remuneradas, por cuenta ajena, con habitualidad y como medio fundamental de vida, bien con carácter fijo o eventual y bajo la dirección, organización y dependencia de una empresa, persona física o jurídica. Requisitos necesarios para su inclusión en el REA.

b) Los trabajadores por cuenta ajena que a partir de 01/1/2012 realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrícolas.

A este colectivo de trabajadores, los incluidos en el SEA a partir de de la integración, ya no se les exige el requisito de habitualidad y medio fundamental de vida. De manera que sus ingresos económicos, pueden ser obtenidos tanto de su trabajo por cuenta ajena en el sector de la agricultura, como de su trabajo por cuenta ajena en otro sector de actividad. Pero atendiendo a algunas de las peculiaridades de este Sistema Especial, para permanecer incluido en el mismo durante los períodos de inactividad, será necesario cumplir con el requisito de realizar un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> TREJO CHACÓN, M.F.: “Actos de Encuadramiento en el SEA”, en AA.VV. (HIERRO HIERRO, F.J., Dir.): *Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios: Comentarios a la Ley 28/2011, de 22 de septiembre*, Murcia (Laborum), 2012, pág.46.

No obstante, el apartado III del Preámbulo de la Ley 28/2011 letra b) señala expresamente “La creación de un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en el cual, manteniendo el ámbito subjetivo de aplicación existente en el Régimen Especial Agrario, con exclusión de habitualidad y medio fundamental de vida, se afiancen las garantías de empleo y cobertura de los trabajadores agrarios por cuenta ajena a través de un nuevo modelo de cotización y de protección, dentro de un contexto de impulso de la creación de riqueza del sector.”

c) Las empresas agrícolas, a título de propietarios, arrendatarios o en aparcería, y para las que estos trabajadores prestan sus servicios por cuenta ajena.

A todos ellos, empresarios y trabajadores, se les va a aplicar la normativa vigente en el RGSS, sin perjuicio de determinadas peculiaridades en materia de Encuadramiento, Cotización y Acción Protectora.

El párrafo segundo del artículo 252.1 de la LGSS establece que: “No se consideran labores agrarias las operaciones de manipulado, empaquetado, envasado, y comercialización del plátano a que se refiere el artículo 136.2g), aunque para el mismo empresario presten servicios otros trabajadores dedicados a la obtención directa, almacenamiento y transporte a los lugares de acondicionamiento y acopio del producto y todo ello sin perjuicio de lo establecido respecto de su venta en el último párrafo del artículo 2.1 de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrícolas.”

La delimitación de lo que se entendía por labores agrícolas, también fue uno de los aspectos controvertidos a la hora de considerar el ámbito de aplicación de los trabajadores en el SEA. Pero ésta cuestión, y como se ha señalado anteriormente, en la medida en que se mantiene el ámbito subjetivo del REA, es resuelta teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 3772/1972 de 23 de Octubre, y en concreto, el artículo 8 que regula lo que debe entenderse por labores agrarias. El artículo 3 que regula las actividades que expresamente se incluyen en el campo de aplicación. Y el artículo 4 que regula la exclusión del campo de aplicación a determinados trabajadores por cuenta, y que por tanto no están incluidos en el Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> TREJO CHACÓN, M.F.: “Actos de Encuadramiento en el SEA”, cit., págs. 47 a 51.



## VI.- ACTOS DE ENCUADRAMIENTO EN EL SEA

Los actos de encuadramiento en el SEA, son los actos administrativos relativos a, la inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, y que una vez producida la integración, se realizan en los mismos términos y plazos establecidos para el RGSS, y que deben de ser comunicados a la TGSS.

Pertenecer al Sistema Especial Agrario, significa estar incluido en el campo de aplicación del mismo, y por tanto, determina la obligación de cotizar, tanto en los periodos de actividad como en los de inactividad, una vez se haya producido el alta previa en la TGSS.

Teniendo en cuenta las peculiares características de este sistema especial de la agricultura, se hace necesario otorgarse de unas reglas propias para llevar a cabo estos actos administrativos y para relacionarse con la Administración. En base a ello, es a partir de 01 de Enero de 2012, cuando la TGSS establece dos Códigos Cuenta de Cotización (CCC) dentro del SEA, y que en concreto son:

- 0163 Régimen General. Sistema Especial Agrario. Periodos de Actividad: Cuando una empresa agraria quiera tramitar el alta de sus trabajadores, debe en primer lugar, solicitar a la TGSS su inscripción como empresa en el CCC 0163. Antes de la integración dicho CCC era el 0613 REA.
- 0161 Régimen General. Sistema Especial Agrario. Periodos de Inactividad: Cuando el trabajador quiera mantener su alta en el SEA sin realizar actividad agraria. Antes de la integración dicho CCC era el 0611 REA.

Algunos de estos actos de encuadramiento, en concreto, la inclusión y exclusión del SEA, y la comunicación a la TGSS del alta previa al inicio de la prestación de servicios son los que generan, como se expondrá más adelante, determinados problemas e incumplimientos.

Problemas a los propios trabajadores, que desconocen el funcionamiento de la inclusión/exclusión. Incumplimientos de la norma por parte de algunas empresas, que ven cierta facilidad para no cumplir con lo legalmente establecido en ella, y que lleva a la propia Administración a realizar un control sobre todos estos actos.

## **VI.1- Inclusión en el SEA de los Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.**

Su regulación legal se encuentra en el artículo 253.1 de la Ley General de la Seguridad Social, y cuyo enunciado consta como Reglas de Inclusión.

La inclusión en el SEA se producirá como consecuencia y de forma simultánea al alta en dicho régimen, determinará la obligación de cotizar, durante los períodos de actividad por la realización de labores agrarias, pero también durante los períodos de inactividad, es decir, por los que no se realizan labores agrarias, con la consiguiente alta en el Régimen General.

Por tanto, desde el momento en que una empresa agraria (Código Cuenta Cotización 0163), curse el alta en la TGSS de un trabajador, para que éste inicie la prestación de sus servicios, se produce su inclusión automática en el SEA, con la obligación de cotizar, tanto durante los períodos de actividad, como durante los períodos de inactividad.

Es en el propio artículo 253 en sus apartados uno, cuatro y cinco de la LGSS el que regula lo que se entiende por períodos de inactividad, el que regula los mecanismos para proceder a la exclusión del SEA durante los períodos de inactividad, y el que regula la reincorporación al SEA cuando así se cumplan los requisitos para ello, respectivamente.

Existen períodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales en él realizadas sea inferior al 76,67 por ciento de los días naturales en el que el trabajador figure incluido en el sistema especial en dicho mes.

No existirán períodos de inactividad dentro del mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de cinco jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

En la práctica, este porcentaje es el equivalente a 23 jornadas reales en un mes de 30 días naturales y de 24 jornadas reales en un período de 31 días naturales. Por tanto, el trabajador que en el mes natural correspondiente haga menos de dichas jornadas, trabaje para uno ó más empresarios, deberá cotizar a la TGSS por los días de inactividad, es decir, los que le falten hasta llegar a las 23 ó 24 jornadas reales, según se trate de un mes de 30 ó 31 días respectivamente.

Los requisitos necesarios para quedar incluido en este sistema especial durante los periodos de inactividad son:

a) Que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días, computándose a tales efectos todas las jornadas reales efectuadas por el trabajador, incluidas las prestadas en un mismo día para distintos empresarios.

b) Que, además solicite expresamente su inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.

Cumplidos ambos requisitos, la inclusión en el sistema especial y la cotización durante los períodos de inactividad surte efectos a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya presentado la solicitud.

En relación a estos requisitos, se hace necesario analizar dos cuestiones por su especial relevancia:

La primera que, el requisito de las 30 jornadas reales en un periodo continuado de 365 días, no se exige a los trabajadores que ya prestaban sus servicios en el REA con anterioridad a la integración, y cuyo requisito en todo caso era, cotizar al menos 1 jornada real en un período de seis meses naturales consecutivos contados desde el día siguiente a la última jornada realizada.

No obstante, el resto de preceptos legales establecidos en la legislación vigente, son de aplicación a los trabajadores procedentes del REA, en los mismos términos que a los trabajadores incorporados al SEA a partir de 01 de enero de 2012.

La segunda que, en un principio, el artículo 2.3 de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, no recogía la solicitud expresa de la inclusión por parte del trabajador, es a partir de 1 de Enero de 2013 cuando el Real Decreto Legislativo 29/2012 de 31 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, en su Disposición Final Tercera, modifica este punto 3 del artículo 2 y establece la solicitud expresa dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.

Esta modificación resulta de especial importancia, ya que supone que una vez cumplido el requisito de las 30 jornadas reales en un período continuado de los 365 días, la TGSS informa al interesado mediante notificación a su domicilio, de que ha cumplido con dicho requisito, y a su vez, le informa del plazo del que dispone para solicitar expresamente su inclusión en el SEA durante los períodos de inactividad. En caso de que el trabajador no lo solicite, no queda incluido en SEA durante la inactividad y por tanto no existe la obligación de cotizar. Ver Anexo I.

Sin embargo, con anterioridad a la modificación establecida por el RDL 29/2012 de 31 de diciembre, ocurría lo contrario, igualmente la TGSS procedía a notificar en el domicilio del interesado que éste, cumplía con el requisito de las 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días y automáticamente el trabajador quedaba incluido en el SEA por los períodos de inactividad, con la consiguiente obligación de cotizar por los días en los que no se prestaba servicios en el mes, debiendo ser el propio interesado el que debía de presentar ante la TGSS la solicitud expresa de exclusión del SEA. Ver Anexo II.

Este asunto, ha causado, no pocos problemas a los trabajadores por cuenta ajena agrarios, sobre todo antes de la modificación señalada, ya que no resulta sencillo comprender que, manteniendo su situación de alta en la empresa, por aquellos días o jornadas en las que no prestan sus servicios en el campo, y por tanto, no perciben retribución económica alguna, deban cotizar a la TGSS. Siendo, además, los responsables directos del pago de las cuotas.

Para ello, deben solicitar a la Administración, el recibo de liquidación para efectuar el pago ó comunicar la domiciliación del pago de las cuotas. Este hecho se produce en muy pocos casos, y si no abonan las cuotas correspondientes a la cotización por los períodos de inactividad, se convierten en deudores con la TGSS, que aplica los recargos e intereses devengados según el tiempo transcurrido. Además de comunicar a la empresa o empresas para las que el trabajador preste sus servicios en ese momento, o cuando los preste en un futuro, la cantidad adeudada para que proceda al embargo de sueldos y salarios en la proporción legal.

Si esta cuestión resulta problemática para los trabajadores nacionales, en mayor grado resulta para los trabajadores extranjeros, a los que hay que añadir la dificultad del idioma y la dificultad para relacionarse con la Administración.

Finalmente y en atención del párrafo segundo del artículo 253.3, se asimilarán a jornadas reales los días en los que los trabajadores se encuentren en situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, procedentes de un periodo de actividad en este sistema especial; los periodos de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este sistema especial, así como los días en que aquellos se encuentren en alta en algún régimen de la seguridad social como consecuencia de programas de fomento de empleo agrario.

#### **VI.2- Exclusión en el SEA de los Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.**

Su regulación legal se encuentra en el artículo 252.4 de la LGSS, y establece los supuestos en los que se produce. Supone la exclusión del sistema especial agrario de los trabajadores por cuenta ajena agrarios durante los periodos de inactividad, es decir, durante los periodos en los que no se prestan los servicios agrícolas, con la consiguiente baja en el Régimen General de la Seguridad Social.

La exclusión se produce:

1) A solicitud del trabajador, bien por no querer cotizar, o bien por realización de actividad en otro régimen o por estar en situación de asimilada a la de alta computable para prestaciones. En cuyo caso sus efectos tienen lugar desde el primero del mes siguiente al de la presentación de aquélla ante la TGSS.

2) De oficio por la TGSS, en los siguientes supuestos:

- Que la propia TGSS detecte que el trabajador no ha realizado el mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un período continuado de 365 días, computados desde el día siguiente a aquel en que finalice el período anterior.

En este supuesto, los efectos de la exclusión tienen lugar desde el día primero del mes siguiente al de la notificación de la resolución.

- Por la falta de abono de las cuotas correspondientes a periodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

En este supuesto, los efectos de la exclusión tienen lugar desde el día primero del mes siguiente a la segunda mensualidad no ingresada, salvo que el trabajador se encuentre en esa fecha, situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo de embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en cuyo caso tales efectos tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que finalice la percepción de la correspondiente prestación económica, de no haberse abonado antes las cuotas debidas.

Respecto de los trabajadores incluidos en el censo del REA, y que quedaron incorporados al RGSS en función de lo establecido en el artículo 1 de la Ley 28/2011 de 22 de septiembre, según la extinta Disposición adicional primera de la cita ley (ya derogada en casi su totalidad), y la Disposición transitoria decimoséptima de la LGSS, la Exclusión de tales trabajadores durante los períodos de inactividad, con la consiguiente baja en el RGSS, sólo procede en los siguientes supuestos:

a) En el supuesto de que el trabajador no realice ninguna jornada real durante un período superior a seis meses naturales consecutivos, contados desde el día siguiente a la última jornada realizada. La TGSS acuerda, de oficio, la baja en el RGSS y la exclusión del sistema especial. En cualquier caso, estos trabajadores no estarán obligados a cumplir el requisito establecido en el artículo 253.2 de la LGSS.

b) En los casos en que el trabajador no ingrese la cuota correspondiente a los períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas y en los términos señalados en el artículo 253.4.b).2º de la LGSS.

La regulación de la exclusión en el SEA durante los períodos de inactividad, a partir de la Ley 28/2012 de 22 de septiembre, ha sido una medida muy acertada, ya que la TGSS acumulaba una gran cantidad de deuda, en muchos casos declarada como crédito incobrable, debido a la cotización durante el período de inactividad, y cuyo responsable directo en el ingreso de las cuotas es el propio trabajador. La legislación anterior, no permitía a los trabajadores incluidos en el REA tramitar la baja en el censo agrario<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> CARRILLO LÓPEZ, A.: " La desaparición definitiva del régimen especial agrario: análisis actual y de futuro", cit.

Actualmente, la inclusión en el SEA durante los períodos de inactividad, tal y como se ha señalado al principio de la introducción de los actos de encuadramiento, sigue generando problemas a los trabajadores, pero en menor medida, sobre todo a partir de enero de 2013, con la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 29/2012 de 31 de diciembre, ya que, si el trabajador no solicita la inclusión expresamente, no existe la obligación de cotizar por la inactividad.

En cualquier caso, la exclusión no impedirá que con posterioridad, y en caso de nuevos períodos de actividad en las labores agrarias, los trabajadores queden incluidos en el sistema especial durante los días en que presten sus servicios, con las consiguientes altas y bajas en el Régimen General y la cotización que corresponda por tales períodos.

### **VI.3.- Reincorporación en el SEA de los Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.**

La reincorporación al SEA, se regula en el artículo 252.5 de la LGSS, y significa que el trabajador volverá a ser incluido en el sistema especial agrario por los períodos de inactividad, es decir, por los períodos en los que no realice labores agrícolas.

Los requisitos necesarios para proceder a la reincorporación son:

a) Haber realizado un mínimo de 30 jornadas reales dentro del período continuado de 365 días anteriores a la fecha de efectos del reinicio de la cotización por los períodos de inactividad, salvo:

- Que el trabajador solicite la reincorporación, dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de efectos de la baja, tras haber quedado excluido del mismo voluntariamente.

- Que el trabajador solicite la reincorporación por haber quedado excluido por el desempeño de otra actividad que hubiera determinado su alta en cualquier régimen de la Seguridad Social

- Que el trabajador solicite la reincorporación por haber quedado excluido por encontrarse en situación de asimilada al alta que hubiera resultado computable para acceder a cualquiera de las prestaciones comprendidas en la acción protectora.

b) Estar al corriente en el ingreso de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad.

Además es necesario conocer los efectos de la reincorporación en el sistema especial, a efectos de la cotización durante el periodo de inactividad, y que tienen lugar:

a) Si la exclusión se solicitó voluntariamente por el trabajador: el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de reincorporación.

En el supuesto de que el trabajador provenga de una situación de alta por otra actividad o de una situación asimilada a la de alta, y solicite su reincorporación dentro de los tres meses siguientes a la fecha de efectos de la baja en la citada actividad o de la extinción de la situación asimilada, podrá optar porque sus efectos tengan lugar, bien desde la fecha de efectos de la baja en esa otra actividad o de la extinción de dicha situación asimilada, o bien desde el día primero del mes siguiente al de presentación de la solicitud.

b) Si la exclusión se produjo de oficio por incumplimiento del mínimo de jornadas reales: el día primero del mes siguiente al cumplimiento de dicho requisito.

c) Si la exclusión se produjo de oficio por la falta de ingreso de la cotización en el periodo de inactividad: el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de reincorporación, salvo que el trabajador opte porque los efectos tengan lugar desde el día primero del mes de ingreso de las cuotas debidas.

Las solicitudes de Inclusión, Exclusión y Reincorporación en el SEA, por los periodos de Inactividad se hacen ante la TGSS con la presentación del Modelo TA.0161 y que se han mostrado anteriormente con los anexos I y II.



## **VII.- ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN ARAGÓN. INFORMACIÓN Y ADVERTENCIAS.**

Las actuaciones de la ITSS, se orientan a la mejora de las condiciones de trabajo en general, la mayor estabilidad en las contrataciones y el mantenimiento de las acciones de lucha contra la explotación de trabajadores y el fraude laboral en general.

En este capítulo, se abordarán las principales obligaciones normativas que en el sector agrario, están siendo exigidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

Así pues, en el ejercicio de sus competencias, dichas actuaciones están encaminadas a la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones laborales, de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales en las actividades agrícolas.

La finalidad de estas inspecciones es luchar contra el trabajo no declarado, por tanto, no cotizado, y garantizar la aplicación de los derechos básicos de los trabajadores agrícolas en general, y en particular los que participan en las campañas, en materia de contratación, salarios, prevención de riesgos y seguridad social.

En un primer momento, la ITSS considera necesario realizar una labor previa de difusión, información, concienciación y advertencia a la empresa agrícola, con independencia del tamaño de la explotación agraria, de que debe cumplir con la normativa laboral vigente, y que en caso contrario, según la gravedad de la infracción cometida, procederá a la imposición de la sanción correspondiente.

Como se ha venido desarrollando en los capítulos anteriores, el SEA, es un sistema especial, con unas características y peculiaridades propias, consecuencia de sus antecedentes históricos y normativos. Con un proceso de integración llevado a cabo a partir de 01 de Enero de 2012, de unos trabajadores que procedían del REA, y que pasaron a formar parte de este SEA incluido en el RGSS.

Esto supuso un proceso de adaptación legislativa, de manera que, a fecha de hoy el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social integrado en el Régimen General, se regula en la LGSS. El resto de condiciones laborales y de prevención de riesgos laborales, para estos trabajadores agrícolas, se regulan en los mismos cuerpos normativos y en los mismos términos que para el resto de trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en otros sectores de actividad, y forman parte igualmente del RGSS.

Pero también supuso, un cambio de mentalidad en las relaciones laborales entre la empresa y el trabajador agrario, ante un sector que, como se viene recalcando de manera continuada, tiene un marcado carácter especial, y que interiorizado en la empresa agrícola, sobre todo en las pequeñas explotaciones, llevaba a algunos de estos empresarios, a ignorar por completo, lo establecido en la legislación laboral vigente.

Es por ello que, gracias a las numerosas actuaciones de información y divulgación de este sistema especial, en lo relativo a su regulación legislativa y a la correcta aplicación de la norma, que han llevado a cabo las partes implicadas; instituciones, organizaciones empresariales, sindicales, mutuas de trabajo, colegios profesionales, etc., y sobre todo el control que durante años viene ejerciendo la ITSS, cada vez son menos los empresarios que se aventuran a cometer ilegalidades, y cada vez son más los que entienden que, están al mismo nivel de exigencia en el cumplimiento de la ley, que el resto de empresas que pertenecen a otros sectores de actividad. Y por tanto, no pueden refugiarse bajo el paraguas de pertenecer a un sector que, por sus propias y particulares peculiaridades, les hace creerse diferentes al resto.

Los principales criterios establecidos por la ITSS respecto de las obligaciones normativas que van a ser exigidas, y en las que se hace más incidencia, advirtiendo de las consecuencias derivadas de su incumplimiento, son las que a continuación se exponen:

#### **VII.1.- El alta en la Seguridad Social:**

Respecto a este acto administrativo de encuadramiento, la infracción más habitual es la falta de alta en la Seguridad Social, en este sentido la ITSS pretende luchar contra la economía irregular, lo que se considera trabajo oculto por no declarar el trabajador realizado.

Es por ello que, la primera actuación que realiza la ITSS en cuanto llega a la finca, es la comprobación del alta en la TGSS de todos los trabajadores con carácter previo al inicio de su actividad.

La ITSS recuerda que el alta en el día de inicio de la actividad antes de las 12:00 horas, sólo se puede formalizar si se ha contratado en ese mismo día y no se ha podido tramitar con anterioridad, circunstancia ésta que será exigida de forma estricta por el inspector o subinspector en las visitas, y nunca se puede aplicar para los casos de trabajadores que cobren prestación o subsidio por desempleo incompatibles con el trabajo.

Además se exige la documentación original de todos los trabajadores que se encuentran presentes en la finca y que realmente prestan servicios remunerados, debiendo exhibirse ante el inspector, para detectar la posible existencia de altas ficticias de trabajadores.

El artículo 254 de la LGSS, establece que la afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores agrarios por cuenta ajena se tramitarán en los mismos términos, plazos y condiciones establecidos en los artículos 139 y 140 de la misma ley, y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

En los mismos términos y plazos que para el resto de trabajadores por cuenta ajena del RGSS, significa tener presente el Real Decreto 84/1996 de 26 de enero por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variación de datos de trabajadores en la Seguridad Social, que establece en su artículo 32.3 que las solicitudes de alta deberán presentarse por los sujetos obligados con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que en ningún caso pueda serlo antes de los sesenta días naturales anteriores al previsto la iniciación de la misma.

Este Reglamento General se modifica por el Real Decreto 459/2002 de 24 de mayo de 2002, con el fin de adaptar el procedimiento de estos actos administrativos al SEA, si bien el requisito del alta previa se mantiene.

Pero es en el mismo artículo 254, en su segundo párrafo, el que regula una peculiaridad que, ya existía en el REA con respecto a determinados trabajadores, y que deja la puerta abierta en el sector, al incumplimiento de la obligación del alta previa de los trabajadores antes del inicio de la prestación de sus servicios.

Se trata de la posibilidad de que cuando se contrate a trabajadores eventuales, que son la mayoría en los trabajos de temporada, o fijos discontinuos, el mismo día en que comiencen su prestación de servicios, las solicitudes de alta podrán presentarse hasta las doce horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarlas con anterioridad al inicio de dicha jornada. Y añade, que si la jornada de trabajo finalizase antes de las doce horas, las solicitudes de alta deberán presentarse antes de la finalización de esa jornada.

Si bien, la mayor parte de las empresas agrícolas realiza el alta previa de sus trabajadores en la TGSS, conocida la excepción de los supuestos en los que se puede tramitar el alta hasta las 12:00h, se produce el hecho de que algunos empresarios, tramitan el alta en TGSS de algunos trabajadores, pero de otros no, aunque ambos se encuentre prestando sus

servicios agrarios en la misma explotación agraria. Estos últimos son los que con carácter de urgencia necesita la empresa, bien por tratarse de los últimos días de campaña en los que se hace necesario finalizar el trabajo lo antes posible, o porque las inclemencias del tiempo hacen necesario recoger la cosecha de forma rápida.

A estos trabajadores no se les da de alta, salvo que la finca sea visitada por la ITSS antes de dicha hora, que siguiendo el protocolo explicado al principio, en ese mismo momento el Inspector o Subinspector actuante les requiere para que antes de las 12:00horas la empresa proceda a tramitar el alta ante la TGSS. Se han convertido en práctica habitual que, la empresa se pone en contacto desde la finca con su asesoría para que el profesional proceda a tramitar el alta del trabajador/es ante la TGSS, y quede constancia en presencia del inspector ó subinspector actuante.

Evidentemente, en caso de que la visita de la ITSS se produzca a partir de las 12:00h, y existan trabajadores prestando sus servicios en el campo sin estar dados de alta, se levanta la correspondiente acta, y se sigue todo el procedimiento establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), para finalmente proceder a la imposición de la sanción. La falta de alta en la Seguridad Social está sancionada con un mínimo de 3.126€ por cada trabajador, con la correspondiente liquidación de cuotas por la cotización de ese día. Si además el trabajador estuviera percibiendo prestaciones incompatibles con el trabajo, prestación o subsidio por desempleo, la sanción mínima se eleva a 10.001€.

Además, en las visitas realizadas se advierte de que, en caso de no asegurar a los trabajadores todas las consecuencias derivadas de un accidente de trabajo, recaen en el empleador. Y que se puede encontrar no sólo con responsabilidades administrativas sino también penales.

#### **VII.2.- Cotización y reconocimiento de todas las jornadas reales trabajadas. Registro diario de la jornada de los trabajadores.**

Sobre este punto, la ITSS hace hincapié en que, si la opción sobre la modalidad de cotización elegida por la empresa en el momento del alta es por jornadas reales, la empresa deberá comunicar, todas y cada una de las jornadas reales realizadas por el trabajador, debiendo, por tanto, incluir las mismas en los boletines de cotización, devengando el salario correspondiente según quede establecido y regulado en el convenio colectivo de aplicación.

También señala que, debe evitarse la práctica habitual de ajustar las jornadas al salario pactado, con independencia de las realmente trabajadas. En estos casos se pacta el precio de la hora, y en función de las horas realizadas y el precio pactado, se hace la conversión a las jornadas reales que se realizarían en ese mes y que deben comunicarse a la TGSS.

Además el problema surge cuando, en algunos convenios colectivos no se establece el precio hora. Sino que establece el salario diario (para una jornada de 8 horas) ó mensual.

Se viene observando que, principalmente durante las campañas agrícolas, aunque también en la prestación de servicios agrícolas que se prestan de manera continuada a lo largo del año, en la medida en que se trata de mano de obra eventual, y cuya modalidad de cotización, en la mayoría de los casos es la de jornadas reales, éstas no se comunican en su totalidad a la TGSS, por tanto, no se cotizan y la retribución real percibida por el trabajador no coincide con la que aparece en el recibo de salarios.

Han sido las denuncias presentadas por los mismos trabajadores, sobre la diferencia entre las jornadas reales efectivamente realizadas y las finalmente declaradas, las que han llevado a la ITSS a ejercer este control.

El problema con el que se encontraba la Inspección ante dichas denuncias, era que al citar a ambas partes, no se podía demostrar que los hechos denunciados por el trabajador fueran totalmente ciertos, ya que no existía ningún mecanismo de control de jornada que evidenciara lo contrario. Por tanto, se estaban ante la palabra del trabajador contra a de la empresa.

Así pues, la ITSS, obliga a las empresas a establecer un sistema de control de las jornadas reales, debiendo registrar día a día las jornadas reales realizadas por los trabajadores, entregando semanalmente y al final de mes la relación de horas y jornadas de trabajo realizadas, con desglose diario.

Se trata de una obligación legal laboral de Seguridad Social que permite al trabajador tener constancia de las horas efectivamente trabajadas, y contrastarlo con sus bases de cotización, que deberá corresponderse con las jornadas reales declaradas mensualmente.

De hecho, en Aragón, la ITSS durante el año 2016, en un primer momento, advierte a la empresa de la obligación de llevar una hoja de registro de entrada y salida, con firma de los trabajadores en cada una de ellas a lo largo del día, si la jornada de trabajo es continúa, y si se

trata de jornada partida, se debe firmar, tanto al iniciar como al finalizar la jornada en turnos de mañana o tarde. Ver Anexo III.

Y también se advierte a la empresa, de que de no cumplir con este registro diario de la jornada, ante una posible discrepancia entre las partes, se tendrá en consideración lo alegado por el trabajador, sin olvidar la posible sanción por incumplimiento de la obligación normativa.

Es la LGSS la que regula en su artículo 255, la Cotización en el Sistema Especial Agrario, que debiendo ajustarse a lo dispuesto para el Régimen General, mantiene una de las peculiaridades más significativas de este Sistema Especial, heredadas del anterior Régimen Especial Agrario, y que con la integración se hacía necesario mantener.

La característica principal de la cotización de estos trabajadores, se encuentra en la distinción legal que se efectúa entre los Períodos de Actividad y Períodos de Inactividad.

La cotización efectuada durante los primeros, los Períodos de Actividad, está sometida al control de la ITSS, tal y como se ha expuesto al principio de este apartado, según los incumplimientos y problemática surgida entre empresas y trabajadores, teniendo en cuenta además, que el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar es el empresario.

La cotización efectuada durante los segundos, los Períodos de Inactividad, está sometida al control administrativo de la TGSS, pues en estos casos, y como ya se ha explicado en el punto VI Actos de Encuadramiento en el SEA, el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes, es el propio trabajador.

Además del artículo 255 de la LGSS, respecto de la Cotización de los Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, hay que contemplar lo establecido en el artículo 147 de la LGSS Base de Cotización, y el artículo 13 de la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, que desarrolla las normas legales de cotización para el ejercicio 2017.

### VII.2.1.- Durante los períodos de actividad.

La cotización podrá realizarse a opción del empresario, por bases mensuales, o por bases diarias en función de las jornadas reales realizadas. Esta opción debe ejercerse en el momento del trámite de la comunicación del alta a la TGSS. En caso de no hacerlo expresamente, se aplica la modalidad de bases mensuales de cotización.

a) La modalidad de cotización sobre bases mensuales, resulta obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contratos indefinidos, pero no para los trabajadores fijos discontinuos que tendrá carácter opcional.

Elegida esta modalidad de cotización, deberá mantenerse durante toda la prestación de servicios, cuya finalización deberá comunicarse a la TGSS en los términos y plazos establecidos.

La cotización se realiza proporcionalmente a los días en que el trabajador figure en alta en el sistema especial durante el mes, cuando el inicio o fin de la actividad no coincida con el principio o fin de un mes natural, siempre que la actividad tenga una duración mínima de 30 días naturales consecutivos.

La problemática es menor en esta modalidad de cotización, que se aplica a trabajadores indefinidos que prestan servicios durante todo el mes. Quizás en estos casos, como ocurre en otros sectores de actividad, el control de la ITSS se centra en la realización de horas extras, si bien a los trabajadores por cuenta ajena agrarios incluidos en el SEA, no se les aplica la cotización adicional por horas extraordinarias a la Seguridad Social.

Las bases mensuales aplicables a los trabajadores en este sistema especial que prestan sus servicios durante todo el mes, tanto por contingencias comunes como profesionales, se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de la LGSS, con aplicación de las siguientes bases mínimas y máximas en función de la categoría profesional y grupo de cotización que para el año 2017 se establecen:

Grupo Cotización	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	1.152,90	3.751,20
2	956,10	3.751,20
3	831,60	3.751,20
4 a 11	825,60	3.751,20

b) La modalidad de cotización por bases diarias en función de las jornadas reales es la que se elige, en la inmensa mayoría de los casos, por no decir en todos, para los trabajadores eventuales con contratos de duración determinada.

En esta modalidad por bases diarias, la empresa debe comunicar a la TGSS dentro de los seis primeros días de cada mes natural, el número de jornadas reales prestadas por todos los trabajadores por cuenta ajena, en el mes natural anterior, así como las previstas a realizar.

El modelo de comunicación de las jornadas reales realizadas por los trabajadores agrarios es el Modelo TA. 0163/JR. Ver Anexo IV. Si bien los profesionales autorizados del Sistema RED realizan la comunicación telemáticamente.

Al finalizar la prestación de los servicios los empresarios deben entregar a cada trabajador un justificante de la realización de jornadas reales, con los datos del empresario, fecha de inicio y de finalización de la actividad agraria realizada, y número total de jornadas reales. Este justificante, en la práctica es el Certificado de Empresa que se envía al SPEE. Ver Anexo V. En cualquier caso, el trabajador puede solicitar a la TGSS, un justificante de la realización de las jornadas reales.

Las bases diarias aplicables a los trabajadores en este sistema especial que prestan sus servicios por jornadas reales, tanto por contingencias comunes como profesionales, se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de la LGSS, con aplicación de las siguientes bases mínimas y máximas en función de la categoría profesional y grupo de cotización que para el año 2017 se establecen:

Grupo Cotización	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	50,13	163,10
2	41,57	163,10
3	36,16	163,10
4 a 11	35,90	163,10

Señalar que, si durante el mes natural el trabajador realizase 23 o más jornadas reales, la base de cotización correspondiente es la establecida en la tabla anterior, y que se corresponde con la modalidad de cotización mensual.



## VII.2.2.- Durante los períodos de Inactividad

Durante estos períodos, es el propio trabajador el responsable de cumplir con la obligación de cotizar y de ingresar las cuotas correspondientes.

Anteriormente ya se ha explicado que la inclusión en el SEA supone cotizar durante los períodos en los que no se desempeña labor agraria. Se considera que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales realizadas sea inferior a 76,67% de los días naturales en el que el trabajador figure incluido en el sistema especial en dicho mes.

Esta cotización tiene carácter mensual y se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$C = [(n/N) - (jr \times 1,304/N)] bc \times tc$$

C = es la cuantía de la cotización; n = número de días de inclusión en el sistema especial agrario si cotización; N = número de días de alta en el sistema especial agrario en el mes natural; jr = número de jornadas reales realizadas en el mes natural; bc = base de cotización mensual; tc = tipo de cotización aplicable.

En estos casos se toma con base de cotización la correspondiente al grupo 7 que para el año 2017 son 825,60€ y el tipo de cotización aplicable es el 11,50%.

El resultado es, que por cada jornada no realizada en el mes natural correspondiente, el trabajador debe cotizar por la cantidad de 4,128€/jornada. Si se trata de un mes completo la cantidad a ingresar sería de 94,94€/mes.

Para ello, el trabajador debe comunicar a la TGSS la domiciliación del pago de las cuotas en el momento de la solicitud de la Inclusión en el SEA, o solicitar el recibo de la liquidación de cuotas todas los meses para ingresarlo directamente en la entidad bancaria.

Cuestión ésta problemática como ya se ha explicado, entre otras causas, por desconocimiento de la norma y del procedimiento, y en el caso de trabajadores por cuenta ajena extranjeros, además, por el idioma, los cambios constantes de domicilio y en muchos casos la no domiciliación de los cargos en una cuenta bancaria.

Estas actuaciones se vienen desarrollando durante años en el campo aragonés, y ha surtido un efecto muy positivo, ya que cada vez son menos los empresarios agrícolas que ocupan a trabajadores extranjeros sin la autorización correspondiente.

A este respecto, existen algunos casos, aunque muy pocos, en los que si bien el trabajador extranjero tiene su documentación en orden, tanto por el tipo de autorización como por el período de validez, se encuentra en una situación irregular. Estos casos, son muy difíciles de detectar por el empresario agrícola, salvo que la oficina de extranjería comunique a la TGSS, en el proceso de actualización de ficheros de datos sobre extranjeros que se llevan a cabo de manera periódica, la situación en la que se encuentra ese trabajador.

De ser así, la TGSS se pone en contacto con la empresa, a través del autorizado RED para proceder de manera inmediata a la anulación de dicho alta, y por tanto, para que el trabajador deje de prestar sus servicios en la empresa.

El problema surge, cuando la TGSS no comunica a la empresa agrícola la situación del trabajador, y éste mantiene su alta y sigue prestando sus servicios agrícolas en la finca. En este caso, ante una actuación inspectora, en la que se comprobase posteriormente que dicho trabajador está en situación irregular, la ITSS cita a la empresa para que aclare tal situación, presentando toda la documentación de la que disponga relativa al trabajador, documentación a priori en orden, por tanto, la empresa se encontraría en una situación de indefensión ante un hecho que desconoce por específico, concreto e inusual.

La ITSS en estos casos no procede a sancionar a la empresa, pero sí le insta a que de manera inmediata proceda la anulación del alta. Aunque también podría darse la situación de que la propia ITSS tampoco detectase en ese momento la situación de irregularidad de trabajador.

El sector de la agricultura ocupa un importante número de trabajadores extranjeros que presta sus servicios por cuenta ajena.

A título informativo, los Afiliados Extranjeros a la Seguridad Social<sup>6</sup>, tomando como referencia la media del mes de Marzo de 2017 es:

---

<sup>6</sup> MEYSS: *Informe sobre Afiliación de Extranjeros a la Seguridad Social*, Marzo 2017, págs.4, 12 y 14, disponible en [http://www.seg-social.es/internet\\_1/estadística/est./afiliaciónalta trabajadores/index.html](http://www.seg-social.es/internet_1/estadística/est./afiliaciónalta%20trabajadores/index.html).

### **VII.3.- Autorizaciones para trabajo por cuenta ajena de extranjeros.**

En este sentido, la ITSS recuerda la prohibición de dar ocupación a trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la correspondiente autorización para trabajar por cuenta ajena por parte de la oficina de extranjería.

Se sanciona la carencia de autorización de trabajo por cuenta ajena y residencia. La carencia de autorización de trabajo por cuenta ajena, aunque tenga residencia o autorización de trabajo por cuenta propia. Y se sanciona la tenencia de trabajo por cuenta ajena para otro sector de actividad que no sea la agricultura o zona geográfica.

En materia de trabajo de extranjeros se considera infracción muy grave, la contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados.

La sanción a imponer en estos supuestos es la multa que va desde 10.001€ euros a 100.000€ por cada trabajador contratado, incrementada por las cantidades no cotizadas.

Estas actuaciones, las lleva a cabo la ITSS en coordinación con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, Unidad de Policía Nacional, adscrita a la Comunidad Autónoma y policías locales, ya que se trata de detectar redes de empleo irregular o utilización de empresas ficticias, así como redes de explotación de personas.

Por ello, lo primero que exige la autoridad laboral, es la identificación de todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la explotación agraria, y que deben exhibir la documentación original.

Este problema, surge con ciudadanos extranjeros no comunitarios, ya que los ciudadanos de la Unión Europea, no necesitan autorización de trabajo y residencia. Estos deben de tener su NIE ó su tarjeta de ciudadano de la UE, que se obtiene una vez se ha procedido a su registro en la unidad de Registro Central de Extranjeros (la llamada tarjeta verde).

Es durante las campañas agrícolas de recogida de la fruta y vendimia, cuando la ITSS intensifica el control y vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en relación con el trabajo de extranjeros, ya que es cuando se necesita contratar gran cantidad de trabajadores para un corto periodo de tiempo.

De un total de 1.451.212 trabajadores extranjeros afiliados al RGSS, se encontraban afiliados al SEA un total de 213.749 trabajadores, es decir, un 14,73%.

- 77.767 pertenecen a la Unión Europea, siendo los ciudadanos de Rumanía los que ocupan con diferencia el mayor porcentaje de afiliación con un 81,16%.
- 135.982 pertenecen a países que no forman parte de la Unión Europea, siendo en este caso los ciudadanos de Marruecos los que ocupan el mayor porcentaje de afiliación con un 57,12%.

Los Afiliados Extranjeros a la Seguridad Social en Aragón<sup>7</sup>, tomando, así mismo, la referencia de la media del mes de Marzo de 2017 es:

De un total de 50.651 trabajadores extranjeros afiliados al RGSS, se encontraban afiliados al SEA, un total del 6.712 trabajadores, es decir, un 13,25%.

- 3.355 son ciudadanos miembros de la Unión Europea, siguen siendo mayoría los ciudadanos de nacionalidad rumana, que representan un 84,89%.
- 3.357 no son ciudadanos de la Unión Europea, siendo los ciudadanos de nacionalidad marroquí, los que representan el mayor porcentaje de afiliación con un 43,01%.

Es sobre los trabajadores que no son miembros de la UE, sobre los que se ejerce un mayor control y vigilancia por parte de la ITSS, como ya se ha expuesto, en materia de trabajo de extranjeros y cumplimiento de las autorizaciones correspondientes para trabajar.

#### **VII.4.- Contratación.**

La ITSS considera una actuación prioritaria aquella relacionada con la calidad en el empleo, y la estabilización de las plantillas.

Es por ello, que se desarrollan acciones para el control de la temporalidad en la contratación, basadas en órdenes de servicios que se llevan a cabo todos los años, principalmente, en aquellos sectores de actividad y empresas con altas tasas de temporalidad, siendo el sector de la agricultura uno de estos sectores.

---

<sup>7</sup> MEYSS: *Informe sobre Afiliación de Extranjeros a la Seguridad Social*, Marzo 2017, págs. 19 y 20, disponible en [http://www.seg-social.es/internet\\_1/estadística/est./afiliaciónalta trabajadores/index.html](http://www.seg-social.es/internet_1/estadística/est./afiliaciónalta%20trabajadores/index.html).

Durante las campañas agrícolas, la ITSS vigila y controla que los contratos de temporada deban limitarse a los trabajadores que no trabajan de forma permanente en la empresa y que no repiten en campañas.

Son aquellos contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, y cuyo regulación se establece en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y que debe utilizarse cuando se contrate a trabajadores para la realización de una obra y servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución aunque, limitada en el tiempo, es en principio incierta.

Es por tanto, el contrato que debe concertarse entre la empresa y el trabajador, y cuyo objeto es la realización de la campaña de vendimia, campaña de poda o campaña de recogida de la fruta, y que deben ser entregados siempre en la ITSS cuando se ha efectuado visita a la finca.

La ITSS, tiene por objetivo que los empleadores establezcan las plantillas de los trabajadores que repiten en las campañas. En este sentido es obligatorio cumplir con las previsiones que se establezcan en los convenios colectivos de aplicación sobre los trabajadores fijos-discontinuos.

Y recuerda que un trabajador es fijo-discontinuo cuando cumple los requisitos establecidos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que en caso de que uno o varios trabajadores repitan al menos dos campañas seguidas o tres alternas, con independencia de las jornadas reales efectivamente trabajadas, deberían formalizarse contratos fijos-discontinuos al comienzo de la siguiente.

La ITSS, con independencia de las campañas agrícolas, efectúa durante el resto del año un control sobre la contratación, en relación al encadenamiento de contratos. Muchos trabajadores por cuenta ajena agrarios contratados para una determinada campaña, finalizada ésta son dados de baja en TGSS, y en menos de un mes, de nuevo son contratados para la realización de las labores agrarias propias del momento, se tramita el alta en la TGSS, y así sucesivamente.

En estos casos la ITSS, solicita todos los contratos de trabajo y las vidas laborales de los trabajadores, y procede a la transformación del contrato en indefinido, sin bonificación, y respetando la antigüedad del último contrato. Ver Anexo VI.

## **VII.5.- Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios:**

La ITSS recuerda que se exige el respeto a las obligaciones establecidas en los convenios colectivos de aplicación en cuanto a los supuestos en los que se puede contratar determinados servicios con empresas de trabajo temporal y empresas de servicios.

Se advierte de la posible responsabilidad solidaria del titular de la explotación en caso de incumplimientos laborales o de seguridad social de las empresas con las que puedan contratar alguna actividad, evitando en todo caso el recurrir a “prestamistas ilegales”, que conllevaría la exigencia al titular de la explotación agraria, de todas las responsabilidades.

En Aragón, y en concreto en Zaragoza, las empresas de servicios que se ofrecen a las empresas agrícolas para que contraten sus servicios, han proliferado de manera considerable. Sobre todo cuando llega el grueso de las campañas agrícolas, que es cuando hay mayor necesidad de contratar mano de obra, y resulta más complicado y difícil de encontrar.

La ITSS viene observando que, en el campo aragonés, se está perdiendo de forma paulatina, mano de obra directa, es decir, la contratada directamente por el empresario agrícola, a favor de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. Por ello, está vigilante ante determinadas prácticas que podrían rozar la ilegalidad, en concreto sobre la denominada cesión ilegal de trabajadores. Ya que en realidad, el titular de la explotación agrícola sólo contrata con la empresa de servicios, la mano de obra.

Estas empresas de servicios, proporcionan a la empresa agrícola o al titular de la explotación el número de trabajadores solicitados en función de sus necesidades para recoger la cosecha. Prestan sus servicios en la finca bajo las órdenes y dirección del titular de la misma, y llevan la herramienta proporcionada a veces por la empresa de servicios, a veces por la empresa agrícola, que consiste en herramienta manual (tijeras, farcinos o cubos).

Finalizado el trabajo, las empresas de servicios emiten una factura con las horas empleadas por esos trabajadores en la finca y el coste de la seguridad social.

En concreto, el artículo 13 del Convenio Colectivo del Sector Agropecuario para la provincia de Zaragoza, establece expresamente que “bajo ningún concepto se podrá contratar los servicios de empresas cuya única aportación a la empresa contratante sea la mano de obra, pero la dirección y maquinaria y utillaje utilizado por los trabajadores sea de la empresa contratante. Todo ello para realizar trabajos propios de la actividad agraria.”

Y por supuesto también advierte de que el uso de las empresas de trabajo temporal deberá ajustarse en todo momento a la legislación vigente, existiendo un compromiso por las partes firmantes del convenio colectivo de llevar al seno de la Comisión Paritaria cualquier fraude, anomalía o incidencia que pudiera darse.

#### **VII.6.- La prevención de riesgos laborales.**

La Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en el sector agrario, es la asignatura pendiente, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones normativas.

Esto se debe, fundamentalmente, a una escasa concienciación del empresario agrícola, a unas explotaciones agrarias familiares y a unos trabajadores autónomos que desde el momento en que contratan a un trabajador se ven afectados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

También se debe a unos trabajadores que no exigen unas condiciones de trabajo seguras, por desconocimiento de las mismas, por su relación de cercanía con el empresario, por la falta de representación sindical, y porque un número importante de estos trabajadores son extranjeros, que además de la dificultad lingüística, su percepción del riesgo o de prevenir el mismo es inexistente, debido a la falta de regulación de esta materia en sus países de origen.

La ITSS, dadas las especiales características del sector, viene desarrollando una labor basada, principalmente, en la combinación de información y recomendación, con la de control y corrección.

Pero a consecuencia de los altos índices de siniestralidad observados desde el año 2015 en el sector agrícola, la ITSS ejerce una mayor vigilancia, control y exigencia en el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud de los trabajadores, imponiendo las sanciones correspondientes en caso de incumplimientos graves que pudieran afectar a la salud de los trabajadores.

En Aragón, del total de los 12.484 accidentes de trabajo con baja, el 7,86% se producen en el sector agrario, lo que supone un total de 981 accidentes con baja.

Ante una actuación inspectora en materia de PRL, la documentación que se solicita a la empresa para ser aportada en la fecha de comparecencia ante la ITSS es:

- la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno u otro modelo y la factura.
- la documentación acreditativa de la vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.
- la formación e información impartida en materia de Seguridad y Salud.
- justificante firmado por los trabajadores de entrega de los equipos de protección individual (EPIS).
- documentación de los tractores u otra maquinaria agrícola móvil que sea utilizada en la finca.

Respecto de los tractores, se exige el cumplimiento del 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.

Y en concreto se exige, el apartado d) del punto 1 del Anexo I del mismo Real Decreto 1215/1997 y que especifica las condiciones que deben cumplir los equipos de trabajo móviles como los tractores agrícolas y que textualmente dice:

“En los equipos de trabajo móviles con trabajadores transportados se deberán limitar, en las condiciones efectivas de uso, los riesgos provocados por una inclinación o por vuelvo de equipos de trabajo, mediante cualesquiera de las siguientes medidas:

1ª- una estructura de protección que impida que el equipo de trabajo se incline más de un cuarto de vuelta.

2ª- una estructura que garantice un espacio suficiente alrededor del trabajador o trabajadores transportados cuando el equipo pueda inclinarse más de un cuarto de vuelta.

3ª- cualquier otro dispositivo de alcance equivalente.



De estos 981 accidentes con baja, casi el 5% están relacionados con maquinaria y casi el 50% de ellos con los tractores y maquinarias similares.<sup>8</sup>

Si comparamos este porcentaje de siniestralidad con el peso específico de este sector en Aragón, que no alcanza el 6%, la incidencia en la siniestralidad supera en más de un 30% el peso específico del sector.

En base a estos datos, la ITSS establece programas basados en acciones concretas, y cuyo primer paso es, su difusión previa entre las empresas afectadas por las altas tasas, o con más volumen de maquinaria, además de a los interlocutores sociales, con el fin de conseguir un alto grado de eficacia sin necesidad de recurrir a procedimiento sancionadores.<sup>9</sup>

Las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, reguladas en los artículos 14 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de las que en un primer momento la ITSS advierte, sin perjuicio de que ante un incumplimiento grave con consecuencias para la salud de trabajador se proceda a la sanción correspondiente, son las siguientes:

1) Los empleadores deberán tener un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, asumiendo el propio empresario las actividades técnicas para las que esté capacitado según su formación. Designando a un trabajador para que las asuma, según esté capacitado. Contratar un Servicio de Prevención de Ajeno.

2) Informar y Formar a todos los trabajadores, y de forma específica a los trabajadores en relación a los puestos de trabajo que vayan a ocupar.

3) Facilitar unas condiciones de trabajo seguras, especialmente con los equipos de protección, herramientas de trabajo, escaleras y medios de transporte o locomoción. Debiendo elaborar una evaluación de riesgos y un plan de prevención de dichos riesgos.

4) En caso de que se faciliten medios de transporte deberán ser seguros y adecuados al desplazamiento, tanto el recorrido hasta las fincas, como en su interior hasta los diferentes puestos de trabajo. Especial atención se presta a los tractores por su alto índice de accidentes con fallecimientos, así como a otro tipo de maquinaria agrícola móvil.

---

<sup>8</sup> GOBIERNO DE ARAGÓN Y CEOE ARAGÓN: Informe - *Análisis de la causalidad asociada a la siniestralidad en el Sector Agrario para el año 2015*. Págs. 12 y 13.

<sup>9</sup> MEYSS: Plan Integrado de Objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Definición de Objetivos y Planificación de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón para 2016. Prevención de Riesgos Laborales*, págs. 93 y 94.

Estas estructuras de protección podrán formar parte integrante del equipo de trabajo.

No se requerirán estas estructuras de protección cuando el equipo de trabajo se encuentre estabilizado durante su empleo o cuando su diseño haga imposible la inclinación o vuelvo del equipo de trabajo”

Para ello el inspector actuante solicita de la empresa, toda la documentación relativa a tractores y maquinaria móvil que esté siendo utilizada por los trabajadores, esta es; la ficha técnica, ITV, inscripción en el ROMA (Registro Obligatorio para Maquinaria Agrícola), etc. Y obliga a los empresarios a instalar cinturones de seguridad en aquellos tractores que por su antigüedad carecen de los mismos. Ver Anexo VII.

La ITSS advierte de que la PRL es una obligación legal para todas las empresas, con independencia del sector de actividad. Y transcurridos más de 20 años desde su entrada en vigor, por mucho que el sector agrario tenga unas características muy determinadas, la ley se puede y debe aplicar en los mismos términos que para el resto de las empresas de otros sectores productivos.

En caso de no cumplir la ley la empresa puede ser sancionada, y el empresario puede incurrir en responsabilidades, administrativas, civiles e incluso penales por delito contra la salud de los trabajadores.

La cuantía de las sanciones administrativas varía en función de la calificación y tipificación de la infracción:

- Leves: de 40€ hasta 2.045€
- Graves: de 2.046€ hasta 40.985€
- Muy Graves: de 40.986€ hasta 819.780€

Las líneas de trabajo de la ITSS en prevención de riesgos laborales están orientadas al cumplimiento de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud, cuyos objetivos se encuentran prorrogados por el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para los años 2015-2020, y son principalmente:

1) Intentar que la integración de la prevención en el sector agrario sea plena y redunde en una reducción de la siniestralidad.

2) La comprobación y control de las condiciones de seguridad de máquinas y equipos de trabajo utilizados en el sector agrario.

Una vez más, hay que tener en cuenta que se trata de un sector con unas características propias, con actividades muy diversas y de riesgos elevados, que dificultan la implantación de la prevención de riesgos laborales, pero no por ello se debe dejar de aplicar la Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales.

## VIII.- CONCLUSIONES

1º- El Sistema Especial Agrario para trabajadores por cuenta ajena agrarios dentro del Régimen General de la Seguridad Social, se crea a partir del 1 de Enero de 2012, y en él quedan integrados aquellos trabajadores por cuenta ajena agrarios que procedían del anterior Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y las empresas para las que prestaban sus servicios.

Uno de los objetivos principales que se consigue con la creación de este Sistema Especial Agrario incluido en el RGSS, es una regulación de las condiciones de trabajo y de seguridad social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena, más protegida en derechos y acceso a prestaciones sociales, avanzando hacia una mayor equiparación en derechos y protección social con el resto de trabajadores que prestan sus servicios en otros sectores de actividad productiva.

2º.- Este Sistema Especial Agrario, mantiene el ámbito subjetivo de aplicación del anterior Régimen Especial Agrario, pero con la nueva regulación se trataba de, por un lado, adaptar la normativa anterior a la situación actual del sector, y por otro, dar respuesta a situaciones no contempladas hasta el momento y que se hacía necesario regular.

Desde la entrada en vigor del nuevo Sistema Especial Agrario hasta la actualidad, han sido varias las interpretaciones y consultas realizadas sobre determinados preceptos, con el fin proceder a una correcta aplicación de la norma en la práctica diaria.

De hecho, con el tiempo, se han corregido procedimientos y establecido criterios, para que las empresas actúen correctamente en atención a la legislación vigente, y los trabajadores conozcan determinadas actuaciones que pueden llevar a cabo para no verse perjudicados en un futuro ante un Sistema Especial Agrario con una serie de características especiales y peculiaridades propias que lo hacen diferente con respecto a otros sectores de actividad.

3º.- Importante ha sido la regulación que establece la legislación actual sobre los actos de encuadramiento relativos a la Inclusión, Exclusión y Reincorporación del Sistema Especial Agrario, manteniendo la esencia del anterior sistema agrario y que está relacionada con la cotización, tanto en periodos de prestación de servicios agrícolas, como en los periodos en los que no se prestan estos servicios agrícolas.

El procedimiento establecido por la TGSS para permanecer incluido en el SEA durante los periodos de inactividad, a raíz de la modificación del artículo 2.3 del Real Decreto Legislativo 29/2012, ha supuesto una gran ventaja para los trabajadores, ya que deben ser ellos, los que soliciten de manera expresa a la TGSS su deseo de permanecer incluidos en el SEA durante los periodos de inactividad, y en ese caso cotizar, siendo los únicos responsables del ingreso de la cuota.

Se observaba, que la TGSS venía acumulando gran cantidad de deuda y de muy difícil cobro, derivada el impago de las cuotas de cotización correspondientes a los periodos de inactividad. Pero también, que los trabajadores agrarios desconocían el hecho de que, una vez incluidos en el SEA, por aquellos días en los que no se prestan servicios agrícolas, también tenían la obligación de cotizar, y que para dejar de cotizar por esos días, debían solicitar la exclusión en este mismo sistema especial agrario ante la TGSS.

Todo ello resultaba, excesivamente complicado, y en muchos casos estos trabajadores han resultado perjudicados al convertirse, sin saberlo en algunos casos, en deudores de la Administración, acarreando una deuda inicial incrementada por los recargos correspondientes e intereses de demora, por el embargo de sus sueldos y salarios en la parte proporcional que les corresponda en caso de trabajar para una o varias empresas, sean éstas o no del sector agrario, y la denegación de algunas prestaciones de la seguridad social, como la incapacidad temporal en la que se exige que el trabajador se encuentre al corriente de pago de las cuotas.

4º.- Se contempla la posibilidad de que el trabajador por cuenta ajena agrario, solicite en cualquier momento la exclusión del Sistema Especial Agrario con la consiguiente baja en el RGSS, cuando así lo considere oportuno, o cuando no se cumplan los requisitos establecidos para mantenerse en él, en este caso es la TGSS la que de oficio procede a la exclusión.

Esta posibilidad no se regulaba en la legislación anterior y contribuía a la problemática planteada en la conclusión anterior.

Pero además, también se establece la posibilidad de que, el trabajador que solicitó en un momento determinado la exclusión del SEA, pueda solicitar la reincorporación al mismo, siempre y cuando cumpla los requisitos para ello.

En ambos casos, la cuestión radica en el interés o no del trabajador de cotizar durante aquellos periodos por los que no trabaja. La experiencia nos dice, que son muy pocos los trabajadores que deciden cotizar por los periodos de inactividad, salvo el colectivo de trabajadores mayores de 55 años, que entiende que es interesante mantener el alta y cotizar aunque no trabajen, pensando en el derecho a una futura pensión de jubilación.

5°.- El sector agrario se caracteriza principalmente por una alta temporalidad. Por la existencia de campañas agrícolas en las que se hace necesaria la contratación de gran cantidad de trabajadores, muchos de ellos extranjeros, para realizar un trabajo muy concreto, y en un periodo de tiempo muy corto. Por el sistema de cotización durante los periodos de actividad, que puede realizarse por bases mensuales o por jornadas reales, siendo en la mayoría de los casos por jornadas reales, salvo que el trabajador sea indefinido que obligatoriamente la cotización debe ser mensual. Por la escasa concienciación de la empresa agrícola en el cumplimiento de las obligaciones de la legislación laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales, sobre todo ésta última que pasa desapercibida por completo.

Y por la convivencia entre empresas equiparables a otros sectores de actividad por productividad, industrialización y rendimiento económico, con empresas más tradicionales y cuya explotación es de una pequeña dimensión, en muchos casos familiar y cuya necesidad de contratación de mano de obra es puntual.

6°.- Todo ello exige, como así se viene realizando desde hace tiempo, que la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social ejerza de manera continuada un control y vigilancia en las obligaciones laborales, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales que garanticen los derechos básicos de los trabajadores agrícolas.

Sus actuaciones se intensifican de forma considerable, cuando llegan las campañas agrícolas de temporada. Principalmente porque es, cuando más mano de obra se necesita en un periodo de tiempo muy corto, y porque una parte muy importante de dicha mano de obra es de origen extranjero.

7°.- El interés principal de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, se centra, en primer lugar, en que todo trabajador que presta sus servicios agrícolas en el campo debe estar en situación regular, en caso de que se trate de un trabajador extranjero, y dado de alta en el momento del inicio de la actividad.

En segundo lugar, que se declaren y coticen todas y cada una de las jornadas reales trabajadas, y con el salario diario o por hora, que así se establezca en el convenio colectivo de aplicación, evitando ajustar las jornadas al salario pactado, práctica habitual y extendida en un importante número de empresas, para ello se exige a las empresas un registro diario de la jornada de todos los trabajadores, tanto indefinidos como temporales.

En tercer lugar, que la contratación de trabajadores extranjeros no comunitarios se realice en unas condiciones de legalidad absoluta, comprobando que disponen de la autorización y permiso correspondiente.

En cuarto lugar, que las empresas establezcan las plantillas, y se evite el fraude continuado en la contratación, se ha comprobado que muchos trabajadores son contratados con el modelo de duración determinada, por obra y servicio determinado, que no se corresponde en absoluto ni con el trabajo realizado, ni con la duración del mismo, ya que muchos trabajadores llevan años con ese mismo contrato.

Se incide muchísimo en determinar cuando un contrato obedece a unas causas de temporalidad, cuando debe utilizarse el contrato fijo-discontinuo, o cuando un trabajador debe ser indefinido.

También se ha observado, que últimamente ha habido un detrimento de la contratación de la mano de obra directa, a favor de un incremento de las empresas de servicios que son contratadas por terceros para realizar las labores agrícolas. La ITSS hace un seguimiento de las mismas, por si algunas empresas pudieran incurrir en cesión ilegal de trabajadores.

En quinto lugar, es la PRL en el sector agrario la materia que pasa desapercibida por completo. La falta de información en el sector, la no percepción de los riesgos ni por parte de la empresa ni por parte del trabajador, la falta de concienciación sobre este asunto del empresario, la falta de fidelidad de los trabajadores al ser la mayoría temporales, y el coste añadido de contratar un servicio de prevención ajeno, lleva a la empresa al incumplimiento más absoluto sobre este tema.

Debido al incremento de la siniestralidad en el sector que se viene detectando en los últimos años, la ITSS está realizando actuaciones concretas y campañas específicas sobre la prevención de riesgos laborales.

8º.- Finalmente hay que decir, que todas esas actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, que se vienen desarrollando de manera continuada en el campo aragonés y desde hace años, han conseguido con creces, no sólo un mayor cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, de un sector con un marcado carácter especial, sino que además han contribuido a una mayor concienciación del empresario agrícola en la forma de organizarse y establecer sus relaciones laborales con sus trabajadores.

Nadie duda a fecha de hoy, de que el alta del trabajador en la TGSS es una obligación y condición sine qua non para empezar a trabajar, y que la contratación de trabajadores extranjeros debe hacerse cuando estos dispongan de la documentación legal, por tanto, la empresa que incumple con estas premisas, es muy consciente de que está cometiendo una importante ilegalidad.

Sin embargo, con respecto a la PRL, es ahora cuando la ITSS está centrando sus esfuerzos al igual que en su día hizo con el resto de materias. Realizando campañas específicas y avisando de la importancia de cumplir con esta obligación, teniendo en cuenta que es una ley que en vigor desde hace más de 20 años.

También los profesionales hemos recibido información y directrices para contribuir al cumplimiento de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, concienciando a nuestras empresas de la responsabilidad tan grande que supone no tener en orden lo regulado en dicha norma, tarea muy difícil, sobre todo en las explotaciones familiares o autónomas que contratan un trabajador para unos meses, y no ven la necesidad de llevar a cabo una acción preventiva de unos riesgos que consideran mínimos, y mucho menos cuando supone un coste económico añadido. A pesar de ello, se recalca, y advierte de que, en caso de un accidente grave del trabajador pueden derivarse responsabilidades administrativas y penales para el empresario, además de unas elevadas sanciones económicas.

En palabras del Director Territorial de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social de Aragón, en una de las charlas informativas con motivo del inicio de la campaña de recogida de la fruta del pasado año, y ante las numerosas cuestiones planteadas sobre la problemática existente en el campo aragonés decía: "Teniendo presente que el sector agrario es un sector con unas particularidades propias, este hecho no puede llevarnos a adaptar la normativa laboral y de seguridad social, a las necesidades y casuísticas concretas que se plantean en cada una de las empresas".



## BIBLIOGRAFIA

- CARRILLO LÓPEZ, A.: *“La desaparición definitiva del régimen especial agrario: análisis actual y de futuro”*, *Noticias Jurídicas*, Junio 2011.
- TREJO CHACÓN, M.F.: “Actos de Encuadramiento en el SEA”, en AA.VV. (HIERRO HIERRO, F.J., Dir.): *Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios: Comentarios a la Ley 28/2011, de 22 de septiembre*, Murcia (Laborum), 2012.
- QUIRÓS HIDALGO, J.G: “Capítulo V. La integración del régimen especial agrario en los regímenes de autónomos y general”, en AA.VV. (FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. Y MARTINEZ BARROSO, M.R.): *Las vías de integración y racionalización de los regímenes especiales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2011.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: Gabinete de Comunicación, Área de Inmigración y Emigración, *“Afiliación de Extranjeros a la Seguridad Social en alta laboral”*, Marzo 2017.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: Plan Integrado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *“Definición de Objetivos y Planificación de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón para 2016”*. Documento elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en base a los acuerdos adoptados en los órganos de colaboración bilateral de la ITSS.

**ANEXOS:**

ANEXO I: Modelo TA.0161 a partir de 1 de Enero de 2013,

ANEXO II: Modelo TA.0161 a partir de 1 de Enero de 2012.

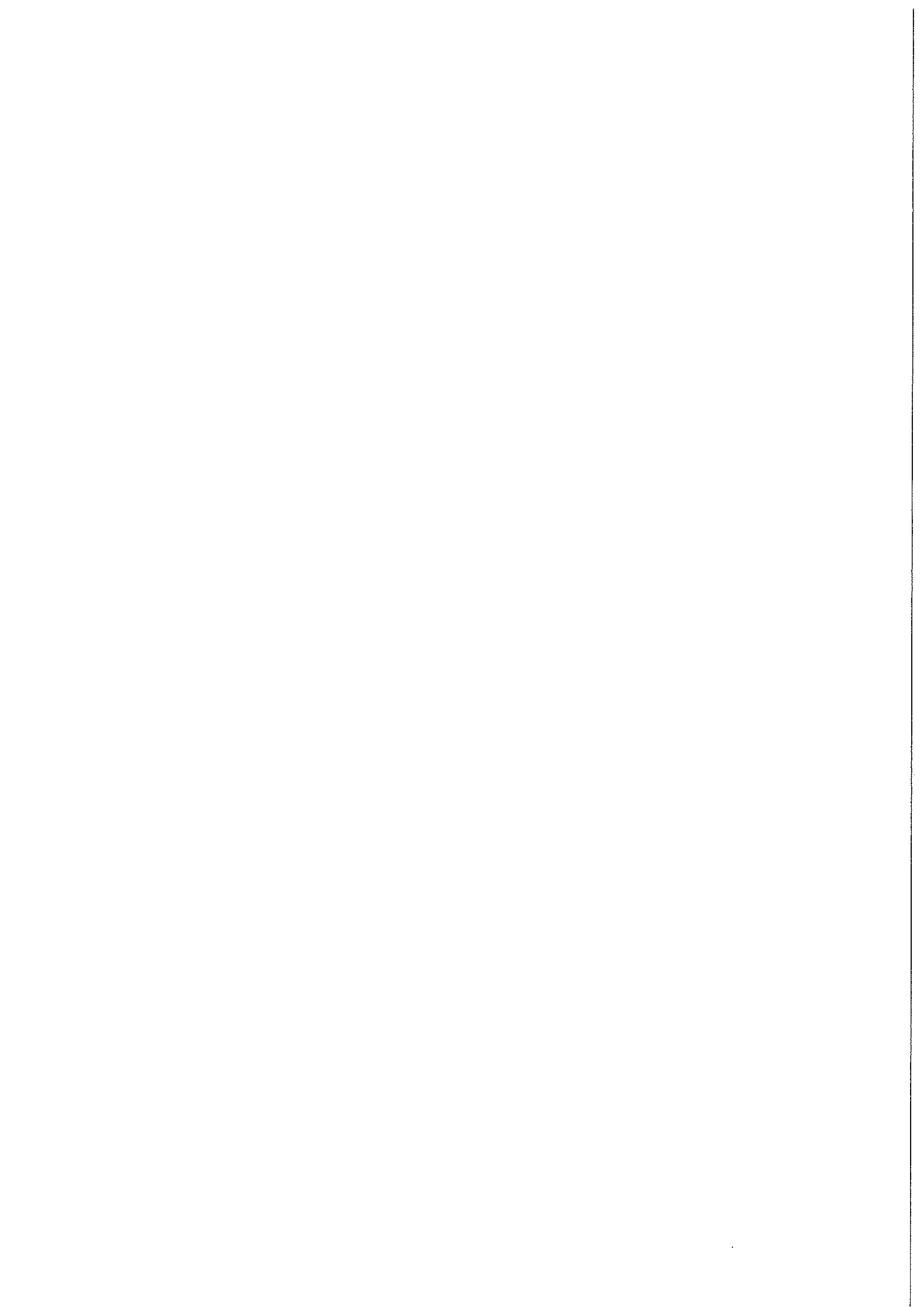
ANEXO III: Diligencia de la ITSS sobre registro diario de jornada.

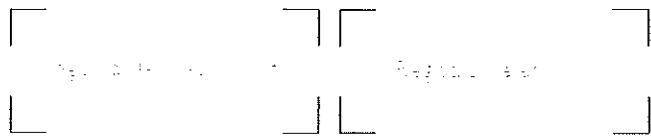
ANEXO IV: Modelo TA.0163/JR comunicación de jornadas reales realizadas.

ANEXO V: Modelo de Certificado de Empresa con jornadas reales.

ANEXO VI: Diligencia de la ITSS sobre control de temporalidad. Contratación.

ANEXO VII: Diligencia de la ITSS y Acta de Infracción sobre la PRL.





**SOLICITUD DE: INCLUSIÓN / EXCLUSIÓN / REINCORPORACIÓN EN EL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO. PERIODOS DE INACTIVIDAD.**

**1. DATOS DEL TRABAJADOR/A**

PRIMER APELLIDO  SEGUNDO APELLIDO  NOMBRE  NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

**1.1. TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO**

D.N.I.:  TARJETA DE EXTRANJERO:  PASAPORTE:

**1.2. Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO**

**DOMICILIO**

TIPO DE VÍA	NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA	BLOQUE	NÚM.	BIS	ESCAL.	PISO	PUERTA	COD. POSTAL
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
MUNICIPIO/ENTIDAD DE AMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO							PROVINCIA	
<input type="text"/>							<input type="text"/>	

**1.3 DATOS TELEMATICOS**

CORREO ELECTRÓNICO

ACEPTO ENVÍO COMUNICACIONES INFORMATIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL SI  NO  TELÉFONO MÓVIL

**2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con una "X" la opción correcta)**

INCLUSIÓN  EXCLUSIÓN  REINCORPORACIÓN

**2.1 DATOS RELATIVOS A LA EXCLUSIÓN**

**CAUSA DE LA EXCLUSIÓN**

- Decisión voluntaria del trabajador.
- Voluntaria por realización de actividad en otro régimen o estar en situación asimilada a la de alta computable para prestaciones.

**2.2 DATOS RELATIVOS A LA REINCORPORACIÓN**

**MOTIVO DE LA REINCORPORACIÓN**

- Solicitud voluntaria.
- Cese de la actividad en otro régimen o finalización de la situación asimilada a la de alta.

**2.2.1 OPCIÓN DE EFECTOS PARA ESTE MOTIVO DE REINCORPORACIÓN**

- Día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.
- Día siguiente a la baja por otra actividad o extinción de la situación asimilada a la de alta.

- Abono de las cuotas impagadas por periodos de inactividad.

**2.2.2 OPCIÓN DE EFECTOS PARA ESTE MOTIVO DE REINCORPORACIÓN**

- Día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.
- Día primero del mes de Ingreso de las cuotas debidas.

**3. DATOS PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS**

CÓDIGO INTERNACIONAL CUENTA BANCARIA (IBAN)

**DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DEL TITULAR DE LA CUENTA DE ADEUDO**

**TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO**

D.N.I.:  C.I.F.:  TARJETA EXTRANJERO:  PASPR.:

**Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO**

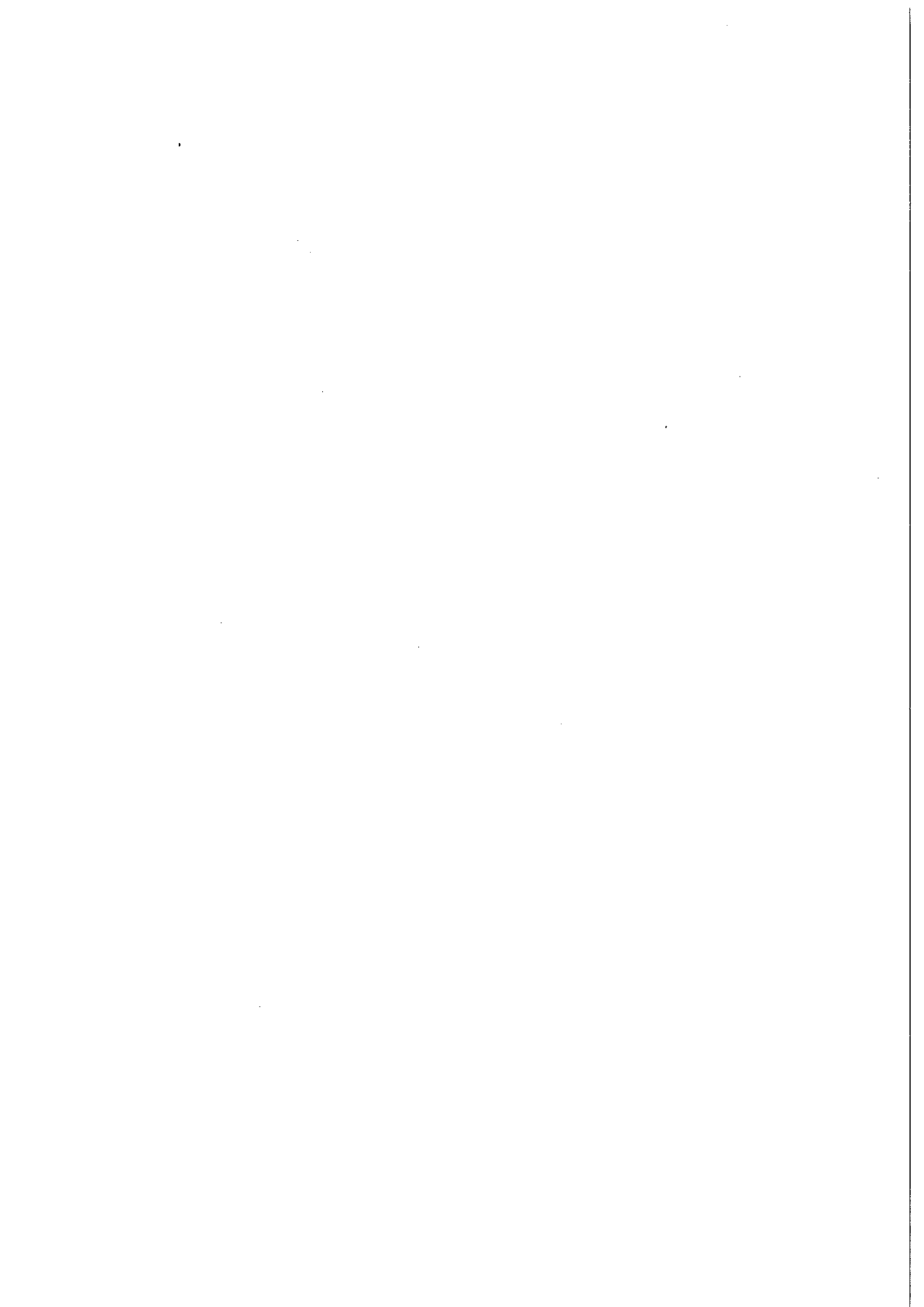
<b>FIRMA DEL TRABAJADOR/A</b>	<b>DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA SUBSANACIÓN Y MEJORA DE LA SOLICITUD</b>	<b>DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN</b>
	Fecha: D.N.I.:	Fecha: D.N.I.:
	FIRMA:	FIRMA:

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA REQUERIDA

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S. :

ADVERTENCIA: En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición este impreso redactado en lengua vernácula.

TA. 0161 (30-05-2014)





MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

# ANEXO II



DIRECCIÓN PROV. T.G.S.S. ADMÓN. N.º 4

9 ABR. 2012

ZARAGOZA

## SOLICITUD DE: EXCLUSIÓN / REINCORPORACIÓN EN EL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO. PERIODOS DE INACTIVIDAD.

### 1. DATOS DEL TRABAJADOR/A

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
GOTOR			
1.1. TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		1.2. Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
D.N.I. <input checked="" type="checkbox"/> TARJETA DE EXTRANJERO <input type="checkbox"/> PASAPORTE <input type="checkbox"/>			
TIPO DE VÍA	NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA	BLOQUE	NÚM.
calle	Mayor		
BIS	ESCALA	PISO	PUERTA
MUNICIPIO/ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO			COD. POSTAL
Cariñena			50400
PROVINCIA			
Zaragoza			
CORREO ELECTRÓNICO			
ACEPTO EL ENVÍO DE SMS		TELÉFONO MÓVIL PARA SMS	
SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			

### 2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con una "X" la opción correcta)

EXCLUSIÓN  REINCORPORACIÓN

#### 2.1 DATOS RELATIVOS A LA EXCLUSIÓN

##### CAUSA DE LA EXCLUSIÓN

- Decisión voluntaria del trabajador.
- Voluntaria por realización de actividad en otro régimen o estar en situación asimilada a la de alta computable para prestaciones.

#### 2.2 DATOS RELATIVOS A LA REINCORPORACIÓN

##### MOTIVO DE LA REINCORPORACIÓN

- Solicitud voluntaria.
- Cese de la actividad en otro régimen o finalización de la situación asimilada a la de alta.

##### 2.2.1 OPCIÓN DE EFECTOS PARA ESTE MOTIVO DE REINCORPORACIÓN

- Día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.
- Día siguiente a la baja por otra actividad o extinción de la situación asimilada a la de alta.

- Abono de las cuotas impagadas por periodos de inactividad.

##### 2.2.2 OPCIÓN DE EFECTOS PARA ESTE MOTIVO DE REINCORPORACIÓN

- Día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.
- Día primero del mes de ingreso de las cuotas debidas.

### 3. DATOS PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS

CÓDIGO CUENTA CUENTE				DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DEL TITULAR DE LA CUENTA DE ADEUDO			
ENTIDAD	SUCURSAL	D.C.	NÚMERO CUENTA	TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		
				D.N.I. <input type="checkbox"/> O.L.F. <input type="checkbox"/> TARJETA EXTRANJERO <input type="checkbox"/> PASPRT. <input type="checkbox"/>			

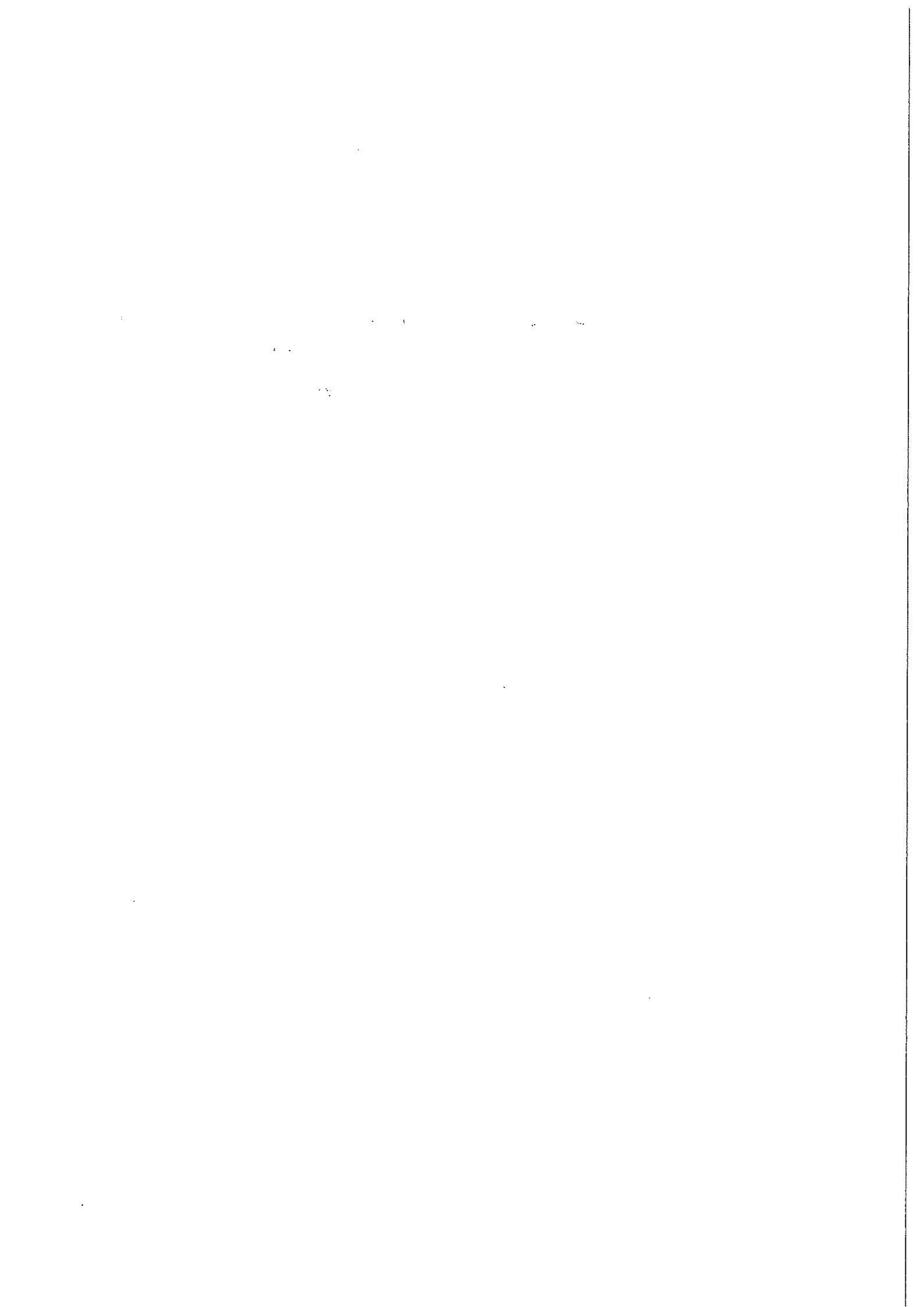
FIRMA DEL TRABAJADOR/A	DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA SUBSANACIÓN Y MEJORA DE LA SOLICITUD	DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN
	Fecha: D.N.I.:	Fecha: D.N.I.:
	FIRMA:	FIRMA:

SUBSANACIÓN Y MEJORA REQUERIDA

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S.:

ADVERTENCIA: En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición este impreso redactado en lengua vernácula.

TA.0161 (01-01-2012)



CITACION

Datos Empresa

Nombre o Razón Social: bet

Actividad: ACTIVIDAD

Domicilio Social/Centro trabajo:

Localidad: FINECA LOS EGADOS

Provincia: CARINENA

Código Postal:

En virtud de lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. de 12 de julio), se requiere a la empresa indicada para que el próximo día 27/09/2016 de 10:15 horas a las 12:15 horas horas, presente en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de esta capital, ante el Inspector que suscribe, la documentación que se relaciona al margen, señalada con una (X).

La incomparencia o la no presentación de toda la documentación requerida constituye acto de obstrucción, de acuerdo con el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), modificado por Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo (B.O.E. de 19 de marzo), sancionable con una multa de hasta 6.250 EUROS (artículo 40 de la citada Ley), y dará lugar a levantar, en su caso, las actas correspondientes y practicar las liquidaciones que procedan por estimación [artículo 32.2 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo (B.O.E. de 3 de junio)].

En CARINENA día 15 de 9 de 2016

RECIBI

Nombre: EL/LA INSPECTORIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

D.N.I.:

Firmado: W. PRIMO ZULVE

AUTORIZACION A LA CITACION

D.  con D.N.I.  de la empresa de referencia, con D.N.I. ANNA LOUK

AUTORIZO a: CAROLINA LAROMBE SANA para que lo represente como mandatario en los términos del artículo 21.2 del Real Decreto 138/2000 de 4 de febrero (B.O.E. de 16 de febrero), ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, en relación con la presente actuación.

FIRMA DEL MANDANTE

FIRMA DEL MANDATARIO

Plaza Alta, 7. Local | 1-50400 CARMINENA  
Tel: 976 62 01 19 Fax: 976 62 10 24  
E-mail: folch@asfich.es | folch@asfich.es

Sept/Oct.

mpolueo@mejss.es

RELACION QUE SE CITA

1. Libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Recibos de pago de salario (Nóminas) de 11/2016
3. Contratos de trabajo.
4. Contratos mercantiles de obra o servicio y facturas por trabajos realizados de a a a
5. Identificación de trabajadores ocupados para la ejecución del contrato mercantil de obra o servicio con la empresa de a a a
6. Autorización administrativa para trabajar de los extranjeros ocupados (permiso de trabajo).
7. Partes de alta y baja de trabajadores en la Seguridad Social de a a a
8. Justificante de pago de cuotas a la Seguridad Social de a a a
9. Parte de alta y justificante de pago de cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de a a a
10. Inscripción de Censo de Obligados Tributarios o alta en I.A.E.
11. Plan de Prevención de riesgos laborales.
12. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
13. Concierto con servicio de Prevención Ajeno; u otro modelo organizativo.
14. Estudio de Seguridad y Salud (obras de construcción).
15. Plan de Seguridad y Salud (obras de construcción) y acta de aprobación.
16. Acta de nombramiento del Coordinador de Seguridad y Salud.
17. Aviso previo.
18. Comunicación de apertura del centro de trabajo.
19. Libro de incidencias.
20. Libro de Subcontratación.
21. Documentación acreditativa de la vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.
22. Plan de emergencia y evacuación.
23. Formación e información impartida en materia de Seguridad y Salud.
24. Justificante de entrega de equipos de protección individual.
- 25.
- 26.
- 27.
- 28.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 21.2 de Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se requiere la personación del sujeto obligado.

Trabajadores respecto de los que se solicita la documentación

Todos los de la empresa

Trabajadores del centro de trabajo

Trabajador(es):

ASOCIACION SERVICIOS SOCIALS

C.I.F. B-50.304.542

Plaza Alta, 7. Local | 1-50400 CARMINENA

Tel: 976 62 01 19 Fax: 976 62 10 24

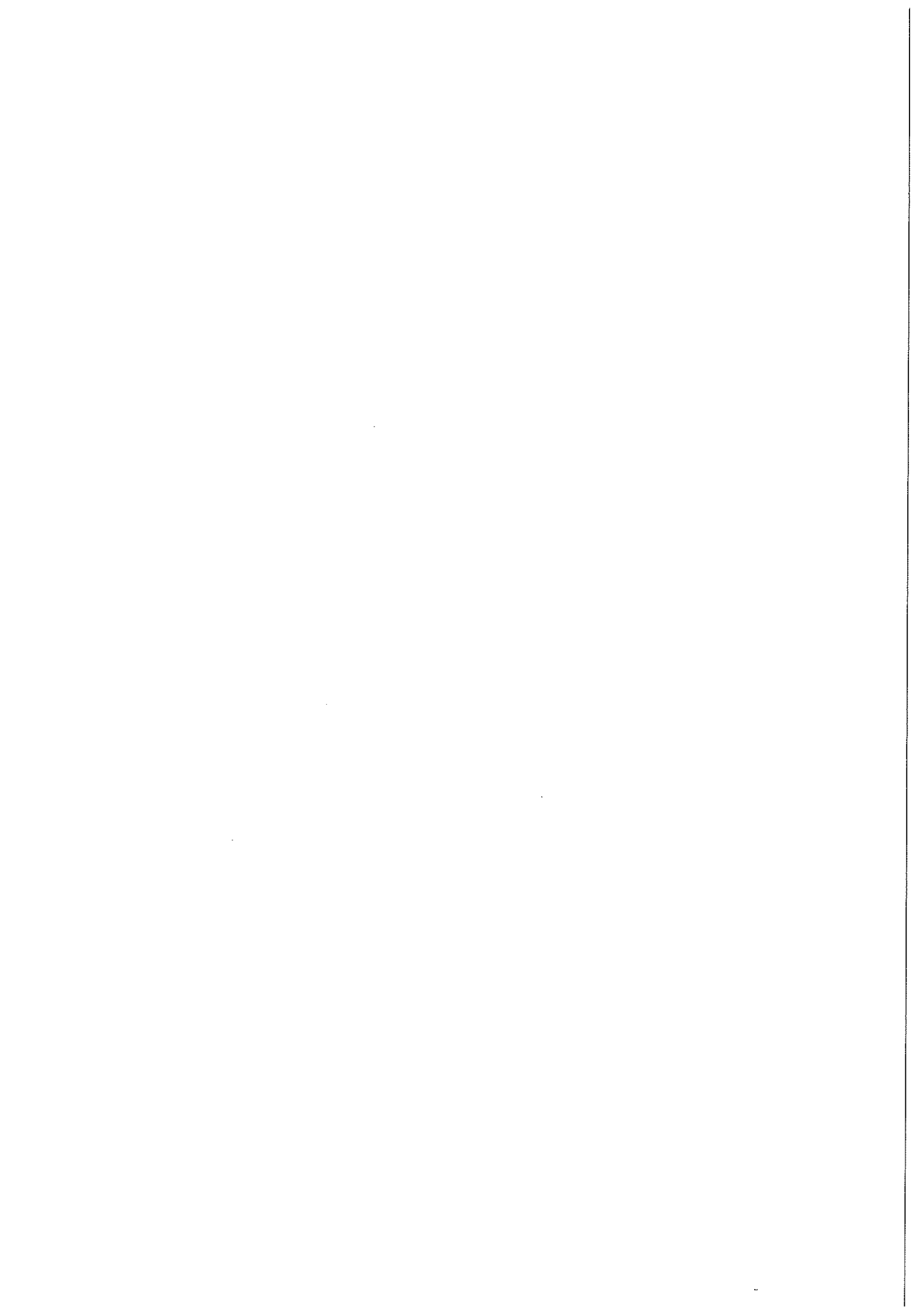
E-mail: folch@asfich.es | folch@asfich.es

FIRMA DEL MANDANTE

FIRMA DEL MANDATARIO

Planta 2 Edificio "Trayador" - 50062 Zaragoza - TEL: 976 79 12 74 FAX: 976 43 43 15







DILIGENCIA

FUNCIONARIO ACTUANTE

Nombre y apellidos: MARIANO JULVE ORTIZ

Cuerpo al que pertenece:

Inspector/a  Subinspector/a  Técnico/a

Fecha actuación: 27/09/2016

Forma de actuación (visita/comprobación): VISITA 15/09/2016

EMPRESA

Nombre o Razón Social:

NIF: Actividad:

Dirección de correo electrónico:

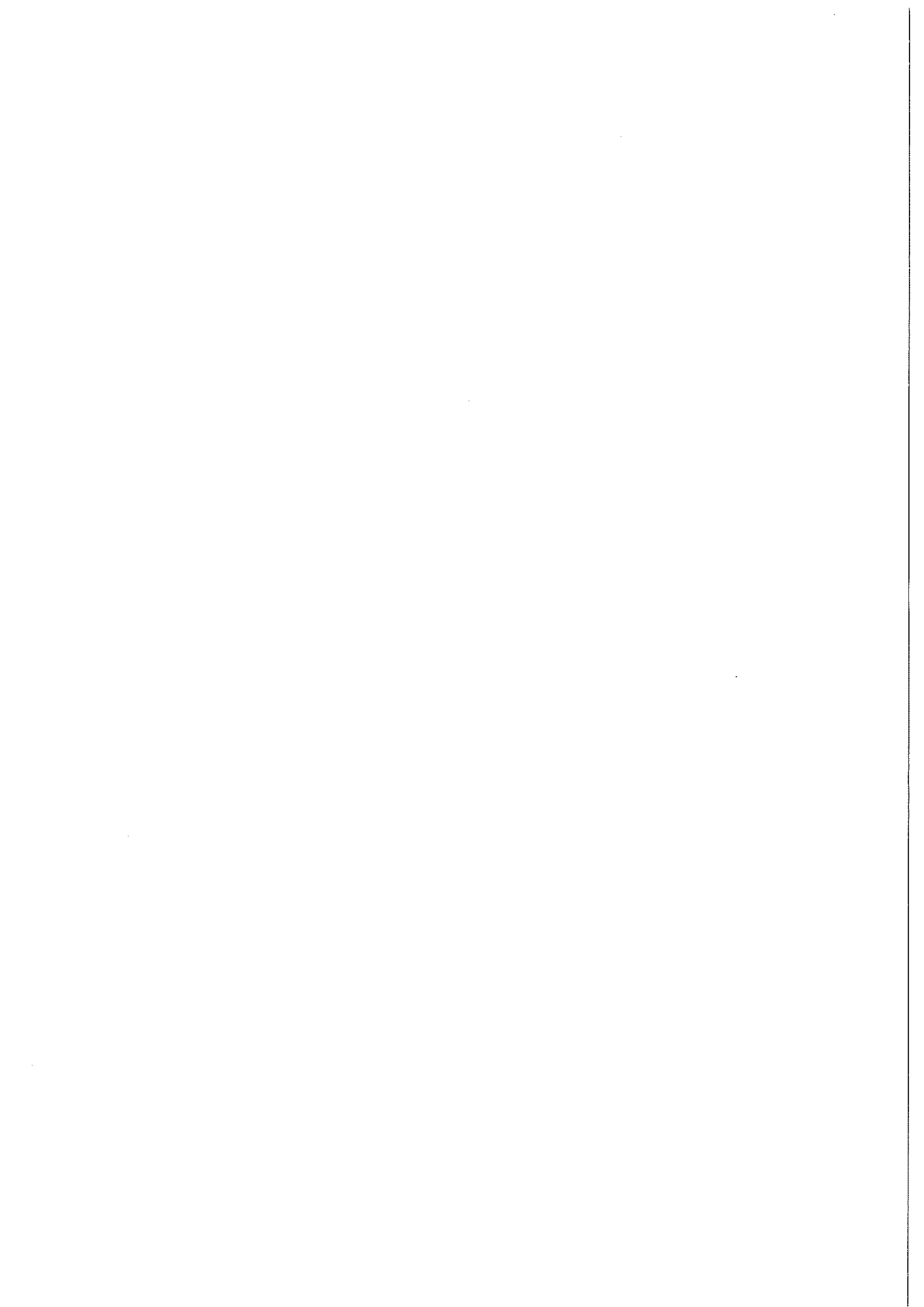
Domicilio del centro de trabajo (calle, número): Zona FINCA LOS EGIDOS S/N 50400 CARIÑENA Zaragoza

Localidad: CARIÑENA

Provincia: Zaragoza Código Postal: 50400

Colaboración de los representantes de los trabajadores:

Observaciones:





Se extiende DILIGENCIA, conforme a lo establecido en el artículo 21.6 de la Ley 23/2015, de 21 de Julio (BOE del 22), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobado por Real Decreto 138/2000 de 14 de Febrero.

GIRADA VISITA. SE CITA Y COMPARECE D<sup>a</sup> CRISTINA LARUMBE SANZ, FOLCH SERVICIOS S.L., EXHIBE CONTRATOS. PENDIENTE RECIBOS DE SALARIOS. PLAZO: QUINCE DÍAS.

SE ADVIERTE O REQUIERE: - LOS TRABAJADORES DEBEN LLEVAR DOCUMENTO DE IDENTIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO.

- LA EMPRESA DEBE LLEVAR HOJA REGISTRO DIARIO DE HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA, CON FIRMA DE LOS TRABAJADORES EN CADA UNA DE ELLAS A LO LARGO DEL DÍA, SI ES CONTINUA, Y SI SE TRATA DE JORNADA PARTIDA TANTO AL INICIAR COMO AL FINALIZAR EN TURNOS DE MAÑANA O TARDE.

<p>El/La Técnico/a Habilitado/a (Art. 9.2 y 3 y Disp. Adic. 15ª Ley 31/1995)</p> <p>Firmado:.....</p>
---

<p>El/La Subinspector/a Laboral</p> <p>Firmado:.....</p>
--

<p>El/La Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>Firmado. MARIANO JULVE ORTIZ</p>
--

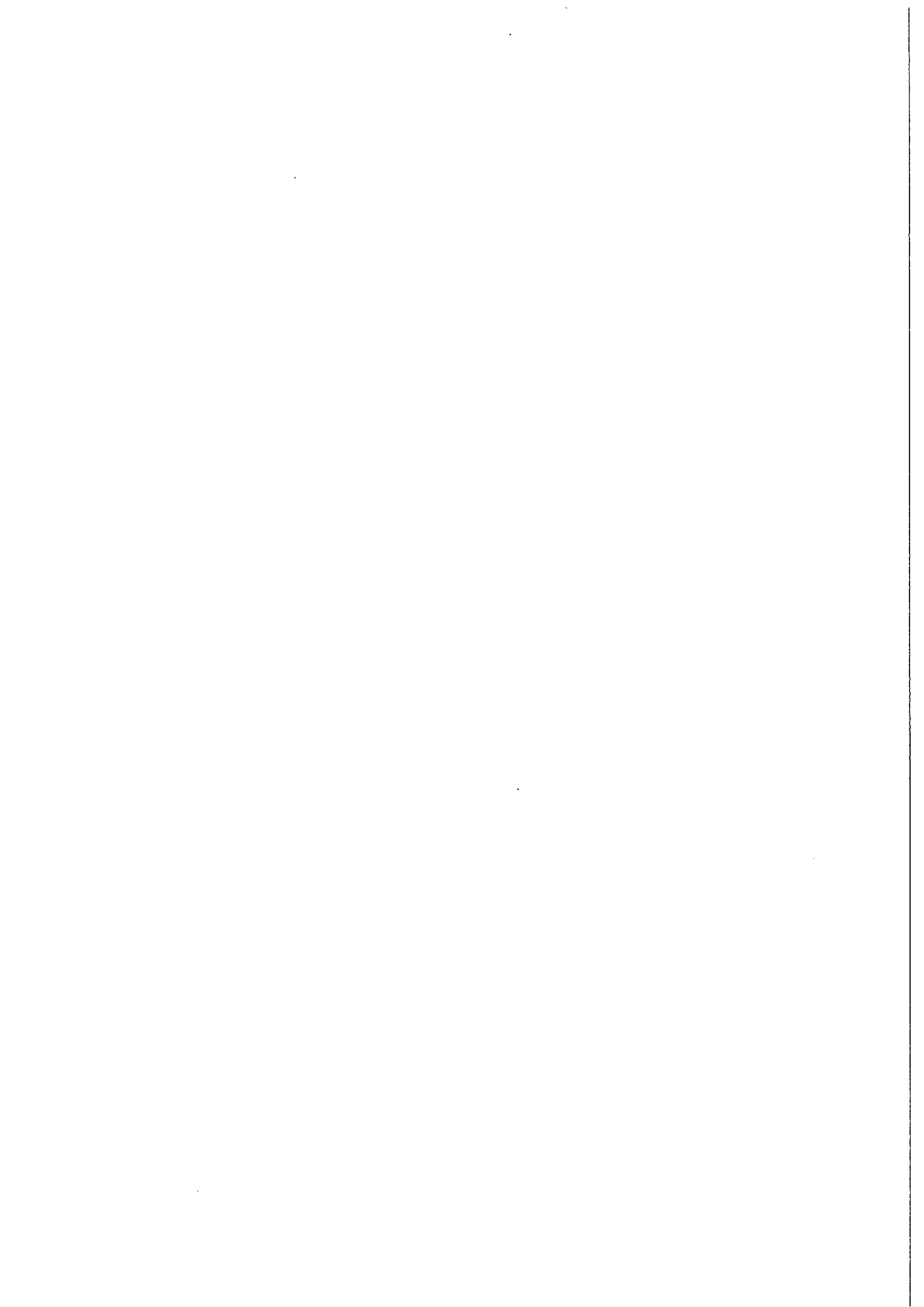
En Zaragoza a 27 de septiembre de 2016.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 23/2015 de 21 de Julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se informa que los empresarios, los trabajadores y los representantes de ambos, están obligados cuando sean requeridos a atender debidamente a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores Laborales, a acreditar su identidad y la de quienes se encuentren en los centros de trabajo y a colaborar con ellos con ocasión de visitas u otras actuaciones inspectoras,

La negativa a firmar y recibir dicha diligencia de comunicación supone un incumplimiento de lo previsto en el artículo anterior, lo que puede suponer la comisión de una infracción por obstrucción.

Asimismo, se establece dicha obligación respecto de los técnicos habilitados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000 de 14 de febrero.

<p><b>RECIBÍ:</b></p> <p>Nombre: CRISTINA LARUMBE SANZ</p> <p>DNI/NIE: 17431710-L</p> <p>En calidad de:</p> <p>Firmado: </p>
--



**REGISTRO DIARIO DE JORNADA DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO / PARCIAL Año 2017**  
**EMPRESA TRABAJADOR Mes ABRIL**

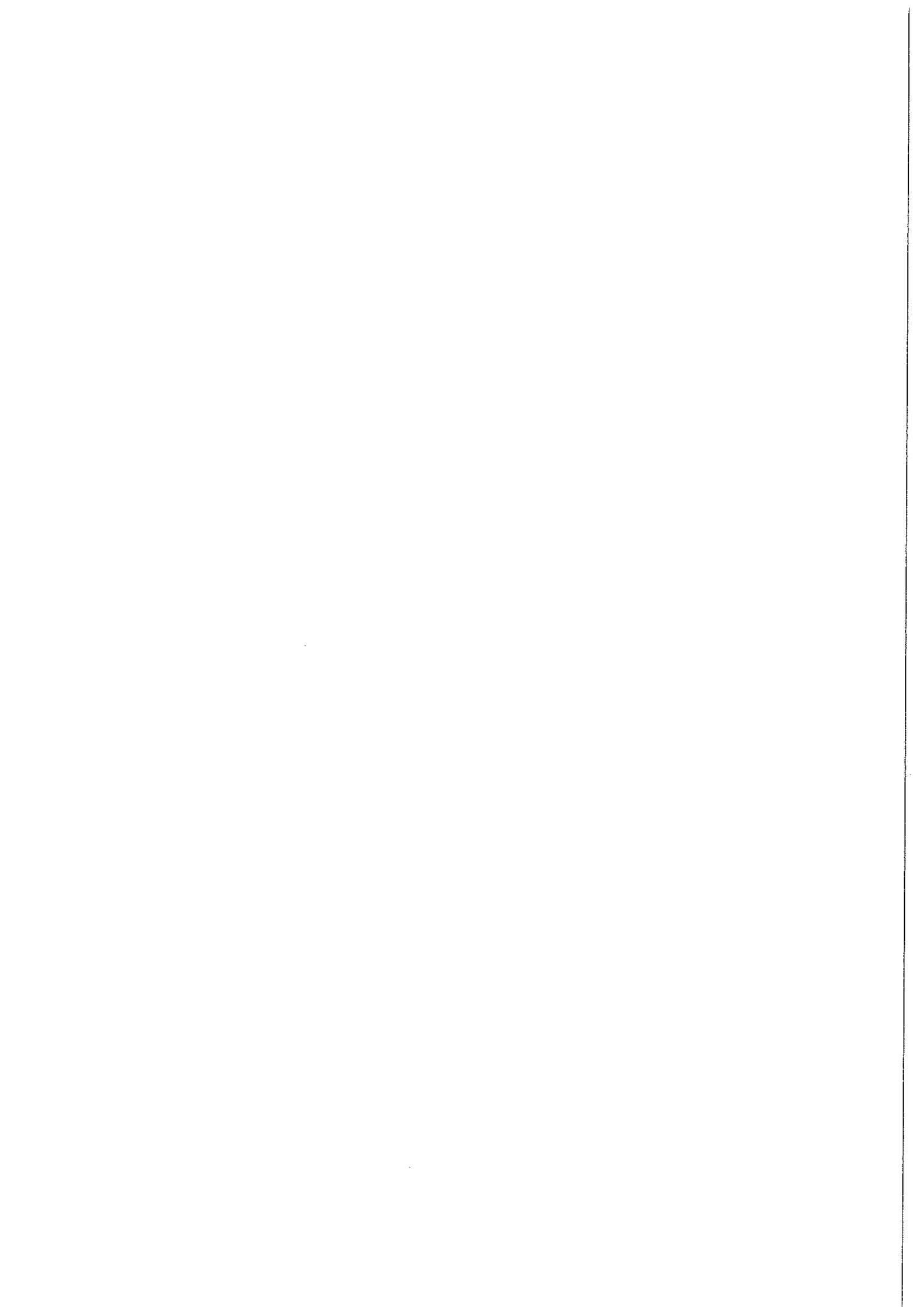
Nombre o Razón Social: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_  
 N.I.F. \_\_\_\_\_ N.I.F. \_\_\_\_\_  
 C.C.C.: \_\_\_\_\_ NAF: \_\_\_\_\_

Día del mes	Mañana		Tarde		Horas		Firma	Observaciones	
	Hora Entrada	Hora Salida	Hora Entrada	Hora Salida	Ordinarias	Extras			
01									
02									
03									
04									
05									
06									
07									
08									
09									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
<b>Totales</b>									

En cumplimiento de la obligación establecida en el Art. 35.5 del 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.

Firma de la Empresa

Firma del Trabajador





TA.0163/JR

Región de presentación

Registro de entrada

COMUNICACIÓN DE JORNADAS REALES REALIZADAS POR TRABAJADORES AGRARIOS

1. DATOS DE LA EMPRESA

Form fields for company data: RAZÓN SOCIAL DEL EMPRESARIO COLECTIVO O NOMBRE Y APELLIDOS DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL, CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN (C.C.C.), TIPO DE VÍA, NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA, BLOQUE, NÚM., BIS, ESCAL., PISO, PUERTA, COD. POSTAL, MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO, PROVINCIA, TELÉFONO.

2. MES Y AÑO AL QUE CORRESPONDEN LAS JORNADAS REALES

Form fields for Mes and Año selection.

3. DATOS DE LOS TRABAJADORES Y JORNADAS REALES REALIZADAS

Multiple form blocks for worker data, each containing fields for PRIMER APELLIDO, SEGUNDO APELLIDO, NOMBRE, NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL, and a grid for JORNADAS REALES REALIZADAS (days 1-31).

FIRMA Y SELLO DEL EMPRESARIO/A

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA SUBSANACIÓN Y MEJORA DE LA SOLICITUD

Fecha:
D.N.I.:
FIRMA:

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA REQUERIDA

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S. :

ADVERTENCIA: En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición este impreso redactado en lengua vernácula.

TA.0163/JR (01-01-2012)





### RESGUARDO DE COMUNICACIÓN DE JORNADAS REALES REALIZADAS (TA.0163/JR)

Con la fecha que se indica en este documento ha tenido entrada en el registro de esta Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social la solicitud cuyos datos figuran a continuación:

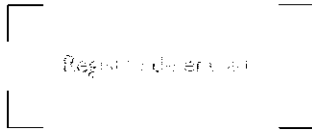
DATOS DE LA COMUNICACIÓN

CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN

FECHA DE LAS JORNADAS REALES

Mes  Año

TA.0163/JR (Resguardo) (13-07-2016)



### SUBSANACIÓN Y/O MEJORA DE LA COMUNICACIÓN DE JORNADAS REALES (TA.0163/JR)

La comunicación de jornadas reales, cuyos datos figuran a continuación, no reúne los requisitos establecidos por el art. 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y/o los establecidos en el Reglamento General aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

DATOS DE LA COMUNICACIÓN

CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN

FECHA DE LAS JORNADAS REALES

Mes  Año

De conformidad con lo establecido en el art. 68 de la Ley 39/2015, en un plazo de DIEZ DÍAS, la empresa solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se relacionan.

Si no se subsanara la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se tendrá por no presentada la comunicación, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.



TA.0163/JR (Subsanación) (13-07-2016)

# ANEXO V



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

## Certificado de empresa del Sistema Especial Agrario

D/Dña. \_\_\_\_\_ con D.N.I. o N.I.E. \_\_\_\_\_  
que desempeña en la empresa el cargo de TITULAR  
**CERTIFICA:** A efectos de solicitud de Prestación por Desempleo, que son ciertos los datos relativos a la empresa, así como los personales, profesionales y de cotización del trabajador que a continuación se consignan  
Antes de rellenar cada apartado, lea atentamente las instrucciones del dorso.

### Datos de la empresa

Nombre o Razón Social \_\_\_\_\_ Código Cuenta Cotización \_\_\_\_\_  
Domicilio Social. CL \_\_\_\_\_  
Localidad CARIÑENA Código Postal 50400 Provincia Zaragoza  
Actividad Económica (1): Clave CNAE 0121 Denominación Cultivo de la vid  
Domicilio centro de trabajo (sólo cumplimentar si es distinto del domicilio social) CL SAN VALERO, 1  
50400 CARIÑENA

### Datos del trabajador

Nombre y Apellidos PETRISOR Nº. D.N.I. o N.I.E. \_\_\_\_\_ Nº. Afiliación S.S. \_\_\_\_\_  
Contrato: Tipo (2) D. DET. OBRA O SERVICIO Duración 2 mes/es 6 día/s  
Distribución de las jornadas de trabajo en contratos a tiempo parcial (3)  
Tipo: \_\_\_\_\_ Días: \_\_\_\_\_ Del: \_\_\_\_\_ Al: \_\_\_\_\_ Tipo: \_\_\_\_\_ Días: \_\_\_\_\_ Del: \_\_\_\_\_ Al: \_\_\_\_\_  
Tipo: \_\_\_\_\_ Días: \_\_\_\_\_ Del: \_\_\_\_\_ Al: \_\_\_\_\_ Tipo: \_\_\_\_\_ Días: \_\_\_\_\_ Del: \_\_\_\_\_ Al: \_\_\_\_\_  
Profesión/Categoría profes.: Cód. (4) 9511000 Denominación Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)  
Cargo público o sindical: (5) \_\_\_\_\_ dedicación \_\_\_\_\_ %  
Fecha de alta en la empresa 23-01-2017 Suspensión/extinción de la relación laboral (6) Código 11 Causa Fin de contrato temporal  
Fechas suspensión/extinción 27-03-2017 Fecha fin suspensión \_\_\_\_\_ Nº E.R.E. \_\_\_\_\_  
Reducción de jornada por (7) Expediente de Regulación de Empleo \_\_\_\_\_ %, cuidado de hijos o familiares, o víctimas de género \_\_\_\_\_ %  
Nº de días de salarios de tramitación: \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

### Cotizaciones por contingencias comunes y de desempleo

Bases de cotización de los últimos 180 días precedentes a la fecha de la suspensión/extinción de la relación laboral.

Año	Mes	Grupo de cotización	Cotización por meses: nº de días cotizados (1)	Cotización por jornadas reales: nº de jornadas cotizadas (1)	Base de cotización al desempleo (1)	Observaciones (1)
2017	ENERO	10		7	285,68	NO ACOMPAÑA TC2.
2017	Febrero	10		24	975,70	AUTORIZACION NS.
2017	MARZO	10		20	811,76	00047361. FECHA 261201.
			0	0		
			0	51	2.073,14	

En CARIÑENA a, 27 de MARZO de 2017

# Certificado de empresa del Régimen Especial Agrario

## 4 Calendario de distribución de la jornada

Año: 2017 Mes: ENERO

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
2 N	3 N	4 N	5 N	6 N	7 N	1 N
9 N	10 N	11 N	12 N	13 N	14 N	8 N
16 N	17 N	18 N	19 N	20 N	21 N	15 N
23 S	24 S	25 S	26 S	27 N	28 S	22 N
30 S	31 S					29 N

Año: 2017 Mes: Febrero

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		1 S	2 S	3 S	4 S	5 N
6 S	7 S	8 S	9 S	10 S	11 S	12 N
13 S	14 S	15 S	16 S	17 S	18 S	19 N
20 S	21 S	22 S	23 S	24 S	25 S	26 N
27 S	28 S					

Año: 2017 Mes: MARZO

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		1 S	2 S	3 S	4 N	5 N
6 S	7 S	8 S	9 S	10 S	11 S	12 N
13 S	14 S	15 S	16 S	17 S	18 N	19 N
20 S	21 S	22 S	23 S	24 S	25 N	26 N
27 S	28 N	29 N	30 N	31 N		

RELACION QUE SE CITA

ASUNTO: CONTROL TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN( 50/0002492/17

1. Contratos de trabajo temporales transformados tras la notificación firmada por la Dirección General de Trabajo y la Dirección Territorial de la ITSS de inclusión de la empresa en la campaña sobre temporalidad en la contratación.
2. Contratos temporales de los trabajadores en alta el día de esta citación. Se incluirán los contratos vigentes y los finalizados correspondientes al mismo trabajador.
3. Documentación acreditativa de la causa que justifique la temporalidad de los contratos.
4. Relación por categoría profesional y función desempeñada de los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad contractual, temporal o indefinida, indicando la clave del contrato en vigor. Documento EXCEL.
5. Convenio colectivo aplicable.

CITACIÓN

Datos Empresa	
Nombre o Razón Social:	
Actividad:	CNAE 0121
Domicilio:	N.I.F. o C.I.F.:
Localidad:	C.C.C.:
Provincia:	ZARAGOZA
	Código Postal: 50400

En virtud de lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. de 12 de julio), se requiere a la empresa indicada para que el próximo día 16 de MARZO de 2017 a las 10:30 HORAS, presente en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de esta capital, ante el Inspector que suscribe, la documentación que se relaciona al margen.

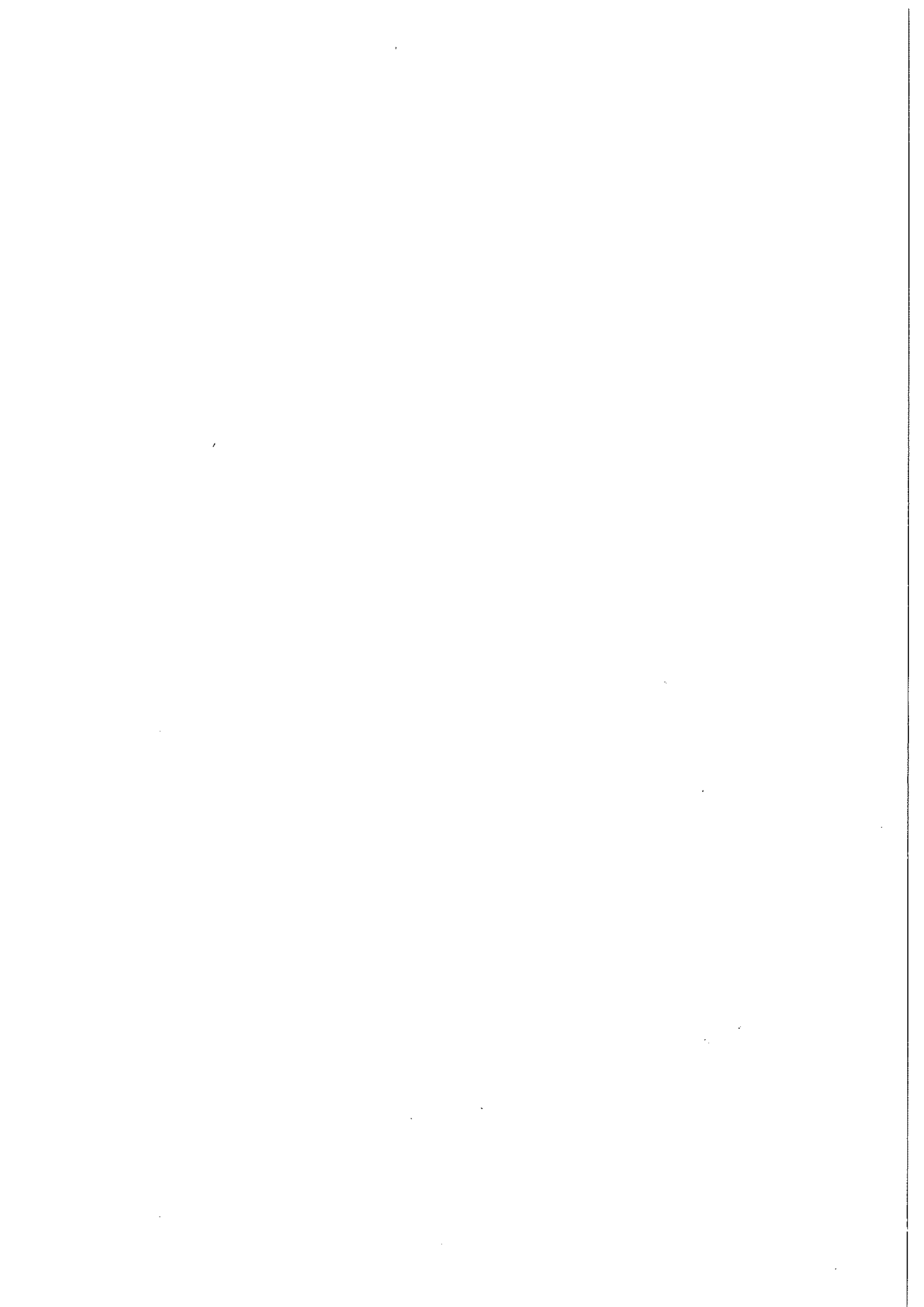
La incomparencia o la no presentación de toda la documentación requerida constituye acto de obstrucción, de acuerdo con el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), modificado por Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo (B.O.E. de 19 de marzo), sancionable con una multa de hasta 6.250 EUROS (artículo 40 de la citada Ley), y dará lugar a levantar, en su caso, las actas correspondientes y practicar las liquidaciones que procedan por estimación (artículo 32.2 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo (B.O.E. de 3 de junio)).

En ZARAGOZA día 2 de MARZO de 2017

RECIBI	EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Nombre:	Nombre: RAUL BALLESTIN CAMPO
D.N.I.:	Firmado:
Firmado:	

AUTORIZACIÓN A LA CITACIÓN	
D.:	con D.N.I.:
en calidad de:	de la empresa de referencia:
AUTORIZO a: D.SA. CRISTINA LANUZE SANTA	con D.N.I.: A711104K
para que lo represente como mandatario en los términos del artículo 21.2 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero (B.O.E. de 16 de febrero), ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, en relación plaza Alta, 7, local 1 - 50400 CARINENA	C.I.F. B-50.304.542
con la presente actuación.	Tel. 976 62 01 19 - Fax 976 62 10 24
FIRMA DEL MANDANTE	e-mail: foich@aserfich.es, telefonica.net
	CODIGO AUTORIZACION: 047361
FIRMA DEL MANDATARIO	

FOLCH SERVICIOS S.L.  
 FOLCH SERVICIOS S.L.  
 C.I.F. B-50.304.542  
 plaza Alta, 7, local 1 - 50400 CARINENA  
 Tel. 976 62 01 19 - Fax 976 62 10 24  
 e-mail: foich@aserfich.es, telefonica.net  
 CODIGO AUTORIZACION: 047361



Se extiende DILIGENCIA, conforme a lo establecido en el artículo 21.6 de la Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1382/2000 de 14 de febrero.

**FUNCIONARIO ACTUANTE** DILIGENCIA

Nombre y apellidos: RAÚL BALLESTÍN CAMPO

Cuerpo al que pertenece: Inspector/s  Subinspector/s  Técnico/a

Fecha actuación: 16/3/17

Forma de actuación (visita/comprobación): C

EMPRESA

Nombre o razón Social: [ ]

NIF: S Actividad: CNAE 0121

Dirección de correo electrónico: [ ]

Domicilio del centro de trabajo (calle, número): AV EJERCITO ESPAÑOL 12

Localidad: CARLENA

Provincia: ZARAGOZA Código Postal: 50400

Colaboración de los representantes de los trabajadores:

Observaciones: raul.ballestin@meys.es

Actuación inspectiva en expediente 5010002490/17.

Se requiere a la empresa que, a 1 de abril de 2017, proceda a la concesión de indulto de los días lunes Mariano Artigas Baquero, Cristian Vasile Ardyelen y Ben Remu. En dicha fecha se reunirán los copias de los cobros indultados.

El/la Técnico/a Habilitado/a (Art. 9.2 y 3 y Disp. Adic. 15ª Ley 39/1995)  
 Firmado: \_\_\_\_\_

El/la Subinspector/a Laboral  
 Firmado: \_\_\_\_\_

El/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social  
 Firmado: \_\_\_\_\_

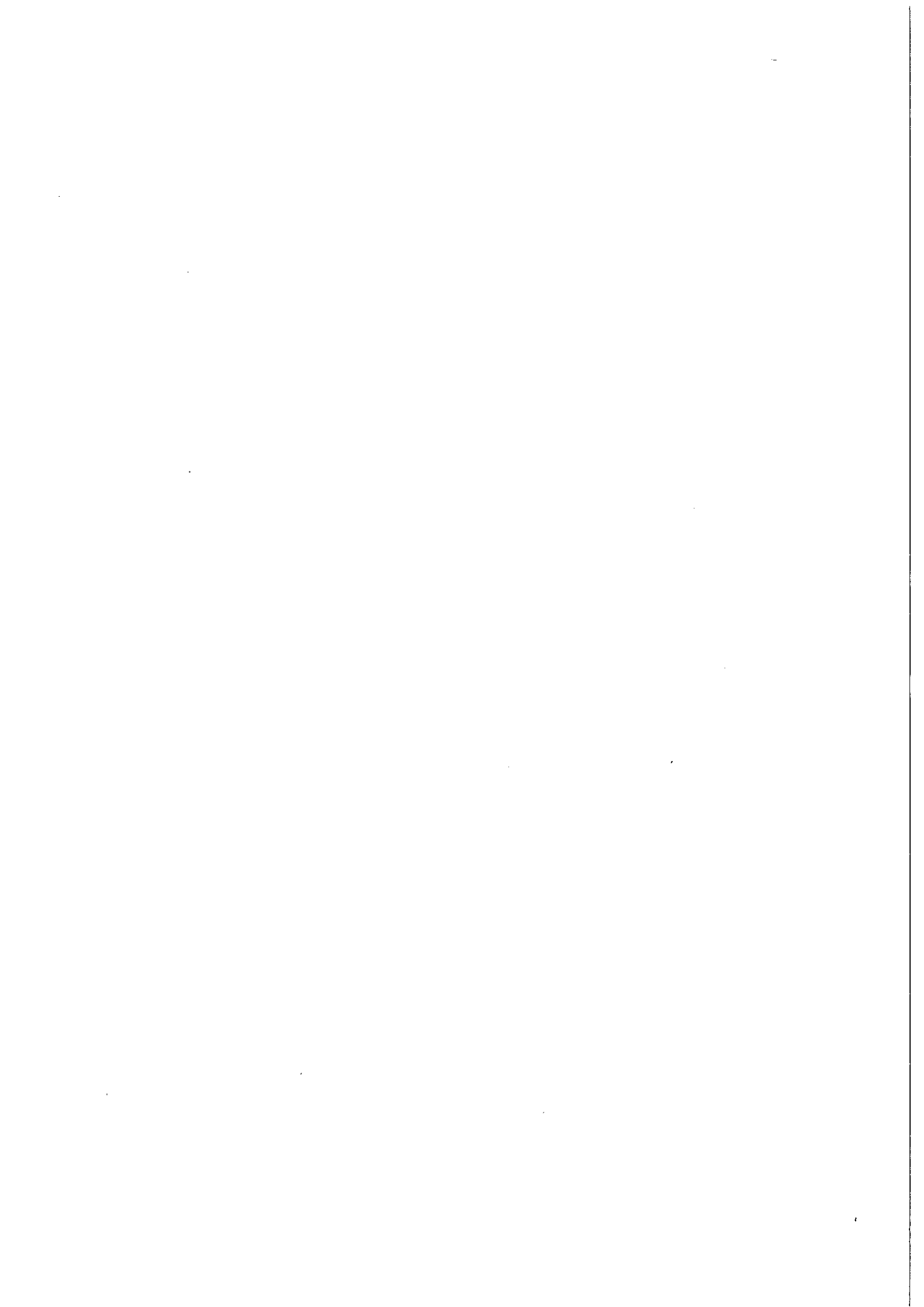
En Zaragoza

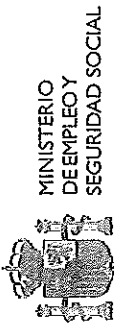
De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se informa que los empresarios, los trabajadores y los representantes de ambos, están obligados cuando sean requeridos a atender debidamente a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores Laborales, a acreditar su identidad y a quienes se encuentren en los centros de trabajo y a colaborar con ellos con ocasión de visitas u otras actuaciones inspectoras.

La negativa a firmar y recibir dicha diligencia de comunicación supone un incumplimiento de lo previsto en el artículo anterior, lo que puede suponer la comisión de una infracción por obstrucción.

Asimismo, se establece dicha obligación respecto de los técnicos habilitados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1382/2000 de 14 de febrero.

RECIBE: CELESTINA YEMUSE  
 Nombre:  
 DNI/NIE: Presencia  
 En calidad de:  
 Firmado: \_\_\_\_\_





**CITACIÓN**

**Datos Empresa**

Nombre o Razón Social: SL

Actividad: INDUSTRIAS N.I.F. o C.I.F.:                      C.C.C.:                     

Domicilio Social/Centro trabajo: Fuente Poso San Julian

Localidad: ZARAGOZA

Provincia: ZARAGOZA Código Postal: 50100

En virtud de lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. de 12 de julio), se requiere a la empresa indicada para que el próximo día 26 de Octubre de 2015 a las 10:00 horas, presente en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de esta capital, ante el Inspector que suscribe, la documentación que se relaciona al margen, señalada con una (X).

La incomparecencia o la no presentación de toda la documentación requerida constituye acto de obstrucción, de acuerdo con el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), modificado por Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo (B.O.E. de 19 de marzo), sancionable con una multa de hasta **6.250 EUROS** (artículo 40 de la citada Ley), y dará lugar a levantar, en su caso, las actas correspondientes y practicar las liquidaciones que procedan por estimación [artículo 32.2 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo (B.O.E. de 3 de junio)].

En Loviana día 26 de Octubre de 2015

**RECIBI**

EL/LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Nombre: Maria Escudé

D.N.I.:                     

Firmado: [Firma]

**AUTORIZACIÓN A LA CITACIÓN**

D.:                      con D.N.I.:                      de la empresa de referencia,

AUTORIZO a:                      con D.N.I.:                      para que lo represente como mandatario en los términos del artículo 21.2 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero (B.O.E. de 16 de febrero), ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, en relación con la presente actuación.

FIRMA DEL MANDANTE                      FIRMA DEL MANDATARIO                     

**RELACION QUE SE CITA**

1. Libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Recibos de pago de salario (Nóminas) de                      a
3. Contratos de trabajo.
4. Contratos mercantiles de obra o servicio y facturas por trabajos realizados de                      a
5. Identificación de trabajadores ocupados para la ejecución del contrato mercantil de obra o servicio con la empresa                      de                      a
6. Autorización administrativa para trabajar de los extranjeros ocupados (permiso de trabajo).
7. Partes de alta y baja de trabajadores en la Seguridad Social de                      a
8. Justificante de pago de cuotas a la Seguridad Social de                      a
9. Parte de alta y justificante de pago de cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de                      a
10. Inscripción de Censo de Obligados Tributarios o alta en I.A.E.
11. Plan de Prevención de riesgos laborales.
12. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
13. Concierto con servicio de Prevención Ajeno, u otro modelo organizativo, y
14. Estudio de Seguridad y Salud (obras de construcción).
15. Plan de Seguridad y Salud (obras de construcción) y acta de aprobación.
16. Acta de nombramiento del Coordinador de Seguridad y Salud.
17. Aviso previo.
18. Comunicación de apertura del centro de trabajo.
19. Libro de incidencias.
20. Libro de Subcontratación.
21. Documentación acreditativa de la vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.
22. Plan de emergencia y evacuación.
23. Formación e información impartida en materia de Seguridad y Salud.
24. Justificante de entrega de equipos de protección individual.
25.
26. Documentación de los trabajadores John Deere 6100 y 2055 - inscripción en el seguro, evolución de riesgos
27.
28.

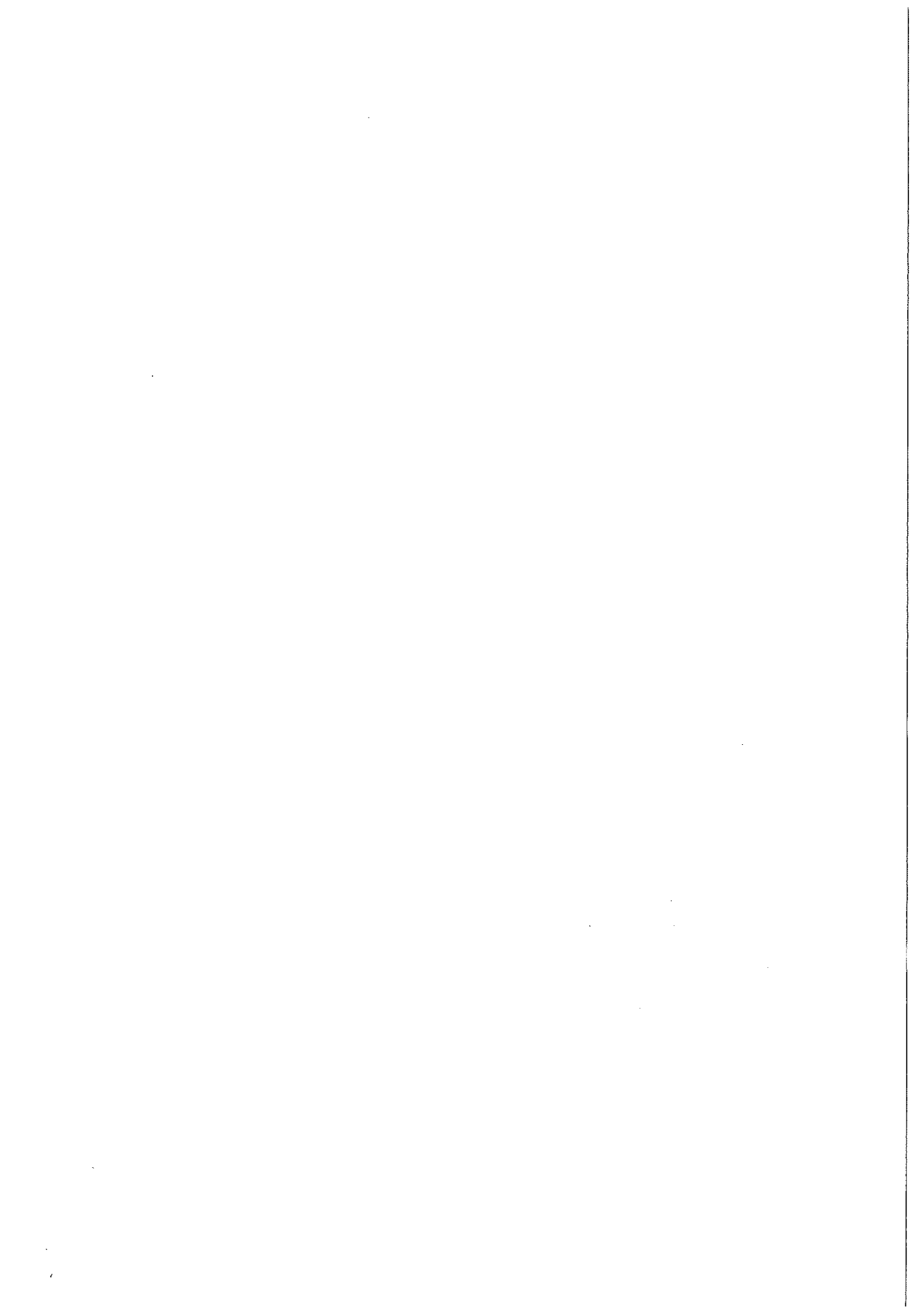
Conforme a lo dispuesto en el artículo 21.2 de Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se requiere la personación del sujeto obligado.

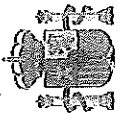
**Trabajadores respecto de los que se solicita la documentación**

Todos los de la empresa  Trabajadores del centro de trabajo

Trabajador(es):







REQUERIMIENTO (Prevención de Riesgos Laborales)

**Datos Generales**

Nº Orden de Servicio: 50/0012182/16 Fecha de la vista: 26 10 2016

**Datos Empresa**

Nombre o Razón Social: S.C.

Actividad: C.C.C.: [ ]

Domicilio Social/Centro trabajo: Finca Pose San Julian

Localidad: CARLISBOND

Provincia: Zaragoza Código Postal: 50900

En aplicación de lo dispuesto en los artículos 22, apartados 1 y 2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. 10 de noviembre), se formula a la empresa REQUERIMIENTO, al haberse apreciado las deficiencias que se indican, a subsanar en los plazos que se establecen en el texto del requerimiento, sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

Se advierte a la empresa que el incumplimiento de este requerimiento podrá dar lugar a la extensión de la correspondiente acta de infracción por los hechos detectados, de no haberse extendido inicialmente. El incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, podrá ser apreciado como circunstancia agravante en la graduación de la sanción, según establece el artículo 39, en sus apartados 2 y 3 f), del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. 8 de agosto).

(21/11/2016)

NOTIFICADO EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Nombre: [Firma] D.N.I.: 2273710K

NOTIFICADO DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Nombre: [Firma] D.N.I.: [ ]

EL/LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

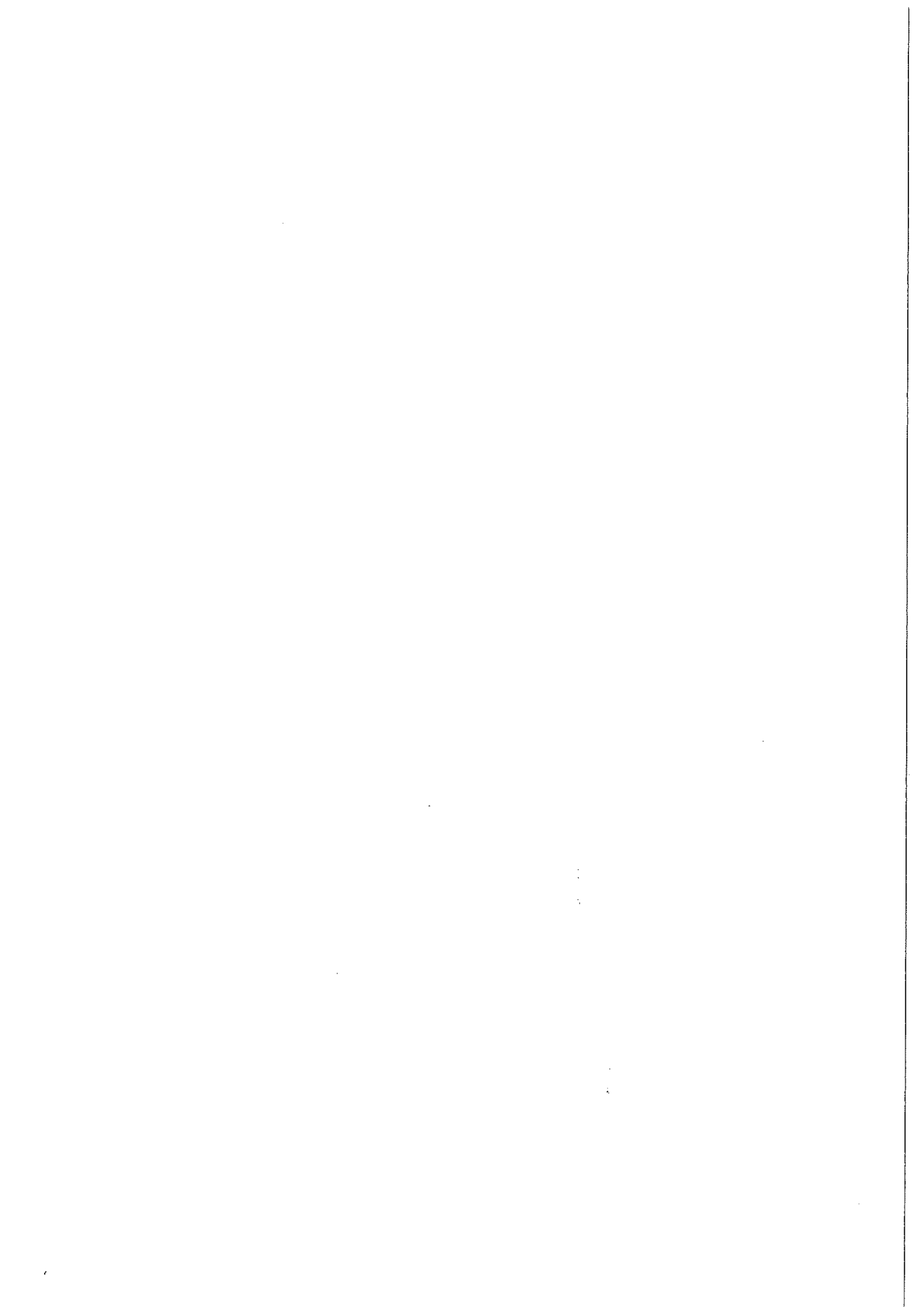
Nombre: [Firma] D.N.I.: [ ]

TEXTO DEL REQUERIMIENTO

- 1) La empresa deberá cumplir en lo establecido en el Anexo I apartado 2.1.d) del RD 1215/97 de 18 de Julio en relación con los vehículos identificados durante la visita (Tractor John Deere modelo 6100 y 2035) durante instalar en los mismos los dispositivos de seguridad de mantener Cañón de seguridad.  
Plazo máximo de cumplimiento: 31/XI/2016.
- 2) Deberá cumplir en lo establecido en los arts 15, 16 y siguientes, de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en lo referente a la elaboración de Plan de Prevención, planificación periódica, identificación de riesgos y demás acciones necesarias, pudiendo concertar otros accionamientos en su servicio de Prevención interno.  
Plazo máximo: 31/XI/2016

PLAZO DE SUBSANACIÓN

- 31 de noviembre de 2016
- 31/XI/2016





Madrid  
29/11/2016  
MINISTERIO DE EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

Harta 22/12/2016  
Buenos días

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN  
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL DE ZARAGOZA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA  
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL  
INSPECCIÓN PROVINCIAL DE  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DE ZARAGOZA



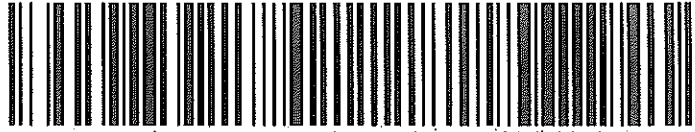
50/0010515/16

Registro Salida

Fecha: 25/11/2016

Hora: 13:48:14

Referencia o acto Notificado o Expediente



NR50001181000000042682P

S.C. (SH-I502016000118325)

Calle

50400 CARIÑENA (Zaragoza)

En Zaragoza, a 25 de noviembre del 2016

En cumplimiento del Artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, adjunto le remito la documentación emitida por esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Secretario/a General



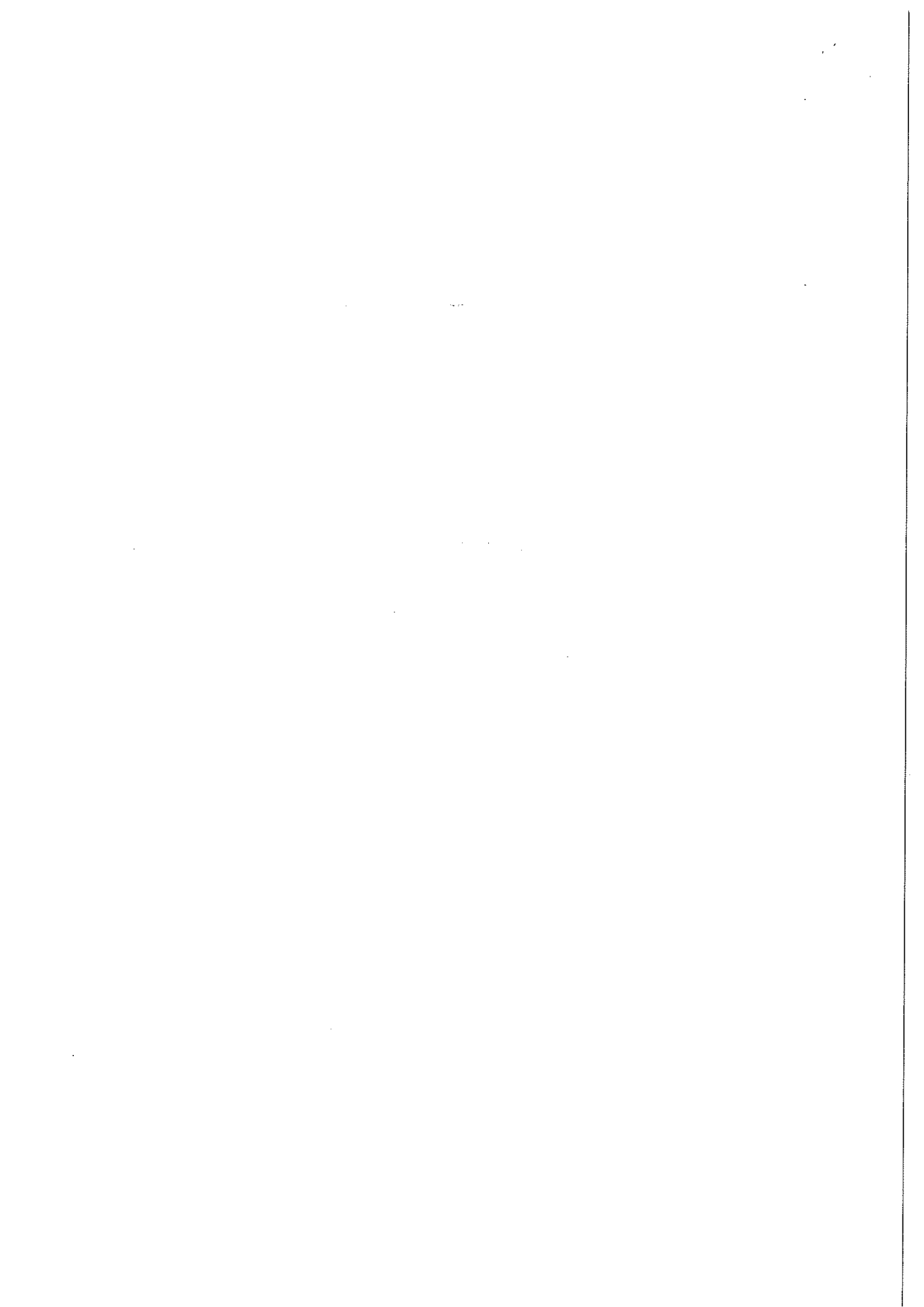
M<sup>a</sup> JESÚS ASENSIO ELIZALDE

CORREO ELECTRONICO:

[www.meyss.es/itss](http://www.meyss.es/itss)  
[ifzaragoza@meyss.es](mailto:ifzaragoza@meyss.es)

Plaza Antonio Beltrán  
Martínez, 1 Edificio Trovador 2<sup>a</sup>  
50002 - ZARAGOZA  
FAX: 976 43 43 15  
TEL: 976 28 35 34

426405784





MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN  
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL DE ZARAGOZA

**GOBIERNO  
DE ARAGON**

Departamento de Economía,  
Industria y Empleo

## ACTA DE INFRACCIÓN

### Datos del Acta

Acta de Infracción Nº:  Materia:

Fecha:  Otros sujetos responsables (Ver anexo): Si:  NO:

### Datos de la Empresa

Nombre Empresa:  N.I.F./C.I.F.:

Actividad:  C.C.C. / N.A.F.:

Domicilio:

Localidad:

El/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social que suscribe en uso de las facultades que le otorga la Ley 23/2015, de 21 de Julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 22 de Julio), y el 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 (B.O.E. de 8 de Agosto de 2000), Real Decreto 572/1995, de 7 de abril sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de trabajo (B.O.E. de 10 de Mayo de 1995) y el Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo (B.O.E. de 3 de Junio de 1998), por el que se aprueba el Reglamento sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para la extensión de actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, hace constar:

(Ver cuerpo del Acta en páginas siguientes)

CORREO ELECTRÓNICO/WEB:

ifzaragoza@meyss.es  
www.meyss.es/itss



Plaza Antonio Beltrán Martínez, 1  
Edificio Trovador 2ª  
50002 - ZARAGOZA  
TEL: 976 28 35 34  
FAX: 976 43 43 15



Se procede por los Inspectores de Trabajo D. Iván Escudero y D<sup>a</sup> Mercedes de la Cruz con fecha 26/10/2016, a llevar a cabo visita de inspección a una explotación agraria dedicada al cultivo de uva situada en las afueras de Cariñena, denominada "Finca Paso San Julián" y explotada por la empresa S. L.

La visita se realiza a las 09,50 horas dentro de la Campaña Agraria de 2016 y en compañía de miembros de la Guardia Civil del puesto de Cariñena y de la Brigada de Información de Zaragoza.

Se practica control de empleo y Seguridad Social así como comprobaciones en materia de prevención de riesgos laborales, identificándose en la finca, realizando tareas de vendimia a un total de doce trabajadores: 9 trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a la plantilla de S. L." y tres trabajadores autónomos.

La empresa cuenta con un trabajador con contrato indefinido, y para la vendimia se contrata con jornaleros con contrato temporal de obra o servicio.

Entregada citación, en fecha 2 de noviembre de 2016 comparece en las oficinas de la Inspección de Trabajo y Seguridad en representación de la empresa la asesora D<sup>a</sup>. Cristina Larumbe Sanz al objeto de aportar la documentación solicitada en citación entregada durante la visita; en dicho documento se requería la aportación, entre otros documentos, de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, concierto con Servicio de Prevención Ajena y última factura u otro modelo organizativo, documentación acreditativa de la vigilancia de la salud y reconocimientos médicos, formación e información impartida en materia de Seguridad y Salud, justificante de entrega de EPIs y documentación de los tractores identificados durante la visita (John Deere modelos 6100 y 2035).

Respecto a la documentación solicitada en materia de prevención de riesgos laborales, la representación de la empresa no aporta ningún documento, señalando que no se ha concertado la gestión de la prevención con un servicio ajeno si se ha implantado la organización y gestión preventiva en la empresa.

Se ha comprobado por tanto que la empresa ha incumplido las obligaciones que se establecen en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE del 10 de noviembre), en cuanto a la obligación de integrar la actividad preventiva en la empresa, plan de prevención de riesgos laborales, evaluaciones de riesgos, planificación de la actividad preventiva y organización de recursos para las actividades preventivas y las demás obligaciones de ellas derivadas (vigilancia de la salud, formación preventiva, etc), y más específicamente las siguientes:

-La obligación establecida en el art. 14 en sus apartados 2 y 3 de la ley 31/1995, que establece que:

"1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará 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 la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley."

"El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la



adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo."

"2. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales."

Dichas obligaciones se detallan, en cuanto a la obligación de integrar la actividad preventiva en la empresa, plan de prevención de riesgos laborales, evaluaciones de riesgos, planificación de la actividad preventiva y organización de recursos para las actividades preventivas en los arts. 1 y siguientes del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

-Las obligaciones establecidas en el art. 16 de la Ley 31/1995 (Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva) en el que se establece:

"1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

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

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

CORREO ELECTRÓNICO/WEB:

itzaragoza@meys.es

www.meys.es/itss

Plaza Antonio Beltrán Martínez, 1  
Edificio Trovador 2º  
50002 - ZARAGOZA  
TEL: 976 28 35 34  
FAX: 976 43 43 15



2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen."

De acuerdo con lo expuesto, procede la práctica de actuaciones sancionadoras por parte de esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, practicándose la correspondiente ACTA DE INFRACCIÓN.

Sin perjuicio del expediente sancionador que se inicia por los hechos relatados, se practica igualmente REQUERIMIENTO a la empresa en virtud de lo establecido en el art.43.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE del 10), y, art.22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se entrega a la representante de la empresa en la comparecencia realizada el 2 de noviembre de 2016 para que proceda a integrar la actividad preventiva en la empresa a través de la realización e implantación de un plan de prevención de riesgos laborales de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos, debiendo realizar la evaluación de riesgos de equipos y puestos de trabajo y demás acciones asociadas.

Los hechos expuestos constituyen infracción en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el art. 5.2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social (BOE del 8) aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por infringir lo establecido en los arts. 14 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE del 10) en relación con los arts. 1 y siguientes del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Dicha infracción está tipificada y calificada como grave en el art.12.1.a) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto (BOE del 8).

Se gradúa la sanción en su grado MÍNIMO de acuerdo con lo establecido en los arts. 39.3 y 39.6 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, proponiéndose la sanción en la cuantía mínima del grado correspondiente conforme al art. 40.2 b) de dicho Texto Refundido y Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (BOE 19 de marzo del 2007).

CORREO ELECTRÓNICO/WEB:

itzaragoza@meys.es  
www.meys.es/itss

Plaza Antonio Beltrán Martínez, 1  
Edificio Trovador 2ª  
50002 - ZARAGOZA  
TEL: 976 28 35 34  
FAX: 976 43 43 15

Por lo que se propone la imposición de la sanción por un importe total de: 2.046,00 euros.

**DOS MIL CUARENTA Y SEIS EUROS**

De conformidad con lo establecido en el artículo 40, del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (B.O.E. del 8 de Agosto del 2000).

Se advierte a la empresa que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 14.1.f), 17.1 y 18 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo (B.O.E. de 3 de Junio de 1998), en redacción dada por el Real Decreto 772/2011 de 3 de junio (B.O.E. de 21 de junio), podrá presentar escrito de alegaciones en el plazo de **QUINCE DÍAS HÁBILES** contados desde el siguiente al de notificación de la presente Acta, acompañado de la prueba que estime pertinente, dirigido al órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador.

**Subdirector/a Provincial de Trabajo**

Con dirección en:

**Paseo Fernando el Católico 63-65 Planta 1ª 50006 Zaragoza**

Por ser materia de competencia de la Comunidad Autónoma, por razón de su cuantía, asumirá el/la Director/a del Servicio Provincial de Economía y Empleo adscrito a dicha Administración, la resolución del expediente administrativo sancionador, conforme al Decreto 108/2015, de 7 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA de 8 de julio) y el artículo 4 del Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo (B.O.E. de 3 de Junio de 1998).

*En el supuesto de no formalizarse escrito de alegaciones, el acta de infracción podrá ser considerada propuesta de resolución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo (B.O.E. de 3 de Junio de 1998) en redacción dada por el Real Decreto 772/2011 de 3 de junio (B.O.E. de 21 de junio). En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, (BOE del 2), se informa de que el plazo máximo establecido por el Real Decreto 928/1998 citado para dictar la resolución es de seis meses desde la fecha de la presente Acta. No obstante, cuando concurren circunstancias excepcionales, podrá acordarse la ampliación de dicho plazo máximo, en los términos previstos en los artículos 21.5 y 23 de la Ley 39/2015, transcurrido el cual se producirá la caducidad del*

**CORREO ELECTRÓNICO/WEB:**

itzaragoza@meyss.es  
www.meyss.es/itss

Plaza Antonio Beltrán Martínez, 1  
Edificio Trovador 2ª  
50002 - ZARAGOZA  
TEL: 976 28 35 34  
FAX: 976 43 43 15



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN  
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL DE ZARAGOZA

**GOBIERNO  
DE ARAGON**

Departamento de Economía,  
Industria y Empleo

*procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25.1.b y 25.2 de la Ley 39/2015. No se computarán a tal efecto las interrupciones producidas por causas imputables al interesado o por la suspensión del procedimiento a que se refiere el mencionado Reglamento, debiendo ser cursada la notificación en el plazo de 10 días, a partir de la fecha de la resolución.*

Orden de Servicio: 50/0012661/16 - Acta de Infracción: 1502016000116325

EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

IVAN ESCUDERO PEREZ

EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MERCEDES DE LA CRUZ ORTIZ

CORREO ELECTRÓNICO/WEB:

izaragoza@meyss.es

www.meyss.es/its

Plaza Antonlo Beltrán Martínez, 1

Edificio Trovador 2ª

50002 - ZARAGOZA

TEL: 976 28 35 34

FAX: 976 43 43 15