

Capítulo 9

**Personal al servicio de la  
comunidad de propietarios**

## Contenido

1. CONTRATACIÓN DE PERSONAL
2. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL
3. TRÁMITES PERIÓDICOS
4. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS COMUNIDADES DE PROPIETARIOS
6. RESUMEN
7. EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

## 1. Contratación de personal

La gestión laboral en una empresa suele ser realizada por profesionales especializados. En el presente apartado se expone una introducción a la materia.

¿Está obligado el administrador a la llevanza y gestión laboral y fiscal de la comunidad de propietarios?

De entre las obligaciones concretas que tiene el administrador de una comunidad de propietarios, que figuran en el art. 18 de la LPH, no se encuentra específicamente la gestión de documentación laboral y fiscal como pago de nóminas, impuestos, seguros sociales etc. Se puede encomendar al administrador la gestión de estas tareas a cambio del cobro de cantidades complementarias, según estimen en función de la libertad de pactos entre las partes.

Está claro que si el administrador se encarga también de la gestión laboral del personal que esté a cargo de la comunidad de propietarios, debe contar con la formación y experiencia suficiente y necesaria para su correcta gestión.

En los apartados siguientes se va a exponer, de forma resumida e introductoria, la gestión que puede asumir el administrador de fincas si posee la formación requerida.

### 1.1. La contratación de personal

Para que una comunidad de propietarios pueda realizar la contratación de personal, debe encontrarse constituida legalmente, disponiendo por tanto del Número de Identificación Fiscal, tramitado a través de la Delegación de Hacienda correspondiente.

Para obtener dicho Número de Identificación Fiscal (N.I.F), es necesario:

- Cumplimentar el modelo 036 de la Agencia Tributaria, que debe ir firmado por el presidente de la comunidad. Este modelo puede ser adquirido en la Delegación de Hacienda correspondiente a la comunidad de propietarios, o bien en la sede central de Hacienda.

Este impreso debe ir acompañado de la siguiente documentación:

- Copia del nombramiento del presidente.
- Fotocopia del DNI del presidente de la comunidad.
- Escritura de división horizontal del inmueble.
- Convocatoria y junta general de constitución de la comunidad.
- Obtención del C.I.F. de la comunidad en la AEAT.
- Diligencia del libro de actas.
- Solicitud al promotor de la documentación que debe entregar.

La comunidad de bienes debe solicitar la inscripción en el régimen de la Seguridad Social. Dicha inscripción se debe formular a través del modelo oficial TA/6, con la documentación que en el propio impreso se refleja:

- Fotocopia del Impuesto de Actividades Económicas.
- Documento de declaración respecto a la protección de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, haciendo constar la entidad gestora o colaboradora por la que opta.
- Libro de actas en el caso de comunidades de propietarios.
- Fotocopia del DNI de quien firma la solicitud de inscripción.
- Documento que acredite los poderes del firmante, si ello no consta en la escritura.

La inscripción puede realizarse a través de medios electrónicos, informáticos o telemáticos, previa autorización de la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante la incorporación al Sistema RED.

En el momento de hacer la inscripción, debe comunicar la apertura de los centros de trabajo, así como el documento de asociación con una mutua patronal que cubra los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Una vez obtenida la afiliación a la Seguridad Social por parte de la comunidad de propietarios y estudiado el contrato de trabajo más conveniente, se debe proceder a la afiliación de los trabajadores.

La afiliación de los trabajadores viene regulada en el art. 100 del TRLGSS (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y en el R. D. 84/96, de 26 de enero,

por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

El art. 6 de dicho R. D. dispone que la afiliación es un acto administrativo mediante el cual "la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el sistema de la Seguridad Social, con los efectos establecidos en la Ley, a la persona física que por vez primera realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo".

Según lo dispuesto en el art. 6 del R. D. 84/96, la afiliación presenta las siguientes notas características:

1. Es obligatoria para todas las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de los derechos y obligaciones en su modalidad contributiva.
2. Es única y general para todos los regímenes que componen el sistema, aunque las personas incluidas puedan cambiar de uno a otro régimen del mismo.
3. Se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema.
4. Es exclusiva y, por tanto, las personas incluidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social no podrán estar incluidas por el mismo trabajo, con carácter obligatorio, en otros regímenes de previsión distintos de los que integran dicho sistema.

Según recoge el art. 100.1 del TRLGSS, es la comunidad de propietarios la obligada a solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General.

Si la comunidad incumpliera tal obligación, "el trabajador podrá instar su afiliación, alta o baja, directamente al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social", según lo dispuesto en el art. 100.2 del TRLGSS.

Asimismo, el art. 23 del R. D. 84/96 dispone que "La afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse a instancia de los empresarios, a petición de los trabajadores o de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social [...]".

## 1.2. Altas y bajas

Las altas y bajas están reguladas en el Capítulo IV del R. D. 84/96. Así, el art. 29 de dicha norma se refiere a las formas de promover las altas y bajas de los trabajadores, disponiendo lo siguiente:

1. Se solicitarán a nombre de cada trabajador y se promoverán ante la TGSS en cualquiera de las formas previstas para la afiliación.
2. Los empresarios estarán obligados a comunicar la iniciación y el cese de la prestación de servicios de los trabajadores en su empresa para que sean dados de alta o baja.
3. Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el campo de aplicación de los regímenes del sistema de la SS se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta en los mismos, a efectos de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones al respecto. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.
4. La iniciación del período de prueba se considerará como iniciación de la prestación de servicios y no tendrá la consideración de cese, a efectos de causar la baja correspondiente la situación de incapacidad transitoria ni aquellas otras asimiladas a la de alta en las que se mantenga la obligación de cotizar por parte del empresario.

El art. 30.1 del R. D. 84/96 establece que "la comunicación de iniciación de la prestación de servicios o de la actividad o la del cese en las mismas efectuadas en los modelos oficiales de alta o de baja, o por los sistemas especialmente establecidos al efecto, implicará la solicitud en regla del alta o de la baja en la Seguridad Social".

Asimismo, en el apartado segundo se dispone que la solicitud de alta contendrá los datos relativos al ejercicio de su actividad que faciliten una información completa a las entidades gestoras y a la TGSS y, en especial, los siguientes:

- 1.- *En los documentos para el alta de los trabajadores por cuenta ajena figurarán, respecto del empresario, su nombre o razón social, código de cuenta de cotización y Régimen de Seguridad Social aplicable, y respecto del trabajador, su nombre y apellidos, su número de afiliación a la Seguridad Social, así como el del documento nacional de identidad o equivalente, domicilio, fecha de iniciación de*

*la actividad, grupo de cotización, condiciones especiales de la misma y epígrafe en el que se encuentre comprendido a efectos de la correspondiente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

*2.- El documento para el alta de los trabajadores por cuenta propia, además de los datos indicados en el apartado anterior relativos al trabajador por cuenta ajena, contendrá los referidos a su actividad profesional, sede de la misma, si fuere distinta al domicilio del titular, régimen de Seguridad Social cuya inclusión se solicita y, en su caso, los relativos a las peculiaridades en materia de cotización y acción protectora.*

El art. 30.3 del R. D. 84/96 establece que:

*[...] en las solicitudes o procedimientos especiales para la baja de los trabajadores, además de los datos de identificación del trabajador, incluido el número de la Seguridad Social, figurará la fecha de la baja y su causa y, tratándose de trabajador por cuenta ajena, deberán constar los datos de identificación del empresario, incluido el código de cuenta de cotización al que figure adscrito el trabajador cuya baja se solicita.*

Será el presidente de la comunidad de propietarios, como representante legal de la misma, quien haya de firmar la solicitud de alta y baja, a tenor de lo regulado en el art. 30.4 del R. D. 84/96.

Asimismo, el art. 31.2 del R. D. 84/96 establece que:

*[...] si las solicitudes de alta y baja no reunieren los requisitos establecidos ni se acompañare la documentación exigida en este reglamento y demás disposiciones complementarias, se requerirá a quien las hubiere presentado para que en el plazo de diez días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición y se realizarán de oficio las actuaciones que procedan, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.*

Para poder dar de alta a un trabajador hará falta el DNI y la tarjeta de la Seguridad Social de la persona que vaya a contratarse en el régimen general de la Seguridad Social. El parte de alta en la Seguridad Social (TA/2) deberá presentarse con anterioridad a la fecha de inicio de la relación laboral. El contrato debe formalizarse con la misma

fecha de inicio de la actividad y presentarse dentro de los diez días siguientes ante la oficina de empleo correspondiente.

En el caso de baja del trabajador, junto a la fotocopia del DNI y la tarjeta de la Seguridad Social del trabajador, hará falta presentar el modelo (TA/2) de baja, en el plazo de cinco días desde la fecha del cese en la administración de la Seguridad Social que corresponda. A los anteriores documentos habrá que añadir la fotocopia del documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social (TA/6).

Es preceptivo el libro de visitas y el libro de matrícula que deben diligenciarse ante la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales. Además, el calendario laboral y horario y los seguros sociales (TCs) que deberán estar expuestos en tablón de anuncios, en lugar visible.

Son diversas las modalidades de contratación que la comunidad de propietarios, en función de su tamaño, complejidad y necesidades podrá utilizar: los contratos por tiempo indefinido, los contratos eventuales, de obra o servicio determinados e interinos. Contratos a tiempo parcial en sus distintas variantes: común, relevo y fijos y periódicos de carácter discontinuo. Mayor problema en cuanto a su aplicación presentan los contratos formativos, aunque quizá quepa su aplicación en determinados complejos con numeroso y especializado personal.

A continuación, se muestra el modelo TA/6 de la Seguridad Social:



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.6

Registro de presentación

Registro de entrada

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

1. DATOS DE ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1 RÉGIMEN (Ver punto 1 de instrucciones)	1.2 SISTEMA ESPECIAL (ver punto 1 de instrucciones)	FECHA DE INSCRIPCIÓN Día: <input type="text"/> Mes: <input type="text"/> Año: <input type="text"/>
--	---	---

2. DATOS DEL EMPRESARIO SOLICITANTE

2.1 NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOLICITANTE O RAZÓN SOCIAL

2.2 NOMBRE COMERCIAL O ANAGRAMA

2.3 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X")

D.N.I.:  C.I.F.:  TARJETA DE EXTRANJERO:  OTRO DOCUMENTO:

2.4 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

2.5 NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

3. DATOS DE CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA

3.1 FECHA  
Día:  Mes:  Año:

3.2 TIPO REGISTRO

3.3 NÚMERO

3.4 PROVINCIA

3.5 TOMO

3.6 LIBRO

3.7 FOLIO

3.8 SECCIÓN

3.9 HOJA

3.10 IA

4. DOMICILIO PARTICULAR O SOCIAL

4.1 DOMICILIO

PO. 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 FIJO:  MÓVIL:  CORREO ELECTRÓNICO:

5. DATOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

5.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA

5.2 I.A.E.

5.3 CÓDIGO CNAE 2009

5.4 CONVENIO COLECTIVO (CÓDIGO Y DESCRIPCIÓN)

5.5 MARQUESE CON UNA "X" SI SE TRATA DE:

E.T.T.  TRABAJADORES DE ESTRUCTURA  TRABAJADORES CEDIDOS

CENTRO DOCENTE  SUBVENCIONADO  NO SUBVENCIONADO

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

5.6 TRABAJADORES CTA, AJENA O ASIMILADOS CON EXCLUSIONES DE COTIZACIÓN

5.7 TRABAJADORES DEL RÉGIMEN GENERAL CON COEFICIENTE REDUCTOR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

FERROVIARIOS:  PERSONAL DE VUELO ÁEREO:  ESTATUTO DEL MINERO:

5.8 DOMICILIO

PO. DE VÍA:  NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA

BLOQUE:  NÚM.:  BIS:  ESCAL.:  PISO:  PUERTA:  COD. POSTAL:

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO

PROVINCIA

6. A EFECTOS DE NOTIFICACIONES SEÑALA COMO DOMICILIO PREFERENTE (Marque con una "X" la opción correcta)

DOMICILIO PARTICULAR O SOCIAL DEL EMPRESARIO (PUNTO 4)

DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA (PUNTO 5.8)

7. DATOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

7.1 ENTIDAD AGENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Nº Y DENOMINACIÓN)

7.2 ENTIDAD CON LA QUE CUBRE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

MARQUE CON UNA "X": ENTIDAD GESTORA  MUTUA

8. DATOS RELATIVOS AL REPRESENTANTE

8.1 NOMBRE Y APELLIDOS

8.2 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X")

D.N.I.:  TARJETA DE EXTRANJERO:  OTRO DOCUMENTO:

8.3 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

8.4 NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

9. DATOS PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS (En el Sistema Especial de Empleados de Hogar)

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:  PASPRE:

Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE

FECHA:

FIRMA:

REPRESENTANTE (FECHA, FIRMA Y SELLO)

FECHA:

FIRMA:

SUBSANCIÓN Y/O MEJORA REQUERIDA




ORGANO 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.6 (1/2-01-2015)

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

 <p>MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL</p>	 <p>TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL</p>
<p><b>RESGUARDO DE SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL - (TA.6)</b></p>	
<p>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:</p>	
<p><b>DATOS DEL EMPRESARIO SOLICITANTE</b></p> <p>NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOLICITANTE O RAZÓN SOCIAL <input type="text"/></p> <p>TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X")</p> <p>D.N.I. <input type="checkbox"/> I.C.I. <input type="checkbox"/> EXTRANJERO <input type="checkbox"/> OTRO DOCUMENTO <input type="checkbox"/></p> <p>Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DE LA EMPRESA <input type="text"/></p> <p>FECHA DE INSCRIPCIÓN</p> <p>Día <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/></p>	
<p>TA.6 (Reservado) (TA.6) (2015)</p>	<p><b>PLAZO DE RESOLUCIÓN:</b> El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.</p>
<p>Registro de entrada</p>	
	

### 1.3. Contratación de personal en una comunidad de propietarios

Dentro del personal que presta sus servicios en la comunidad de propietarios, los más habituales son los clasificados como empleados de fincas urbanas, que son:

- Limpiadores
- Porteros
- Conserjes
- Personal de mantenimiento
- Jardineros
- Vigilantes (garaje)

Se van a explicar aquí las características de algunos de estos empleados:

**a. Personal de limpieza.**

El servicio de limpieza es un servicio que la práctica totalidad de las comunidades lo contrata a través de personal externo a la propia comunidad. Se establece un contrato de limpieza entre dos partes, con una duración determinada, prorrogable automáticamente según los plazos fijados en el mismo.

El servicio de limpieza puede ser prestado por una empresa con la que se establece un contrato de servicios o bien con un trabajador autónomo, siendo esta opción menos habitual. Se presupone que el trabajador autónomo es independiente, se organiza su agenda, se toma las vacaciones cuando él decide, puede modificar su horario sin acatar las necesidades u órdenes del empresario, no está sometido al régimen disciplinario, etc. Existen especialistas, y se avala a través de las sentencias judiciales, que tienen ciertas reticencias con este tipo de contratación laboral para este tipo de trabajos, por la consideración de autónomos laboralmente dependientes o no.

Es habitual, también, que los servicios de limpieza se incluyan en un contrato de mantenimiento de la finca, como parte integrante de este.

A continuación, se muestra un modelo de contrato entre la comunidad de propietarios y una empresa de servicios. En este se incluyen los servicios de conserjería, jardinería y limpieza. Estos servicios pueden reducirse o ampliarse en función de las necesidades de la comunidad.

**CONTRATO N° 201-xxx DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A COMUNIDADES**

En ..... de ..... de ..... de ..... de .....

**REUNIDOS**

**DE UNA PARTE** D./DÑA. ...., mayor de edad, con domicilio en ..... calle/ plaza/ avda. .... con Documento Nacional de identidad .....

**Y DE OTRA** D./DÑA. ...., mayor de edad, con domicilio en ..... calle/ plaza/ avda. .... con Documento Nacional de identidad .....

**INTERVIENEN**

El primero, en nombre y representación de la Comunidad de Propietarios ..... sita en ..... con C. I. F. .... en su condición de presidente de la misma virtud de nombramiento por acuerdo de Junta general de fecha ..... en adelante COMUNIDAD.

Y el segundo en nombre y representación de la mercantil ..... con domicilio social sito en ..... y provista de C. I. F. .... en adelante EMPRESA.

**EXPONEN**

I. - que en la Comunidad de Propietarios ..... sita en ..... se integran ..... viviendas, ..... plazas de garaje, así como diversas instalaciones deportivas y jardines.

II. - Que estando interesada la Comunidad en contratar los servicios de la EMPRESA, a fin de que esta se ocupe del mantenimiento de las zonas comunes a las citadas viviendas, plazas de garaje, jardinería, zonas deportivas y de la piscina, ambas partes lo llevan a efecto y formalizan, mediante el presente CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, y conforme a las siguientes,

**ESTIPULACIONES**

**PRIMERA.** - Constituye el objeto del presente contrato la prestación por la EMPRESA a la COMUNIDAD, de los servicios de mantenimiento de las zonas comunes a las viviendas, plazas de garaje y zonas deportivas, a excepción de la piscina, que se integran en la COMUNIDAD, y ello según la relación exhaustiva de dichos servicios que a continuación se expresan:

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

**SERVICIO DE CONSERJERÍA:** Que consistirá en servicio de vigilancia del acceso a la finca y a las plazas de garaje desde el puesto de control habilitado por la comunidad al efecto.

Dicho servicio se prestará por (*número de personas*)..... trabajadores, en un horario de 24 horas diarias, de lunes a domingo.

**SERVICIO DE LIMPIEZA:** Que consistirá en:

- a. Limpieza diaria de portales, zonas comunes, y cubos de basura.
- b. Limpieza semanal de cuartos trasteros, accesos a garaje y WC del mismo.
- c. Limpieza quincenal del garaje, consistente en barrido, limpieza de papeleras, extintores y puertas de rampa.
- d. Limpieza semestral de todo el pavimento del garaje, con compresores de limpieza y abrillantado de mármol de portales.

**SERVICIO DE JARDINERÍA:** Que consistirá en el mantenimiento de zonas comunes, césped, jardineras y abonado. Incluye reposición de plantas en jardineras frente a portales; no incluye fumigación.

**SERVICIO DE PISCINA:** Que consistirá en:

- a. Limpieza del recinto de la piscina, así como del vaso de la misma y control de la calidad del agua.
- b. Servicio de socorrista en el horario establecido (*establecer horario*).....
- c. Servicio de control de acceso al recinto de la piscina, tanto de propietarios como de invitados.
- d. Apertura y cierre del recinto de la piscina.

En todos los servicios indicados se incluyen en el presupuesto los productos, útiles de limpieza y maquinaria necesarios para la prestación de los mismos.

**SEGUNDA.** – El plazo de duración del presente contrato se extenderá desde el día ..... de ..... de ....., hasta el día ..... de..... de ....., prorrogándose tácitamente por anualidades sucesivas, si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de antelación a la finalización de cada anualidad de vigencia.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, las partes pactan un periodo de prueba de ..... meses, durante el cual ambas partes podrán resolver el presente contrato unilateralmente.

**TERCERA.** – El precio que se pacta por la prestación de los servicios contratados asciende a la cantidad de ..... € anuales, a los que habrá que aplicar los impuestos correspondientes (IVA y retención del IRPF), pagaderos por mensualidades anticipadas de ..... € mensuales dentro de los cinco primeros días de cada mes (mediante ingreso en cuenta / mediante transferencia bancaria/ en efectivo/ a través de talón/ etc.)

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

En caso de tácita reconducción del presente contrato, se pacta que el precio estipulado se incrementará o disminuirá de acuerdo con la variación que experimente el índice de Precios al Consumo que fije para el conjunto nacional el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

**CUARTA.** – La EMPRESA, que manifiesta estar al día de la fecha al corriente de sus obligaciones fiscales, con la Seguridad Social y con sus propios trabajadores, asume la responsabilidad plena para el pago de cuantas obligaciones se deriven de las relaciones de trabajo que tenga establecidas con el personal que desempeñe los servicios contratados, obligándose, en todo caso, a proporcional mensualmente a la COMUNIDAD, justificación documental de haber satisfecho tanto las nóminas de los trabajadores como el pago de los Seguros Sociales (TC1 y TC2), así como de los ingresos en cuenta de las retenciones practicadas a los trabajadores.

**QUINTA.** – En lo no pactado expresamente en este contrato las partes se someten a las reglas generales de las obligaciones y contratos contenidas en el Código Civil vigente.

**SEXTA.** – Para cualquier cuestión relacionada con la interpretación y el cumplimiento del presente contrato, ambas partes, acuerdan someterse expresamente a los Juzgados y Tribunales competentes en Virtud de la Ley de Enjuiciamiento Civil vigente.

En cuyos términos los reunidos dejan redactado el presente CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, en el contenido del cual se afirman y ratifican, firmándolo por duplicado y a un solo efecto, en ..... folios a una sola cara, en el lugar y fecha arriba indicados.

Fdo.  
LA EMPRESA

Fdo.  
LA COMUNIDAD

**b. Portero o conserje.**

Los convenios de trabajo aplicables al sector son los denominados convenios colectivos de empleados de fincas urbanas.

Este convenio califica como empleados de fincas urbanas a aquellos trabajadores que, bajo la directa dependencia de los propietarios de las fincas o sus representantes legales, tienen encomendada la vigilancia, cuidado, conservación y limpieza de ellas y de los servicios comunales allí instalados.

Las categorías de estos empleados se clasifican como porteros y conserjes, que son personas, mayores de edad, civiles que prestan sus servicios a la empresa, en este caso comunidad de propietarios, realizando los cometidos que les son propios en virtud de un contrato de trabajo. Se suelen distinguir entre conserje, como aquel que no tiene su vivienda en un inmueble de la propia comunidad, y portero, que tiene derecho a vivienda gratuita en la finca ya que se supone ha de estar localizado permanentemente.

El salario es el pactado entre las partes en contrato de trabajo, debiendo cumplir los mínimos recogidos en convenio. El salario base se puede incrementar en función del nº de viviendas, nº de escaleras o cuidados específicos que realice: instalaciones y servicios comunes, centralita de teléfonos, ascensores, etc.

Entre las funciones de estos están:

- La de limpieza de zonas comunes (ascensor, vestíbulo, escaleras, etc.).
- Vigilancia del vestíbulo (entrada de personal ajeno a la comunidad).
- Reparto de la correspondencia en los buzones o directamente a los habitantes.
- Custodia de las llaves de pisos y locales.
- Traslado de los contenedores de basura hasta el lugar de recogida por los servicios municipales.
- Cuidado de las instalaciones: calefacción, agua caliente, iluminación, telefonía interior, TV, ascensores de la finca, etc.
- Cuidado del jardín y piscina en sus necesidades rutinarias.

Hay que tener en cuenta que en un edificio dedicado totalmente a la actividad de una determinada empresa, el convenio aplicable al portero o conserje será el de los trabajadores de la misma, y no el de empleados de fincas. Por ejemplo: en un edificio cuyas dependencias en su totalidad estén dedicadas a la actividad de los seguros, el convenio de aplicación al portero o conserje será el propio de los empleados de la compañía, en este caso el de seguros.

En el caso de los porteros donde la vivienda está necesariamente vinculada a la relación laboral, cuando el contrato de trabajo se extingue desaparece esta obligación de su puesta a disposición al portero por parte de la comunidad, debiendo desalojarla en un plazo de 30 días (a no ser que el contrato indique otro plazo).

En casi todos los convenios de porteros y conserjes se establece una jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Para los porteros, el tiempo de servicio será el comprendido entre las horas señaladas para la apertura y cierre de los portales, siempre que ello permita un descanso nocturno como mínimo de 10 horas.

En cuanto al salario base, hasta hace poco su importe era normalmente coincidente con el salario mínimo interprofesional vigente, pero en la actualidad algunos convenios colectivos han abandonado esta práctica quedando a lo que pacten las partes.

Puede pactarse la retribución del salario parte en metálico y parte en especie, cuando se trata de un portero que habita una vivienda de la comunidad, de forma que la parte en especie corresponde a la valoración de la ocupación de la vivienda y los consumos de electricidad y agua, teniendo en cuenta lo que estipulen las normas fiscales a efectos de cotización a la Seguridad Social.

A continuación, se muestra un modelo de contrato de arrendamiento de servicios para empleados de fincas urbanas aplicable a este colectivo:

## CONTRATO DE TRABAJO DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS

En ..... a ..... de ..... de .....

### REUNIDOS

De una parte D. .... mayor de edad, provisto de Documento Nacional de Identidad, número ....., actuando en su calidad de (Propietario, Administrador de la Finca, Presidente de la Comunidad, etc.) de la finca urbana sita en ..... calle ....., nº .....

De la otra parte D. .... mayor de edad, provisto de Documento Nacional de Identidad, número ..... obrando en nombre propio y con domicilio en ..... calle .....

Las partes comparecientes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para contratar y la especial para este acto, por lo que al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de ....., formalizan el presente contrato con arreglo a las siguientes.

### CLÁUSULAS

**PRIMERA.** – El presente contrato de duración (indefinida, temporal, etc.) tiene por objeto la prestación por D. .... de sus servicios como empleado de la finca urbana .....

**SEGUNDA.** – A todos los efectos derivados del presente contrato, y en aplicación del convenio colectivo su categoría profesional será la de (portero, conserje, limpiador, jardinero, etc.)

**TERCERA.** – Si bien la fecha de inicio de la presente relación laboral es la indicada al principio de este contrato, ambas partes se acogen al periodo de prueba de TREINTA DÍAS, establecido en el art. .... del convenio colectivo.

**CUARTA.** – La retribución del empleado según su categoría, consistirá en el salario base establecido en el art. .... del convenio de importe ..... € mensuales. Sobre dicho salario base se aplicarán los porcentajes de incrementos que según las características del inmueble obligatoriamente le corresponda de conformidad con el art. .... del convenio.

**QUINTA.** – Percibirá asimismo dos pagas extraordinarias, equivalentes a ..... días de salario cada una de ellas, las cuales serán abonadas en el tiempo y forma establecido en el art. .... del convenio.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

**SEXTA. – (solo para los porteros).** Formando parte de la retribución dependiente de este contrato, se cede al empleado el uso de la vivienda que a tal fin existe en el inmueble de acuerdo con lo previsto en el art. del convenio, y, que se halla en perfecto estado de habitabilidad, tal y como reconoce el empleado de la finca. Extinguido por cualquier motivo el presente contrato, deberá desocupar la citada vivienda, dejándola libre, expedita y vacua a disposición de la propiedad en el plazo de treinta días contados desde la fecha del cese.

**SÉPTIMA. –** De conformidad con el art. .... del convenio colectivo la duración de la jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo (salvo que el convenio colectivo correspondiente establezca otra diferente.) Distribuyéndose de la siguiente forma: (los días de la semana que comprenderá el servicio y las horas de trabajo de las jornadas de mañana y tarde).

**OCTAVA. –** El empleado de la finca tendrá derecho a disfrutar de ..... días de vacaciones retribuidas según determina el art. .... del convenio.

**NOVENA. –** Serán obligaciones del empleado las que derivan del art. .... del convenio colectivo y las especialmente determinadas de común acuerdo en las cláusulas.

**DÉCIMA. –** La relación laboral pactada en el presente contrato estará sujeta al Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de ..... y demás disposiciones de aplicación.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

Es conveniente relacionar en este apartado todos aquellos servicios que por sus peculiaridades se consideran especiales. Por ejemplo; la recogida de las basuras de los rellanos de las escaleras, la limpieza de elementos que no son elementos comunes del inmueble, y cualesquiera otros que se salgan de las funciones que establece el convenio colectivo, y que consecuentemente han de pactarse mediante una retribución como contrapartida.

De conformidad las partes contratantes firman el presente documento en la fecha y el lugar al principio indicados.

POR LA PROPIEDAD

EL EMPLEADO

**c. Personal de mantenimiento de las instalaciones.**

Otros trabajadores que pueden prestar servicios en las fincas son los encargados del mantenimiento de las instalaciones.

No es habitual que el personal de mantenimiento sea contratado por la propia comunidad, sino que presten sus servicios a través de una empresa con la que la comunidad ha suscrito un contrato de mantenimiento de la finca. Puede haber casos donde, debido a las dimensiones o complejidad de la finca, sí que se opte por la opción de contratar directamente a personal de mantenimiento a través de la comunidad, por ejemplo, cuando existen instalaciones comunitarias complejas, servicios de vigilancia, zonas comunes muy extensas, etc.

En el caso de trabajadores contratados por la propia comunidad, respecto al convenio de aplicación se considera que entran en el campo de aplicación de cada sector específico y se les remite a sus convenios colectivos específicos, por ejemplo, como personal de oficios varios: carpinteros, instaladores (calefacción o refrigeración), albañiles, etc.

Hay que tener en cuenta también que existen determinadas instalaciones en la comunidad donde el mantenimiento es obligado por la legislación vigente, debiendo subscribir un contrato con empresa autorizada y homologada. Este es el caso de la instalación contraincendios, extintores, extracción de humos de los garajes, etc.

Por ejemplo:

- Es obligatorio realizar el mantenimiento de las instalaciones eléctricas, a través de un contrato con una empresa habilitada, en función del nº de garajes y de la potencia de las zonas comunes del edificio, entre otros (según la reglamentación específica, RITE o normativa autonómica).
- Es obligatorio realizar revisiones periódicas de los ascensores, contratando el servicio con una empresa mantenedora, en función de la antigüedad de la instalación y del nº de plantas y viviendas (según normativa específica).
- Es obligatorio revisar las instalaciones de gas, de climatización, agua caliente sanitaria o calefacción, en función de la potencia instalada (según la reglamentación específica).

- Los extintores tienen que estar correctamente revisados y mantenidos, a través de un contrato de mantenimiento con una empresa acreditada. Las revisiones se hacen para comprobar el estado de las botellas, su peso y aspecto externo, así como la manguera, boquilla, el retimbrado o prueba hidráulica, etc.

Hay que tener en cuenta que las piscinas privadas, en función de las dimensiones del vaso o del nº de residentes, deben disponer de un socorrista con conocimientos en primeros auxilios siempre presente durante el horario de baño, así como elementos para ayudar al rescate, como perchas y salvavidas, todo ello en cumplimiento de la normativa estatal y autonómica.

A continuación, se muestra un modelo de contrato de arrendamiento de servicios de mantenimiento de instalaciones:

## CONTRATO DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE LA FINCA

### OBJETO DEL CONTRATO

La realización del mantenimiento preventivo con los servicios descritos en el Anexo II y que corresponde al servicio de CALEFACCIÓN Y AGUA CALIENTE SANITARIA de la sala de calderas de la comunidad de propietarios.

### PRESTACIONES

Nuestra empresa asegura el correcto funcionamiento de sus instalaciones descrita en el ANEXO I, mediante revisiones programadas de nuestros técnicos y oficiales de mantenimiento debidamente acreditados, que efectuarán todas las operaciones que se detallan en el ANEXO II.

Está incluida, dentro del mantenimiento, la mano de obra de todas las averías adicionales que surjan en los equipos eléctricos objeto de mantenimiento.

Reflejar las operaciones antes mencionadas en el libro de mantenimiento debidamente cumplimentado, si dispone de él la comunidad.

Después de cada revisión se rellenará por parte de nuestra empresa. El estadillo, dejando al efecto en la instalación, rellenado y firmado por el técnico que la efectúe y en el que se reflejarán las operaciones realizadas y anomalías detectadas.

El servicio de asistencia se realiza en un plazo máximo de 24 horas, quedando reflejadas las condiciones y horarios en el Anexo III.

Informe anual, con el resumen de todas las incidencias, rendimientos y relación de consumos del contador general.

### DURACIÓN DEL CONTRATO

Una vez realizado el contrato con nuestra empresa, la duración del contrato será por un periodo de UN AÑO, a partir de la fecha de su firma y se considerará renovado por periodos iguales, si previamente a su vencimiento no ha sido resuelto por cualquiera de las partes, con preaviso de TREINTA DIAS de forma escrita.

### IMPORTE

Por la prestación de los servicios especificados en el apartado "prestaciones", el importe anual del mantenimiento preventivo será:

IMPORTE	IVA	TOTAL

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

### **FACTURACIÓN DEL MANTENIMIENTO**

La facturación de las cuotas de las prestaciones mencionadas se efectuará trimestralmente, mediante pagos en recibos emitidos mensualmente, al final de cada mes, por un importe de (X). Para el pago de las cuotas nos facilitarán cuenta bancaria para su domiciliación.

Si la cuota no fuera abonada en su vencimiento, podrá suspenderse la prestación de servicios, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponderle.

### **REVISIÓN DE PRECIOS**

El precio del contrato de mantenimiento se revisará anualmente el mes de enero de cada año, de acuerdo con la variación del I.P.C (Índice de Precios al Consumo), durante el periodo anual anterior.

### **SEGUROS Y COBERTURAS**

Nuestra empresa tiene suscrito un seguro de la compañía de seguros (x), que cubre los siguientes riesgos:

Nuestra responsabilidad civil a terceros, por negligencias o errores provocados por nuestro personal hasta un límite de 300.000 € por siniestro.

### **RESOLUCIÓN DEL CONTRATO**

Por incumplimiento de las prestaciones fijadas, que ocasione una reiterada falta de servicio y confort imputable a la empresa de mantenimiento. El cliente lo notificará fehacientemente y, si transcurridos 30 DÍAS no se han tomado medidas oportunas, puede denunciar el contrato por culpa de la empresa de mantenimiento.

Si el cliente no abonara las cuotas de los servicios prestados en el plazo de 60 DÍAS a partir de la fecha de vencimiento del pago, la empresa lo notificará de forma escrita y, si transcurridos 30 DÍAS no se ha hecho efectivo el pago, la empresa de mantenimiento puede denunciar el contrato por culpa del cliente.

### **CONTENCIOSOS**

Ambas partes convienen que para todas las cuestiones contenciosas que pudieran surgir del contrato, se someterán a los Juzgados existentes en los Organismos Autónomos correspondientes.

### **ATENCIÓNES ADICIONALES FUERA DEL PERIODO DE MANTENIMIENTO**

Se facilitará información y si desean cotización de los siguientes servicios:

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

- Podemos atenderles en todos los trabajos relacionados con el circuito de calefacción y agua caliente, tales como reparaciones de radiadores, válvulas y fugas en la instalación de calefacción o de cualquier otro problema que tenga relación con lo antes mencionado. Si por las causas antes mencionadas se creara una falta de servicio comunitario, la atención del mismo adquirirá el mismo carácter prioritario que el contrato de mantenimiento.
- Verificar que la sala de máquinas se mantenga limpia, no permitiéndose el almacenamiento de materias inflamables.
- Contabilizar y actualizar la potencia calorífica instalada en radiadores de cada vivienda para la repartición de gastos.
- La retira y nueva carga de los extintores existentes en la sala de calderas.

#### **EXCLUSIONES**

Se excluye del servicio propio del mantenimiento los siguientes conceptos:

- Vaciados del circuito de calefacción para las reparaciones efectuadas por personal ajeno a la empresa. El importe del vaciado se facturará aparte, ya sea comunitario o personal.
- Limpieza y fregado de las paredes y suelos de la sala de calderas y vestíbulo de entrada.
- Visitas para puestas en marcha por problemas reiterados por falta de combustible y energía eléctrica ajenos al funcionamiento de las calderas y equipos.

#### **ANEXOS**

Los anexos que se relacionan son parte del contrato.

**ANEXO I.** Descripción de las instalaciones objeto del contrato.

**ANEXO II.** Programa de operaciones a ejecutar y su intervalo.

**ANEXO III.** Servicio 24 horas, horario de atención y condiciones.

Durante la vigencia del contrato, el cliente se obligará a no modificar ni intervenir, por sí o por terceros, en las instalaciones descritas en el ANEXO I, sin el acuerdo escrito de la empresa de mantenimiento.

#### **INTERLOCUTORES VALIDOS**

A efectos de esta oferta-contrato de mantenimiento, las personas válidas con responsabilidad aceptada por ambas partes para los cambios de horarios, modificaciones de tº de calefacción, aceptación de presupuestos, etc., son. El presidente o administrador que se designe el año, siendo obligación de la misma notificar el cambio de los mismos a la empresa de mantenimiento.

#### **CONFORMIDAD A LA OFERTA-CONTRATO**

Fecha de inicio: (x)

Fdo: la comunidad de propietarios

Fdo: la empresa de mantenimiento.

## **ANEXO I**

### **ELEMENTOS DE SU INSTALACIÓN INCLUIDOS EN EL MANTENIMIENTO.**

## **ANEXO II**

### **PRESTACIONES Y OPERACIONES DE MANTENIMIENTO**

Revisión: MENSUAL (12 visitas al año).

- Medida de la  $t^{\circ}$  de gases de la combustión.
- Medida del contenido de  $CO_2$  en los humos.
- Medida del índice de opacidad de los humos de la combustión.
- Medida del contenido de CO en la combustión.
- Tiro en la salida de la caja de humos de la caldera.
- Nivel sonoro de la sala de máquinas (cuando existan ruidos).
- $T^{\circ}$  ambiente de la sala de calderas.
- Control del consumo de energía, en relación con la potencia del equipo.
- Control de la  $t^{\circ}$  de ida y de retorno según la regulación automática que exista.
- Control de la  $t^{\circ}$  de distribución de calefacción.
- Limpieza y verificación de cédula ultravioleta.
- Verificación de todo el equipamiento y funcionamiento eléctrico.
- Verificación de la regulación de presión de gas.
- Anotación del consumo de gas y horas de funcionamiento.
- Verificación del estado de los detectores de gas.

Revisión: SEMESTRAL.

- Control de las variables de los termómetros y termostatos.
- Comprobación del tarado de todos los elementos de seguridad.

Revisión: ANUAL.

- Limpieza de las calderas y su circuito de humos.
- Inspección del aislamiento térmico de las calderas.
- Inspección del aislamiento térmico de los equipos y tuberías.

## **ANEXO III**

### **SERVICIO 24 HORAS**

#### **SERVICIO ORDINARIO**

- Días laborales. Horario. De 8 a 13 horas y de 15 a 18:30 horas.
- Para cualquier tipo de avería propia del mantenimiento y ajenas al mismo, llamar al (nº de teléfono).

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

#### SERVICIO EXTRAORDINARIO

- Días laborales. Horario. De 18:30 a 8 horas.
  - Para urgencias por roturas de tuberías generales o equipos relacionados con el servicio, y que pueden causar daños importantes u otros siniestros que requieran nuestra presencia llamando al teléfono (nº de teléfono).
- Para festivos y fin de semana. Horario. De 8 a 20 horas.
  - Para el servicio de mantenimiento y emergencias llamar al teléfono (nº de teléfono).

*Observaciones al servicio 24 horas: el servicio es gratuito en su atención, no así los trabajos o materiales que sea necesario realizar o emplear fuera de los apartados de atención del servicio de mantenimiento.*

*Se garantizará nuestra asistencia para evitar daños mayores por roturas o inundación, pero no podemos garantizar, para todos los casos, la reparación de la avería, ya que depende del alcance de la misma o del suministro de los materiales.*

*Si, por causas ajenas a nuestra voluntad, no es atendido de inmediato por el teléfono del servicio extraordinario, puede dejar aviso en el contestador automático del horario ordinario, ya que el mismo es leído periódicamente.*

#### 1.4. Cuestiones varias sobre el personal al servicio de la comunidad

a. **¿Está obligado el empleado de finca a llevar uniforme si así se lo exige la comunidad?**

Sí. La propiedad tiene la facultad de decidir si el empleado debe ir uniformado, siendo el coste de las prendas a cargo de la comunidad.

b. **¿Están obligados los locales comerciales al pago de la parte proporcional que les corresponda por los gastos que genere el portero?**

Sí. No hay que confundir los gastos de conservación y mantenimiento de los portales, escaleras y ascensores, con los gastos de portería. El que en el título constitutivo o estatuto de la comunidad se exonere a los locales comerciales de participar en los gastos de los portales, etc., no implica que no deban de participar en los gastos del portero, por ser su función principal la de cuidado y vigilancia, no de las viviendas, sino de todo el edificio.

También se plantean una serie de cuestiones referentes a la posibilidad de que exista una vivienda en la comunidad destinada al uso y disfrute del portero del edificio y que sea propiedad de la comunidad y, por tanto, de todos los copropietarios. Esto es bastante habitual en edificios de cierta envergadura y cierta antigüedad, si bien en los complejos actuales esto no suele ser habitual por los cambios culturales producidos.

Sobre el uso y disfrute de este tipo de vivienda se van a plantear algunas cuestiones y sus respuestas para aclarar este aspecto:

c. **¿Es gratuito el disfrute de la vivienda por parte del portero?**

No. En general, se considera una retribución en especie y tiene que abonar, además, el consumo de agua y electricidad, si supera una cantidad determinada. En algunos casos, se puede deducir hasta un 15 % del salario base inicial por el uso de la vivienda.

d. **¿Puede la comunidad alquilar la portería si no tienen portero?**

Sí, podría hacerlo, por ejemplo, como una forma de conseguir unos ingresos extras para sufragar gastos de la comunidad, bastando para ello el voto favorable de 3/5 partes (según la tendencia establecida por la jurisprudencia).

**e. ¿Puede la comunidad vender la vivienda destinada al portero?**

Sí. Previamente tendría que desafeectarla como elemento común del inmueble. Tanto el proceso de desafección como el de venta exigen el acuerdo unánime de todos los propietarios, al igual que la reasignación de coeficientes al haber una nueva unidad independiente. Por ello, haría falta un proyecto previo de todo lo anterior, que sería sometido a la junta para su aprobación. La escritura pública la otorgaría el presidente en nombre de la junta de copropietarios.

**f. ¿Quién está autorizado para dar órdenes al portero?**

Solo el administrador o el presidente. No puede hacerlo cualquier vecino.

**g. ¿Se le puede alquilar el local destinado a vivienda del portero a la persona que hace en el edificio la labor de conserje?**

Sí, pero no es aconsejable. Ya que al ser el disfrutar de vivienda en el edificio o no la nota diferenciadora entre el portero y el conserje, este, llegado el caso, podría reclamar ante los tribunales una recalificación profesional que le sea más favorable.

## **2. Cotización a la seguridad social**

El art. 103.1 del TRLGSS dispone que "estarán sujetos a la obligación de cotizar a este régimen general los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen". Así mismo, en el art. 103.2, del mismo texto se recoge que "la cotización comprenderá dos aportaciones: a. de los empresarios, y b. de los trabajadores."

En virtud de lo establecido en el art. 22.2 del R. D. 2064/95, los trabajadores y los empresarios deberán cotizar por dichas contingencias comunes. Sin embargo, la cotización por contingencias profesionales corresponde exclusivamente a los empresarios, ya que el art. 103.3 del TRLGSS determina que "[...] por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios". En los mismos términos se pronuncia el art. 22.3 del R. D. 2064/95.

Por tanto, las comunidades de propietarios habrán de cotizar por contingencias comunes y profesionales.

Según lo establecido en el art. 105 del TRLGSS, será nulo el pacto por el cual el trabajador asuma parte de la cotización correspondiente a la comunidad, ya que el mencionado artículo contempla que "será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario".

El art. 104.1 del TRLGSS dispone que "el empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotización e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad [...]".

El apartado segundo del mencionado artículo y el art. 22.4 del R. D. 2064/95 determinan que "el empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo".

De igual forma, el art. 22.6 del R. D. 2064/95 establece que "[...] el sujeto responsable del pago o cumplimiento de la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social es el empresario, que deberá ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como las de sus trabajadores".

Por tanto, será la comunidad de propietarios la encargada de ingresar el importe de las cotizaciones.

Si la comunidad descontara la aportación de los trabajadores pero no la ingresara en la Seguridad Social "[...] incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan", tal como contempla el art. 104.3 del TRLGSS. En similares términos se pronuncia el art. 22.5 del R. D. 2064/95.

El art. 6.2 del R. D. 2064/95 dispone que "la cuota de la Seguridad Social expresa el importe de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un tiempo reglamentariamente delimitado, designado período de liquidación, respecto de los sujetos obligados a cotizar. Dicha cantidad resulta de la operación liquidatoria de aplicar un porcentaje, llamado tipo de cotización, a una cantidad fijada en las normas aplicables a la cotización en los diferentes regímenes que integran el sistema de la Seguridad

Social, denominada base de cotización, y de deducir, en su caso, el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables, sin perjuicio de que su cuantía pueda ser fijada directamente por las normas reguladoras de la cotización en los distintos regímenes del sistema”.

Asimismo, el art. 15 del R. D. 2064/95 determina que “la obligación de cotizar en los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social implica la realización de las operaciones y demás actos de determinación de las cuotas, así como de los conceptos de recaudación conjunta con las mismas o asimilados a ellas y, en su caso, de los recargos e intereses sobre unas y otros, mediante la aplicación del porcentaje o porcentajes del tipo o tipos de cotización correspondientes a la base o bases de cotización de los sujetos por los que existe obligación de cotizar durante el período o períodos a liquidar, deduciendo, en su caso, el importe de las deducciones procedentes, en los términos y condiciones establecidos a efectos del cumplimiento de la obligación de cotizar”.

El art. 16,1 del TRLGSS establece que “las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

## 2.1. Base de cotización. Concepto

Los conceptos que integran la base de cotización están regulados en el art. 109 del TRLGSS y en el art. 23 del R. D. 2064/95.

Del art. 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, se puede extraer:

*1.- En el Régimen General de la Seguridad Social, la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del mismo, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.*

*1.B A los efectos de su inclusión en la base de cotización, se considerará remuneración la totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie y ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, así como los conceptos que resultan de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.*

*A estos efectos, constituyen percepciones en especie la utilización, consumo u obtención para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien los conceda.*

No obstante, en el art. 109.1 del TRLGSS se recoge:

*[...] Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.*

*Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderá los días de duración de las vacaciones aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.*

*No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.*

No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos (art. 23 del R. D. 2064/1995):

*A) Los gastos de manutención y estancia, así como los gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, en los términos y en las cuantías siguientes:*

*a) No se computarán en la base de cotización las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, devengadas por gastos en municipio distinto del lugar del*

*trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia, cuando los mismos se hallen exceptuados de gravamen conforme a los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 9.A) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo .*

*El exceso sobre los límites señalados en los apartados citados se computará en la base de cotización a la Seguridad Social.*

*Tampoco se computarán en la base de cotización los gastos de manutención, abonados o compensados por las empresas a trabajadores a ellas vinculados por relaciones laborales especiales, por desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto de este en diferente municipio, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, con los límites establecidos en el artículo 9.B) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

*El exceso sobre los límites señalados en el citado artículo 9.B) se computará en la base de cotización a la Seguridad Social.*

- b) A los mismos efectos de su exclusión en la base de cotización a la Seguridad Social, se consideran gastos de locomoción las cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos del trabajador por sus desplazamientos fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio.*

*Los gastos de locomoción, tanto si el empresario los satisface directamente como si resarce de ellos al trabajador, estarán excluidos de la base de cotización en su totalidad cuando se utilicen medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente. De utilizarse otros medios de transporte, estarán excluidos de la base de cotización en los términos y con el alcance establecido en los apartados A).2, 4, 5 y 6 y B) del artículo 9 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

*El exceso sobre las cantidades señaladas en los citados apartados, se incluirá en la base de cotización a la Seguridad Social.*

- B) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses, en los términos previstos en el artículo 109.2.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

*De superar el importe de estas indemnizaciones los límites establecidos en el citado artículo, el exceso a incluir en la base de cotización se prorrateará a lo largo de los doce meses anteriores a aquel en que tenga lugar la circunstancia que las motive.*

*C) Las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas.*

*D) Las asignaciones destinadas a satisfacer gastos de estudios del trabajador dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.*

*E) Las horas extraordinarias, salvo en la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sin perjuicio de la cotización adicional por tal concepto en los términos establecidos en el artículo 24 de este reglamento.*

El art. 8.2 del R. D. 2064/95 establece que las bases de cotización "[...] podrán ser ajustadas por exceso o por defecto, hasta la unidad de euro más próxima, en los términos y condiciones que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sin que dichas regularizaciones puedan rebasar los topes absolutos, máximos y mínimos, fijados para aquellas".

## **2.2. Tipos de cotización**

Los tipos de cotización consisten en un porcentaje que se aplica a la base de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social. El tipo de cotización se distribuye entre empleador y empleado, salvo las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y fondo de garantía salarial, que van a cargo exclusivamente de la empresa. Los tipos de cotización se fijan anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El art. 107 del TRLGSS establece que "el tipo de cotización tendrá carácter único para todo el ámbito de protección de este régimen general. Su establecimiento y su distribución, para determinar las aportaciones respectivas del empresario y trabajador obligados a cotizar, se efectuarán en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado".

A modo de ejemplo, se incluyen las tablas publicadas por la Seguridad Social para el año 2015, donde se recoge el tipo de cotización en los distintos conceptos aplicables:

## TIPOS DE COTIZACIÓN (%)

Contingencias	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23,6	4,7	28,3
Horas extraordinarias fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30

(1) Tipo de contingencias comunes (IT): trabajadores con 65 años de edad y 35 años y 9 meses de cotización o 65 años y 3 meses de edad y 35 años y 6 meses de cotización: 1,50 por 100 (1,25 por 100 -empresa- y 0,25 por 100 -trabajador-).

(2) En los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 36 %. No se aplica a los contratos de interinidad, ni al sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrario, incluido en el régimen general.

### 2.3. Bases de cotización para el año 2016

En función de la tipología de la comunidad de propietarios, la contratación de personal puede ser de diferente índole. A continuación, se muestra un cuadro con las bases de cotización para contingencias comunes para las distintas categorías profesionales.

#### 1. Bases de cotización para contingencias comunes

Grupo de cotización	Categorías profesiones	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euro/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.067,40	3.642,00
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	885,30	3.642,00
3	Jefes administrativos y de taller	770,10	3.642,00
4	Ayudantes no titulados	764,40	3.642,00
5	Oficiales administrativos	764,40	3.642,00
6	Subalternos	764,40	3.642,00
7	Auxiliares administrativos	764,40	3.642,00

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

Grupo de cotización	Categorías profesiones	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euro/mes
		Bases mínimas euros/día	Bases mínimas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	25,48	121,40
9	Oficiales de tercera y especialistas	25,48	121,40
10	Peones	25,48	121,40
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,48	121,40

## 2. Bases de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### Topes de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Tope mínimo (euros/mes)	Tope máximo (euros/mes)
764,40	3.642,00

## 3. Cotización a tiempo parcial. Contingencias comunes.

Las bases mínimas aplicables a los contratos a tiempo parcial están entre 4,60 € de base mínima para las categorías 4 a 11 y las 6,43 € para la categoría 1.

## 3. Trámites periódicos

Las cuotas a la Seguridad Social tienen ingresos mensuales, siempre al mes siguiente del devengo de las mismas. El pago de las mismas, mediante la presentación de los documentos de cotización para el ingreso de las cuotas, se puede realizar en cualquier entidad financiera (bancos, cajas de ahorros, cooperativas de crédito o cajas rurales) autorizada para actuar como oficina recaudadora.

La Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar que la información contenida en las relaciones nominales de trabajadores TC-2 sea facilitada a través de la remisión electrónica, informática o telemática de documentos. La comunicación de datos utilizando los medios citados determinará el cumplimiento de la obligación en orden a la presentación de documentos de cotización en plazo reglamentario.

La utilización del Sistema RED permite efectuar el pago de las cuotas mediante las modalidades de pago electrónico o de domiciliación bancaria.

Si la empresa elige la modalidad de pago electrónico, efectuará el ingreso en cualquier entidad financiera colaboradora de la Seguridad Social con el recibo que le facilita la Tesorería General de la Seguridad Social a través del Sistema RED.

En caso de que se opte por la modalidad de domiciliación bancaria únicamente, se tendrá que indicar el número de cuenta en el que se desea que se efectúe el cargo, sin necesidad de acudir a la entidad financiera.

La presentación en plazo reglamentario de los documentos de cotización producirá los siguientes efectos:

- El sujeto responsable puede efectuar en su liquidación las compensaciones por las prestaciones económicas abonadas, en régimen de pago delegado, por incapacidad temporal, correspondientes al mismo periodo, objeto de liquidación. Si además de la presentación se efectuase el ingreso en plazo reglamentario, se podrán aplicar las correspondientes deducciones por reducciones y/o bonificaciones.

Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

- Presentación de los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:
  - Recargo del 20 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas tras el vencimiento del plazo reglamentario.

- Sin presentación de los documentos de cotización en plazo:
  - Recargo del 20 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
  - Recargo del 35 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.
  
- Intereses de demora:
  - Los intereses de demora se devengarán a partir del día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas, si bien serán exigibles una vez transcurridos quince días naturales desde la notificación de la providencia de apremio o comunicación del inicio del procedimiento de deducción, sin que se haya abonado la deuda.
  - Asimismo, serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.
  - Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que, según el apartado anterior, sean exigibles.
  - El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del periodo de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente. Se fija en un porcentaje que puede variar anualmente.

Además de los seguros sociales (TC1 y TC2), que deben presentarse mensualmente, habrá que presentar, trimestralmente, el modelo 110 de pago a cuenta de las retenciones para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y anualmente, el modelo 190, resumen anual de los cuatro modelos 110 que se habrán presentado a lo largo del año.

Será también preceptivo el certificado de retenciones practicadas para entregar al trabajador a fin de que pueda cumplimentar su correspondiente declaración de renta.

## 4. Extinción de la relación laboral

Las causas de extinción de contrato laboral pueden ser las siguientes:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador con causa justificada.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Además, en el caso de la comunidad de propietarios, existe otra causa específica, que es la de supresión del servicio de portería.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

#### 4.1. Mutuo acuerdo de las partes

- (R. D. LG. 1/95, art. 49).

Características:

- Simple acuerdo de las partes.
- La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.
- La forma más frecuente es la petición de baja por el trabajador, con aceptación del empresario, firmándose el documento denominado **finiquito**, a la vez que se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes. No existe derecho a indemnización.

#### 4.2. Causas consignadas válidamente en el contrato

- (R. D. LG. 1/95, art. 49).

Características:

- Las causas solo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Si lo constituyeran, el trabajador debe reclamar por despido.
- Deben ser alegadas por alguna de las partes. De lo contrario, el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

#### 4.3. Expiración del período contratado o realización de la obra o servicio objeto del contrato

- (R. D. LG. 1/95, arts. 49, disp. trans. 13ª).
- (Ley 12/01).
- (Ley 43/06).
- (Ley 35/10).
- (Ley 36/11).

Características:

- A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Para los contratos suscritos a partir del 18 de junio de 2010, la indemnización se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:
  - Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
  - Nueve días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
  - Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
  - Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
  - Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.
- Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.
- Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

#### 4.4. Muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del contratante

- (R. D. L.G. 1/94, art. 161 bis. y art. 208.1.1).
- (R. D. LG. 1/95, arts. 49).
- (Ley 36/11).
- (R. D. 1483/12).

Características:

- Que no exista continuidad en la actividad empresarial.
- No es necesario que exista autorización alguna en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, teniendo derecho el trabajador a una indemnización equivalente a un mes de salario.
- En el caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, correspondientes al procedimiento de despido colectivo.

#### 4.5. Dimisión del trabajador

- (R. D. LG. 1/95, art. 49).

Características:

- Preaviso al empresario con la antelación prevista en convenio, contrato o lo usual conforme a las costumbres del lugar.
- No tiene necesidad de alegar motivos.

#### 4.6. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador

- (D. 2-III-44).
- (R. D. 1451/83).
- (R. D. LG. 1/95, art. 49).

Características, en función de cada causa:

- Fallecimiento del trabajador. El empresario, en caso de fallecimiento debido a muerte natural, vendrá obligado a abonar a determinados parientes una indemnización equivalente a 15 días del salario.
- Declaración de incapacidad permanente total del trabajador. La empresa podrá romper la relación laboral o darle un puesto de trabajo acorde con su discapacidad.
- Declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Si se produjese recuperación completa o se transformase la calificación en incapacidad parcial, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista vacante.

#### 4.7. Jubilación del trabajador

- (R. D. LG. 1/95, art. 49).
- (Ley 14/05).

Características:

- Acceso del trabajador a la pensión de jubilación.

#### 4.8. Fuerza mayor

- (R. D. LG. 1/95, arts. 49 y 51.7).
- (Ley 36/11).
- (Ley 3/12).
- (R. D. 1483/12).

Características:

- Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).

Requisitos:

- La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.
- El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
- La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de los contratos, sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

#### 4.9. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- (R. D. LG. 1/95, art. 51).
- (Ley 35/10).
- (Ley 27/11, Disp. Adic. 16).
- (Ley 36/11).
- (Ley 3/12).
- (R. D. 1483/12).
- (R. D. 1484/12).
- (R. D. L. 5/13).
- (R. D. L. 16/2013).
- (Ley 1/2014).

Características:

- La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios, o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o, en el modo de organizar la producción; y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Requisitos:

- Que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a:
  - Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
  - El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  - Treinta trabajadores en empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Para este cómputo del número de trabajadores afectados se tendrá también en cuenta cualquier otro cese por iniciativa del empresario, sin incluir los de terminación del tiempo convenido o finalización de la obra o servicio, siempre que su número sea, al menos, de cinco.
- Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

- Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, que incluyan a trabajadores de 50 o más años, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:
  - Que sean realizadas por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.
  - Que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad.
  - Que, aun concurriendo, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

Será aplicable a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril del año 2011.

#### 4.10. Voluntad del trabajador con causa justificada

- (R. D. LG. 1/95, arts. 33.2, 49 y 50).
- (Ley 43/06).
- (Ley 36/11).
- (Ley 3/12).
- (R. D. L. 20/12).

Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

- Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en los supuestos de movilidad geográfica y modificación

sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

#### 4.11. Causas objetivas legalmente procedentes

- (R. D. LG. 1/95, arts. 51, 52 y 53).
- (Ley 12/01).
- (L.O. 1/04).
- (Ley 35/10).
- (Ley 36/11).
- (Ley 3/12).

El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:

- Ineptitud del trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores.
- Faltas de asistencia al trabajo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

#### 4.12. Despido disciplinario

- (R. D. 924/82).
- (R. D. LG. 1/95, arts. 54 y 55).
- (L. O. 3/07).
- (Ley 36/11).
- (Ley 3/12).

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Causas:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Procedimiento:

- Actuación de la empresa.
  - El plazo para llevar a cabo el despido será el de los sesenta días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador, en todo caso, dentro de los seis meses de haberse cometido.
  - El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
  - Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.
  - Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.
  - Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.
  - Si el despido se realizara incumpliendo lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá

efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

- Actuación del trabajador.
- El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador y a la confección de un recibo finiquito.

#### **4.13. Supresión del servicio de portería**

En base al artículo 17.1 de la LPH, para poder suprimir el servicio de portería es suficiente el acuerdo mayoritario adoptado por las tres quintas partes del total de los propietarios que, a su vez, represente las tres quintas partes de las cuotas de participación.

### **5. La prevención de riesgos laborales en las comunidades de propietarios**

Es de obligado cumplimiento por parte de la comunidad de propietarios, la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las disposiciones adicionales para cualquier trabajador que preste sus servicios en la comunidad.

Hay que indicar que las comunidades de propietarios son un caso más complicado de lo que aparenta *a priori*, y se considera muy necesario el asesoramiento técnico en cuestión de la Prevención de Riesgos Laborales para no incurrir en incumplimientos que van a derivar en sanciones económicas importantes.

La normativa referente a la PRL es muy extensa, y además puede ser específica en función de los trabajos que desarrollen en cada caso los distintos trabajadores. Por ello hay que tener en cuenta un compendio legislativo que pueda cubrir las distintas funciones que se realizan en la comunidad:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- R. D. 39/1997 de 17 de enero, sobre reglamento de los servicios de prevención.

- R. D. 485/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- R. D. 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- R. D. 487/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores indica en su artículo 1.

Ámbito de aplicación:

*1. La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*

*A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente.*

## 5.1. Situaciones de PRL en comunidades de propietarios

Respecto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la comunidad de propietarios puede encontrarse en las siguientes situaciones:

- a. Cuando la comunidad cuenta con un trabajador o trabajadores asalariados a su cargo. En este caso, actúa como empresario en relación a los trabajadores que contrata por cuenta ajena.
- b. Comunidad de propietarios como promotor. Para la realización de obras en el inmueble, ya sea como mejora o para el adecuado sostenimiento del inmueble.
- c. Comunidad de propietarios como empresa usuaria. En este caso actúa como empresaria usuaria que contrata trabajadores a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

### **Caso a) Comunidades de propietarios con trabajador/es asalariados a su cargo**

Normalmente, y debido a la variedad de personal que se puede encontrar en una comunidad de propietarios, lo lógico es que este cometido lo lleve expresamente una empresa especializada en PRL (Prevención de Riesgos Laborales).

En este caso, la norma principal es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo. Esta ley recoge, en distintos artículos, la obligatoriedad por parte del empresario de la protección de sus trabajadores.

En este caso, las obligaciones de la comunidad son:

- Elaborar el plan de prevención de riesgos, que incluye la estructura organizativa, funciones y responsabilidades y los recursos necesarios para ello. El plan de prevención incluye la evaluación de riesgos (según la naturaleza de la actividad que realice, las características del puesto de trabajo y del lugar de trabajo) y la planificación de la actividad preventiva (que incluye la planificación de empresa para el control de los riesgos antes evaluados).
- Proporcionar a los trabajadores la vigilancia de la salud periódica en función de los riesgos inherentes de su trabajo.
- Entrega a sus trabajadores de equipos de trabajo que garanticen su seguridad y su salud laboral y los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Formación e información a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas aplicables a dichos riesgos
- Adoptar medidas de emergencia, en caso de producirse.
- Organizar recursos para las actividades preventivas (asumir la prevención, designar a trabajadores, servicio de prevención propio, servicio prevención mancomunado o servicio de prevención ajeno).

### **Caso b) Comunidad de propietarios como promotor**

Se define promotor como la persona física o jurídica por cuenta de la cual se realiza una obra.

Este caso se aplica cuando la comunidad realiza obras de construcción, con lo que pasa a ser promotor de la obra. En este caso, se aplica el R. D. 1627/1997 de 24 de

octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como lo establecido en el V Convenio General de la Construcción y la Ley 32/2006 de subcontratación en la construcción.

Cuando la comunidad de propietarios acomete obras en su edificio, para la reparación, mantenimiento o mejora de las instalaciones, a través del contrato de ejecución de estas obras con las empresas constructoras especializadas, la comunidad se convierte automáticamente en promotora de dichas obras, representada por su presidente. De esta forma, la comunidad pasa a asumir una serie de obligaciones y responsabilidades relativas a la coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de las actividades de todas las empresas que intervengan en la ejecución de la obra.

En el R. D. 1627/1997 se indica la documentación que cualquier promotor tiene que presentar antes y durante la realización de una obra, en función de si se trata de obras sin proyecto (por ejemplo, para las labores de mantenimiento de la finca: reparación de peldaño de escalera, pintura de paredes, etc.), o bien si se trata de obras que sí requieren un proyecto técnico (por ejemplo, la colocación de un ascensor con la realización del hueco en la estructura), en función de la normativa de aplicación.

La comunidad debe cumplir una serie de trámites y gestiones que se aconseja sean contratados a través de la empresa constructora que va a realizar las obras o de un técnico competente (arquitecto-arquitecto técnico), dada la complejidad y relevancia que puede alcanzar el asunto.

En obras de construcción con proyecto, la comunidad de propietarios está obligada a:

- Designar proyectista/s.
- Designar a la dirección facultativa.
- Designar a un técnico competente para que elabore el estudio de seguridad y salud (cuando el presupuesto de la obra sea mayor de 450.759,08 euros, que la duración estimada sea superior a 30 días laborables o que en algún momento haya más de 20 trabajadores simultáneamente) o bien un estudio básico de seguridad y salud, en el resto de casos.
- Designar a los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando sea preceptivo (según el apartado anterior).

- Si al mismo tiempo se encuentran trabajando en la finca empresas y trabajadores autónomos, la comunidad de propietarios tendrá una serie de obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales y deberán cumplirse una serie de requisitos específicos.

La comunidad de propietarios podrá exigir a la empresa contratista de las obras la siguiente documentación:

- Inscripción en el REA (Registro de Entidades Acreditadas para empresas constructoras).
- Modalidad elegida de servicio de prevención.
- Designación de personal propio de la empresa para el control de la seguridad en obra.
- Copia de la documentación presentada en la Delegación Territorial de Trabajo.
- Seguro de Responsabilidad Civil actualizado.
- Certificado de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Cumplimiento de la ley de subcontratación, listado de subcontratistas, inscripción libro registro, etc.
- Comunicación de la apertura del centro de trabajo por parte de la constructora, al comienzo de las obras.

#### **Caso c) Comunidad de propietarios como empresa usuaria, cuando hace uso de los servicios de una Empresa de Trabajo Temporal**

Se debe cumplir lo especificado en el R. D. 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, así como el artículo 28 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La comunidad de propietarios estaría obligada a:

- Informar a la ETT de las características propias del puesto de trabajo, y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales, y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas. Esta información deberá incluir los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

- Realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Está prohibido celebrar un contrato para cubrir un puesto de trabajo del que no se haya efectuado la preceptiva evaluación de riesgos laborales.
- Verificar, antes de que el trabajador empiece a prestar sus servicios, que este ha sido declarado apto para realizar el trabajo.
- Informar al trabajador, antes de que comience a trabajar, de los riesgos para su seguridad y salud, de las medidas de prevención aplicables, y las medidas ante situaciones de emergencia.
- Informar por escrito a la ETT de todo daño para la salud del trabajador.

También se puede encontrar el caso de una comunidad de propietarios que actúa como empresario titular del centro de trabajo, aunque es menos habitual. En este caso, se encuentra regulada por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

## 5.2. Artículos más relevantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

A continuación, se exponen los artículos más relevantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a fin de que sean conocidos:

### Art. 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

*1.- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

*El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*

*Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.*

*Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

2.- *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 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 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 la presente Ley.*

*El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar 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.*

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

4. *Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.*

5. *El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.*

#### **Art. 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva**

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 esta, 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:

- 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.

- 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.

Apartado 2 bis (añadido por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio).

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.*

*1. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.*

#### **Art. 17: Equipos de trabajo y medios de protección**

*1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:*

- La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.*
- Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.*

*2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.*

*Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.*

#### **Art. 18: Información, consulta y participación de los trabajadores**

*1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

- a. *Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*
- b. *Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- c. *Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.*

*En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.*

*2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.*

*Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.*

## **Art. 19: Formación a los trabajadores**

*1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.*

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

## Art. 20: Medidas de emergencia

*El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.*

*Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.*

## Art. 21: Riesgo grave e inminente

*1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:*

- a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.*
- b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.*
- c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.*

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de estos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

## **Art. 22: Vigilancia de la salud**

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

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

*El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.*

*No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.*

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### **Art. 23: Documentación**

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- a. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva, conforme a lo previsto en el artículo 16 de la presente Ley.
- b. Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- c. Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 16 de la presente Ley.
- d. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

*e. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos, el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.*

*2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.*

*3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.*

*4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que estas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.*

#### **Art. 24: Coordinación de actividades empresariales**

*1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.*

*2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.*

*3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

*4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.*

*5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.*

#### **Art. 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**

*1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.*

*2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.*

#### **Art. 26: Protección de la maternidad**

*1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.*

*Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.*

*2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*

*El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.*

*3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.*

*4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.*

*5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*

**Art. 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal**

*1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.*

*La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.*

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

*Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su calificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.*

*3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.*

*4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.*

*5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo. La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud*

*que se establecen en los apartados y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y esta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las calificaciones requeridas.*

*La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.*

### **Art. 30: Protección de riesgos profesionales**

*1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.*

*2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.*

*Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.*

*3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.*

*4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.*

*Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.*

*5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley.*

*6. El empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*(Añadido por Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio).*

*7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.*

## 6. Resumen

1. Para que una comunidad de propietarios pueda realizar la contratación de personal, debe encontrarse constituida legalmente.
2. La comunidad de bienes debe solicitar la inscripción en el régimen de la Seguridad Social. Dicha inscripción se debe formular a través del modelo oficial TA/6 con una serie de documentación de la empresa.
3. Una vez obtenida la afiliación a la Seguridad Social por parte de la comunidad de propietarios y estudiado el contrato de trabajo más conveniente, debe proceder a la afiliación de los trabajadores.
4. Las comunidades de propietarios habrán de cotizar por contingencias comunes y profesionales si tienen trabajadores a su cargo.
5. Los tipos de cotización consisten en un porcentaje que se aplica a la base de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social. El tipo de cotización se distribuye entre empleador y empleado, salvo las correspondientes a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y Fondo de Garantía Salarial, que van a cargo exclusivamente de la empresa. Los tipos de cotización se fijan anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

6. Las cuotas a la seguridad social tienen ingresos mensuales, siempre al mes siguiente del devengo de las mismas. El pago de las mismas se puede realizar, mediante la presentación de los documentos de cotización para el ingreso de las cuotas, en cualquier entidad financiera (bancos, cajas de ahorros, cooperativas de crédito o cajas rurales) autorizada para actuar como oficina recaudadora.

7. Las causas de extinción de contrato laboral pueden ser las siguientes:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador con causa justificada.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Además, en el caso de las comunidades de propietarios, existe otra causa específica que es la de supresión del servicio de portería.

8. Es de obligado cumplimiento, por parte de la comunidad de propietarios, el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las disposiciones adicionales.
9. Normalmente, y debido a la variedad de personal que se puede encontrar en una comunidad de propietarios, lo lógico es que este cometido lo lleve expresamente una empresa especializada en PRL.

10. Respecto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la comunidad de propietarios puede encontrarse en las siguientes situaciones:
- a. Cuando la comunidad cuenta con un trabajador/es asalariados a su cargo. En este caso, actúa como empresario en relación a los trabajadores que contrata por cuenta ajena.
  - b. Comunidad de propietarios como promotor. Para la realización de obras en el inmueble, ya sea como mejora o para el adecuado sostenimiento del inmueble.
  - c. Comunidad de propietarios como empresa usuaria. En este caso actúa como empresaria usuaria que contrata trabajadores a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

