

Vademécum para actuaciones inspectoras sobre empresas portuguesas

LA LEY 5063/2009

0. Introducción

El presente Vademécum pretende completar el [Criterio Técnico 42/2005](#) sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional con otros países del Espacio Económico Europeo, aportando información concreta para facilitar la actuación de los Inspectores y Subinspectores en empresas portuguesas que desplacen trabajadores a España.

Este documento es el resultado de la intensa y fructífera colaboración entre la Inspección General de Trabajo de Portugal -en la actualidad, *Autoridade para as Condições do Trabalho* (ACT)-y la *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (ITSS).

La información que aquí se facilita es de carácter orientativo y no garantiza que los documentos y normativa referenciados estén en todo momento actualizados (1) . Por tanto, este Vademécum estará sujeto a modificaciones. Se invita a los inspectores a contribuir a su mejora con sus aportaciones u observaciones.

No obstante, estamos seguros que este Vademécum, además de facilitar la actuación inspectora, permitirá mejorar la comprensión de la información que se intercambian las inspecciones de trabajo de España y Portugal.

Previamente a exponer cómo pueden llevarse a cabo las comprobaciones, siguiendo para ello los distintos apartados del Criterio Técnico 42/2005, ha de señalarse que desde la entrada en vigor de un nuevo [Código de Trabajo](#) en Portugal, aprobado por Ley 7/2009, de 12 de febrero, todas las empresas portuguesas que desplacen trabajadores en el ámbito de una prestación de servicios transnacional están obligadas a comunicar a la Inspección de Trabajo de Portugal (Autoridade para as Condições do Trabalho, [ACT](#)) el desplazamiento con cinco días de antelación (art. 8 Código de Trabajo). No existe modelo oficial de comunicación.

De acuerdo a lo informado por la ACT, el cumplimiento de esta obligación de comunicación del desplazamiento no presupone que la inspección portuguesa dé validez al desplazamiento ni pronuncie sobre el cumplimiento de los demás requisitos exigidos por la normativa portuguesa.

1. Comprobación de la existencia real de la empresa previamente al desplazamiento transnacional y del desarrollo de actividades significativas en Portugal.

Los documentos que pueden ser solicitados a la empresa portuguesa para llevar a cabo las comprobaciones a que se refieren los apartados primero y segundo del Criterio Técnico 42/2005 son los siguientes:

- [Comunicación de inicio de actividades](#) (2) (*Comunicação de Início de actividade* (3)) que ha de presentarse a la [ACT](#) antes de que la empresa inicie su actividad. Tal comunicación de inicio de actividades incorpora la información sobre la entidad aseguradora de accidentes de trabajo. Las modificaciones ulteriores habrán de ser comunicadas a la ACT en el plazo de 30 días desde la fecha en que se produzcan.
- [Declaración del Impuesto de Sociedades](#) (*Declaração de Rendimentos -Comprovativo de entrega de declaração modelo 22 de IRC*) (4) .
- [Declaración del Impuesto de las Personas Físicas](#) (*Declaração de Rendimentos -Comprovativo de entrega de declaração modelo 3 de IRS*).
- [Cuadro de Personal/Octubre](#) (5) . Este documento estadístico es muy útil para determinar la existencia real de la empresa y el desarrollo de sus actividades (incluye el dato de cifra de negocios y capital social), siempre que la misma existiese con cierta anterioridad (ha de presentarse todos los meses de noviembre

haciendo constar datos de empresa y plantilla del mes de octubre anterior). Su presentación vía electrónica, que es obligatoria para empresas de más de diez trabajadores, supone que, si está bien cumplimentado, en el documento que se presente habrá de constar en su esquina izquierda la palabra "certificado" y un código de certificación digital. Este documento se presenta ante la ACT y ante el organismo denominado Gabinete de Estrategia y Planeamiento. (6)

Si los documentos aportados se han presentado directamente al organismo correspondiente ha de figurar el sello del mismo; pero respecto a otros modos de presentación (por fax o transmisión electrónica) los problemas de acreditación de la real presentación son los mismos que se pueden dar en España.

2. Comprobación de la existencia previa de la relación laboral. Contratos de trabajo.

La Inspección debe comprobar que el trabajador ha sido contratado en Portugal con anterioridad al desplazamiento (aun cuando la contratación tenga como objeto la prestación de un trabajo en España) y que durante todo el tiempo de duración del desplazamiento subsisten los elementos constitutivos de la relación laboral. Indicadores destacados para ello son la existencia o no de un contrato de trabajo escrito y el cumplimiento, en su caso, de las obligaciones de comunicación y/o registro de tales contratos de conformidad con la legislación portuguesa.

Dado que la regulación en materia de contratación es muy amplia, nos centraremos a continuación en lo más significativo y general.

- En primer lugar, hay que señalar que en Portugal **no existen modelos oficiales** de contratos de trabajo.
- Respecto de la **forma de los contratos de trabajo**, la normativa portuguesa no exige con carácter general que se formalicen por escrito, aunque debido a los requisitos establecidos en determinadas modalidades, la práctica habitual es que en muchos supuestos se haga así.

La **exigencia de forma escrita** se extiende, entre otros, a los contratos temporales (*a termo*), a los celebrados con ETTs, a los concertados con trabajadores extranjeros (7) y a los celebrados a tiempo parcial.

En el caso de los **contratos temporales**, estos pueden ser por tiempo cierto -con carácter general, la duración máxima, ya sea la inicial o mediante renovación, es de tres años-o por tiempo incierto (por ejemplo, para obra o servicio determinado, sustitución de un trabajador o por necesidades de la empresa) - con una duración máxima de seis años-. Los contratos temporales deben reflejar los siguientes extremos: datos identificativos de las partes, domicilio, firma, la retribución, lugar y jornada normal de trabajo, categoría profesional, duración estipulada y motivo que justifica la contratación temporal. Por último, fecha de inicio y, siendo por un tiempo determinado, fecha de cese de la relación laboral. Si la relación laboral no se concierta por escrito o si en el contrato no se acuerda su duración determinada, la relación laboral se entiende indefinida.

Se considera que el contrato no es temporal si no se ha realizado por escrito, falta la firma de las partes o su identificación o, simultáneamente, faltan las fechas del contrato y del inicio del trabajo, o bien si no se justifica suficientemente su naturaleza temporal.

Destacable, desde el punto de vista del desplazamiento del trabajador al extranjero, es la obligación prevista en el artículo 108 del nuevo Código de Trabajo, en el que se señala que si el desplazamiento a otro Estado es superior a un mes, deberá proporcionarse al trabajador por escrito una serie de informaciones complementarias (la duración previsible del periodo de trabajo en el extranjero; moneda y lugar de pago; condiciones de repatriación, acceso a la asistencia sanitaria y demás requisitos que exija el Convenio Colectivo de Trabajo), constituyendo su no cumplimiento por parte de la empresa una infracción grave en la legislación laboral portuguesa.

Si bien el Convenio colectivo portugués de la construcción ([Contrato Colectivo de Trabalho da Construção Civil e Obras Públicas Civil e Obras Públicas](#) -CCTCCOP) establece que ha de formalizarse por escrito el acuerdo de desplazamiento del trabajador al extranjero, lo cierto es que dicho requisito no suele cumplirse por las empresas y la Inspección de Trabajo portuguesa ha informado que no lo exige en la práctica. (8)

En todo caso, el CCTCCOP establece (Cláusula 3ª-4) [que el contrato de trabajo se celebrará obligatoriamente por escrito consignando los siguientes extremos](#): 1) identificación de las partes; 2) El centro de trabajo y, en su caso, si el mismo no es fijo; 3) el domicilio social de la empresa; 4) la categoría profesional; 5) la fecha de celebración del contrato y de inicio de sus efectos; 6) la duración de las vacaciones y, si no es posible definir la mismas, los criterios para su determinación; 7) el plazo de aviso previo que deben observar la empresa y el trabajador para comunicarse respectivamente la decisión voluntaria de la extinción de la relación laboral y, si ello no es posible, los criterios para fijar su determinación; 8) el salario y su periodicidad; 9) la jornada ordinaria diaria y semanal; 10) el acuerdo de regulación colectiva aplicable; 11) en su caso, la dispensa del período de prueba; 12) las condiciones especiales de la prestación del trabajo, si las hubiera; 13) si se trata de contrato de duración determinada, la indicación del motivo o causa que lo justifica y la fecha de su extinción en el caso de término cierto, y, en el de término incierto la duración previsible; y 14) si es contrato a tiempo parcial, la indicación de la jornada ordinaria diaria y semanal con referencia comparada al trabajo a tiempo completo.

- Para finalizar, señalar que no existe la obligación de registro de los contratos celebrados, pero sí existe la [obligación de comunicar a la ACT](#) los contratos suscritos con trabajadores extranjeros (art. 5 del CT portugués; ver Anexo III) antes de iniciar su vigencia. En cuanto a la obligación de comunicar a la ACT los contratos temporales (9) , el nuevo Código de Trabajo mantiene dicha obligación (ver arto 144 CT), pero no se ha desarrollado reglamentariamente. Por ello, y desde la entrada en vigor del nuevo CT (febrero 2009), ésta comunicación no se está exigiendo en la práctica.

3. Comprobación de las condiciones retributivas durante el desplazamiento.

Nos centraremos en este apartado en la regulación sobre los recibos de salarios, los conceptos retributivos y sobre algunas especialidades existentes en el sector de la construcción.

a) *Recibo de Salarios*

En Portugal no existe modelo oficial de recibo de salarios, aunque las retribuciones deben reflejarse en un documento escrito (*recibo de vencimento, recibo de retribuição*) , en el que deben distinguirse los conceptos salariales y los conceptos abonados para compensar los gastos de viaje, manutención y alojamiento.

De acuerdo a la regulación existente en dicha materia (10) , en dicho documento deben figurar los siguientes extremos (11) :

1. Identificación del empresario
2. Número de inscripción en la institución de Seguridad Social.
3. Categoría profesional del trabajador.
4. Retribución base y demás complementos
5. Periodo al que se refiere
6. Descuentos o deducciones
7. Líquido a percibir

8. Entidad aseguradora de accidentes de trabajo.

b) *Conceptos retributivos*

Con carácter general el salario mensual se compone del salario base (salario mínimo definido en el convenio colectivo aplicable para cada categoría profesional) y los complementos a que se tenga derecho. En la legislación portuguesa no se consideran retribución las cuantías referentes a "ajudas de custo" o "subsídio de alimentação", por lo que no integran la base de cotización a la Seguridad Social (12) .

A la hora de comparar el salario percibido por el trabajador con el que debiera percibir como mínimo de conformidad con el convenio colectivo aplicable en el lugar de desplazamiento (artículo 4.3 de la [Ley 45/1999, de 29 de noviembre \(LA LEY 4486/1999\)](#)), no pueden computarse como salario aquellas cantidades percibidas por los trabajadores destinadas a compensar sus gastos de viaje, alojamiento y manutención ("ajudas de custo" -artº 260.1 .a) del CT-, subsidios por "refeição" o "alimentação", etc.) No obstante, suele ser práctica bastante habitual que las empresas portuguesas corran con todos los gastos de alojamiento, manutención y transporte y, sin embargo, abonen a los trabajadores una cantidad en concepto de "ajudas de custo". En estos casos, y siempre que se acredite que es así, las cantidades percibidas bajo este concepto habrán de computarse como salario a los efectos comparativos señalados, conforme establece el artículo 4.3 de la [Ley 45/1999](#), de 29 de noviembre.

No obstante lo anterior, este tipo de situaciones puede conllevar una declaración salarial a la baja en los documentos de cotización a la Seguridad Social portuguesa, con el consiguiente detrimento en su ingreso de cuotas. La ACT ha mostrado su interés en conocer los supuestos concretos en que esto se produce para iniciar sus propias actuaciones.

c) *Sector de la construcción*

Aunque la inspección española no es competente para vigilar el cumplimiento en España de la normativa salarial portuguesa, puede ser útil conocer su regulación en sector de la construcción, que se encuentra en el mencionado [CCTCCOP](#). Destacamos lo siguiente:

- Cláusula 36ª: La retribución mensual engloba el salario base (*retribuição base*) y todas las otras prestaciones regulares y periódicas como los complementos por "exención de horario" o por "trabajo en régimen de turnos" (además, el correspondiente a "trabajo nocturno"), regulados en las cláusulas 9ª, 15ª y 16ª. El salario mínimo (*retribuição minima*) para cada categoría profesional se establece en el Anexo 111 del Convenio, siendo desde 1-1-07 el reflejado para los diferentes niveles salariales en las tablas salariales publicadas en el *Boletim de Traba/ho e Emprego, 1ª serie. Nº 24 de 29/6/2007*. El salario base es como mínimo el definido en las tablas salariales para cada categoría. (13) (14)
- Cláusula 41ª: los trabajadores tienen derecho, por día efectivo de trabajo, a un subsidio de comida (*subsídio de refeição*) que, desde enero de 2009, asciende a 5,08 € diarios. Este subsidio no se abonará si la empresa corre con los gastos de las comidas o participa en su coste en cantidad no inferior a la indicada.
- Cláusula 30ª: en los desplazamientos temporales que supongan que el trabajador no pueda regresar diariamente a su domicilio se tiene derecho a un subsidio correspondiente al 25% de su salario base mensual.
- Cláusula 40ª: la paga extraordinaria de navidad (*subsídio de Nata/*), será igual a una mensualidad de salario base, en proporción al tiempo de trabajo efectivo prestado en el año en que se devenga.

- Cláusula 52ª: la paga extraordinaria de vacaciones (*subsídio de férias*), que tendrán una duración mínima de 22 días anuales sin contar los domingos y festivos (cláusula 48ª), será igual a la retribución mensual (salario base más complementos). Su abono, salvo acuerdo escrito en otro sentido, se efectuará antes del inicio del disfrute de un período mínimo de 15 días y, cuando se disfruten de manera intercalada, se abonarán en proporción al período de descanso.

4. Comprobación del cumplimiento de la normativa de Seguridad Social. (15)

a) Formularios E-101 y E-102

La mejor forma de acreditar que un trabajador desplazado está dado de alta en la Seguridad Social portuguesa y que mantiene esa situación durante el desplazamiento a España es mediante los formularios [E-101](#) (16) y [E-102](#). En la página Web de la Seguridad Social portuguesa (www.seg-social.pt) se incluye un [modelo de solicitud](#) de expedición de estos formularios.

Sin embargo hay que tener en cuenta lo que establece el artículo 6º de la [Decisión 181](#) de la Comisión Administrativa de las Comunidades Europeas para la Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes, en que se señala que si bien el certificado (formulario E-1 01) debiera presentarse preferiblemente antes del comienzo del desplazamiento, también puede efectuarse durante el mismo e incluso una vez concluido, en cuyo caso puede tener un efecto retroactivo.

Por el momento, las solicitudes de los formularios E-101 y E-102 sólo se pueden hacer en Portugal directamente, por lo que en el documento que se aporte ha de figurar el sello del organismo. Según ha informado la ACT, la Seguridad Social portuguesa extiende el formulario E-101 con bastante premura, pero es práctica habitual que tal solicitud no se realice con carácter previo, sino que se presente ya iniciado el desplazamiento o que, incluso, no se presente.

b) Documentos de "afiliación" y "alta" de los trabajadores (17) (18)

En el caso de que la empresa no disponga de los formularios citados ni tampoco acredite que los haya solicitado, podrá obtenerse información sobre la situación de los trabajadores a través de otros documentos como los que a continuación se reseñan:

- En el caso de los [trabajadores por cuenta ajena](#), la empresa debe comunicar a la Seguridad Social su admisión (equivalente a nuestro "alta") por cualquier medio escrito (generalmente utilizando el documento denominado "[Comunicação de Entidade Empregadora de Admissao de Novas Traba/hadares](#)" ([Modelo RV1009 DGSSS](#))) o a través de Internet en la página Web de la Seguridad Social portuguesa utilizando el servicio denominado Segurant;a Socia/ Directa. La comunicación de admisión del trabajador debe efectuarse antes del final de la mitad de la jornada diaria del primer día de trabajo.

A su vez, el trabajador debe comunicar a la Seguridad Social el inicio de su relación laboral por cualquier medio escrito, generalmente utilizando el mismo modelo anterior ([Modelo RV 1009 DGSSS](#)). El plazo que tiene el trabajador para comunicar su alta en la empresa se extiende hasta las 24 horas posteriores al inicio del trabajo.

Según consta en las instrucciones para la cumplimentación del documento señalado, [la comunicación de la empresa y la declaración del trabajador puede realizarse de manera conjunta o por separado](#) en el Servicio de Seguridad Social correspondiente al lugar donde se va a trabajar (es de suponer que, si el trabajador va a ser desplazado, la presentación

se hará en el lugar de la sede de la empresa). Asimismo, la presentación se puede realizar directamente en el organismo con copia para su sellado, por correo postal con copia que se devuelve sellada, por fax o por vía electrónica.

Si el trabajador no figura inscrito en la Seguridad Social (similar a no estar "afiliado"), la empresa, además de comunicar su admisión, debe presentar el documento denominado [Traba/hadares por conta de outrem- /nscricao/Enquadramento](#) (modelo RV1005-0GSS), siempre que en el documento de admisión no figuren todos los datos requeridos para la afiliación; el plazo para ello se extiende hasta el fin del mes siguiente al del inicio del trabajo.

Si el trabajador por cuenta ajena es extranjero (ciudadano de terceros países), la comunicación del alta de la empresa deberá acompañarse de un documento denominado "[Traba/hadares estrangeiros-identificação complementar](#) (modelo RV1006-DGSS)", al que deberá adjuntarse fotocopia de la autorización de residencia.

Tratándose de trabajadores autónomos, el alta se efectúa mediante el formulario [RV 1000/2007](#) (*trabalhadores independentes, inscrição-Enquadramento*). Si se trata de ciudadanos de terceros países ha de añadirse fotocopia del permiso de residencia y el modelo [RV 1006-DGSS](#).

En relación con la cobertura de los accidentes de trabajo, en Portugal la misma se realiza en todos los casos mediante seguro concertado con una compañía de seguros, documentándose mediante la correspondiente póliza y justificándose su vigencia a través del recibo de abono de la prima, en el que constan los datos del tomador y de la empresa asegurada, el ramo (*accidentes de trabalho*) y el período de cobertura.

c) Cotización

La cotización a la seguridad social portuguesa en el caso de los trabajadores por cuenta ajena se lleva a cabo mediante un documento denominado [Declaração de Remunerações](#). Este documento es muy útil ya que en él figuran relacionados los trabajadores sobre los que se efectúa la cotización. Puede obtenerse [aquí](#) un ejemplo de este tipo de declaración tal y como quedaría una vez cumplimentado por la empresa.

En el régimen general, el tipo que se aplica sobre el salario para la [contribución a la Seguridad Social](#) es del 34,75%, siendo el 11 % por cuenta del trabajador y el resto por cuenta de la empresa. El tipo varía en otros regímenes como los de trabajo doméstico y agrícola.

5. Comprobación del cumplimiento de la normativa de extranjería (para ciudadanos de terceros países).

La regulación legal portuguesa en esta materia es larga y compleja. Además en este momento coexisten autorizaciones expedidas al amparo de la anterior legislación y de la nueva normativa ([Ley n° 23/2007](#), de 4 de julho, *Aprova o regime jurídico de entrada, permanencia, saída e atastamento de estrangeiros do territorio nacional, publicada en el Diario de la República, 1ª serie-n° 127 de 4/7/2007*)) (19) . Por ello se ha acordado un procedimiento rápido de información con la inspección de trabajo, para que nos confirmen si un trabajador de terceros países desplazado a España reside y trabaja legalmente en Portugal. Para ello debe enviarse por correo electrónico a digitss@mtin.es indicando como mínimo los datos siguientes:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Fecha de nacimiento del trabajador.

- Número de pasaporte.
- Fecha de expedición y fecha validez del pasaporte.
- Nombre de la empresa que ocupa a los trabajadores afectados.

No obstante de dicha posibilidad de colaboración, se ha considerado conveniente incluir en el Vademécum alguna información de carácter general sobre la normativa portuguesa sobre extranjería.

En primer lugar hay que referirse a los requisitos que, con carácter general, se establecen en el [Código de Trabajo portugués \(Lei n° 7/2009, de 12 de febrero, Código do Trabalho\)](#), en concreto en su artículo 5, en el que se establece que el contrato celebrado con un trabajador extranjero o apátrida está sujeto a forma escrita. Además de los contenidos exigibles en caso de ser un contrato temporal, [el contrato debe contener:](#)

- Identificación, firma y domicilio de las partes.
 - Referencia al *visto de trabalho*, o al *título de autorização de residencia o de permanência* del trabajador en territorio portugués.
 - Actividad de la empresa.
 - Actividad contratada y retribución del trabajador.
 - Centro de trabajo y jornada ordinaria de trabajo.
 - Valor, periodicidad y forma de pago de la retribución.
 - Fecha de celebración del contrato y de inicio de la prestación de servicios.
- El trabajador debe facilitar la identificación y domicilio de la/s persona/s beneficiaria/s de la pensión en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, para que dichos datos consten en documento que ha de adjuntarse al contrato.
 - El contrato se efectuará por duplicado y una copia se entregará al trabajador.
 - Los ejemplares del contrato correspondientes a la empresa deben adjuntar los documentos que acrediten el cumplimiento de la normativa de entrada, permanencia o residencia de extranjeros en Portugal.

Antes del inicio de la prestación de servicios [la empresa debe comunicar la contratación a la Inspección de Trabajo \(ACT\)](#) mediante formulario electrónico (20) . Asimismo, también se comunicará por escrito la terminación de la relación laboral en el plazo de quince días. En la página Web de la ACT (<http://www.act.gov.pt>), que remite a la de la IGT (<http://www.igt.gov.pt>) se recoge [un modelo de documento para efectuar la comunicación de la contratación](#).

Las obligaciones señaladas no se aplican a los contratos de trabajo celebrados con nacionales de un país miembro del Espacio Económico europeo o de otro Estado que consagre la igualdad de tratamiento con el ciudadano nacional en materia de libre ejercicio de actividad profesional, en los términos del apartado número 6 del artículo 5 del Código de Trabajo portugués. De acuerdo a lo informado por la ACT, esto afectaría a los trabajadores nacionales de Brasil; Cabo Verde; Guinea-Bissau y Santo Tomé y Príncipe, siempre que sean portadores de documento válido para el ejercicio de actividad profesional en Portugal al abrigo del respectivo Acuerdo o Convenio suscrito por Portugal con los citados países. (21)

Dejando al margen los trabajadores nacionales de Brasil, Cabo Verde, Guinea-Bissau y Santo Tomé y Príncipe, que sean portadores de documento válido para el ejercicio de actividad profesional en Portugal de conformidad con el Acuerdo o Convenio de que se trate, si nos encontramos con un [trabajador extranjero sin contrato de trabajo por escrito puede concluirse que el mismo no está habilitado para trabajar en Portugal](#), pues la formalización del contrato es necesaria para la obtención de la correspondiente autorización de residencia.

En cuanto al sector de la construcción, no se establecen especialidades dignas de mención, ya que el [CCTCCOP](#) (cláusulas 66 a 68) recoge sustancialmente lo ya señalado con carácter general.

Dada la compleja regulación en esta materia, se ha considerado más práctico la inclusión de imágenes de los distintos documentos que acreditan disponer de autorización para residir y trabajar en Portugal. Algunos documentos se corresponden con la anterior regulación y otros con la regulación existente desde la Ley 23/2007.

En concreto, las autoridades de la Inspección de trabajo de Portugal facilitaron antes de la última modificación legal una presentación en Power-Point denominada "*Documentos que habilitam os estrangeiros a exercer actividade Profissional em Portugal*", de la que se han extraído las siguientes imágenes.

Mostrar/Ocultar



P00000000

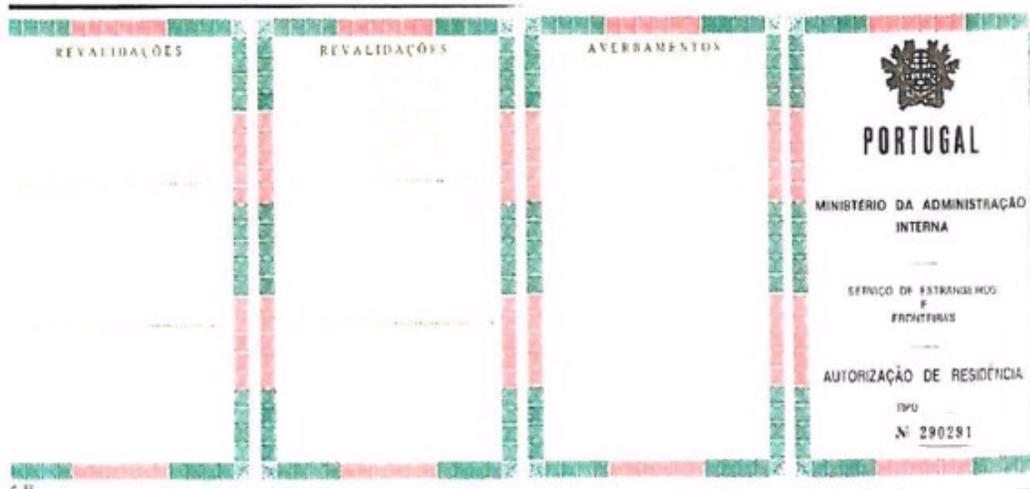
P00000000

Puede accederse en éste enlace al modelo del título de residencia establecido por la disposición *Portaria 480/2003, de 16 de junio (22)* . Un ejemplo de este título se incluye en las imágenes siguientes:

Mostrar/Ocultar



Mostrar/Ocultar



<p>AUTORIZAÇÃO DE RESIDÊNCIA</p> <p>Válida até _____</p> <p>Issued de _____ de 19 _____</p> <p>O DIRECTOR</p> <p>Fotografia</p>	<p>Apelido Nome completo _____</p> <p>Nascido a ____/____/____ em _____</p> <p>Filho de _____ e de _____</p> <p>Estado: solteiro - casado - divorciado separado - viúvo</p> <p>Profissão _____</p> <p>Nacionalidade _____ por nascimento - casamento - naturalização</p>	<p>Morada na data de emissão da «Autorização de Residência» _____</p> <p>ASSINATURA DO TITULAR</p> <p>IMPRENSA OFICIAL INDICADOR ORLITO</p>	<p>Filhos menores de 14 anos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nome</th> <th>Data e lugar de nascimento</th> <th>Nacionalidade</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Mudança de domicílio</p>	Nome	Data e lugar de nascimento	Nacionalidade						
Nome	Data e lugar de nascimento	Nacionalidade										

6. Comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

El artículo 3 de la Ley 45/1999 establece que se han de respetar las condiciones de trabajo previstas en la legislación española en materia de "prevención de riesgos laborales, incluidas las normas de protección de la maternidad y de los menores". Algunas de las obligaciones en esta materia son definidas para la empresa en su conjunto (como la organización de los recursos necesarios para la realización de actividades preventivas y el plan de prevención) y otras para el concreto centro o lugar de trabajo (como la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva); además, ha de tenerse en cuenta que el cumplimiento de las mismas en algunos supuestos debe o puede haberse llevado a cabo en el país de origen (como la vigilancia de la salud y la información-formación del trabajador).

La disposición adicional primera a) del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto (LA LEY 8935/2007), por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, establece que, en el supuesto de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, la acreditación de la observancia de los requisitos de contar con personal con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y con la organización preventiva adecuada, se realizará "mediante documentación justificativa del cumplimiento de las obligaciones establecidas en las normas nacionales de transposición de los artículos 7 y 12 de la Directiva 89/391/CEE (LA LEY 3736/1989) del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo". En este sentido, el informe de la Dirección General de Trabajo de 2-8-2007 de contestación a una consulta referida a la validez en España de los

reconocimientos médicos realizados en Portugal, y que puede consultarse en el Foro del Conocimiento de la ITSS, concluye que "En definitiva, dado que todas las legislaciones de los Estados miembros han de reunir los conceptos básicos previstos en la normativa comunitaria de general aplicación, se han de presumir válidos los reconocimientos médicos realizados en Portugal por los que se acredite la aptitud médica necesaria de los trabajadores desplazados para el desempeño de las funciones que vienen a ejecutar a España." Este mismo criterio se recoge en otro informe de 21-122006 del mismo Organismo en contestación a una consulta referida a la "Vigilancia de la salud: trabajadores de empresas con centros de trabajo en varios países de la UE", que también puede consultarse en el Foro del Conocimiento.

Teniendo en cuenta lo expuesto, ha de considerarse válida la documentación portuguesa que acredite el cumplimiento de obligaciones preventivas que deban o puedan haberse cumplimentado en Portugal en la medida en que las mismas deriven de la transposición de la normativa comunitaria de general aplicación, como son las referidas a la organización de los recursos, a la formación de los trabajadores y a la vigilancia de la salud, siempre y cuando, respecto de éstas dos últimas, se dé la necesaria adecuación al puesto de trabajo y funciones a desarrollar en nuestro país.

Los documentos que pueden ser solicitados a las empresas portuguesas para comprobar el cumplimiento de determinadas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales son los siguientes:

- **Notificación a efectuar a la ACT por la empresa referida a la modalidad de organización de los recursos para la gestión de las actividades preventivas.** Esta comunicación debe presentarse en el plazo de 30 días desde el inicio de la actividad, debiendo efectuarse en el mismo plazo cuando se adopte su modificación (documento denominado *Notificação sobre as modalidades adoptadas na organização dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*). Si la modalidad adoptada es la de servicio de prevención ajeno, dicha comunicación deberá indicar determinados datos referidos al concierto suscrito (identificación del servicio de prevención, centro/s de trabajo, fecha de inicio de actividad, término de la misma, número de trabajadores afectados, técnico de prevención o médico responsable, actividades excluidas del concierto y número de horas mensuales de dedicación al personal de la empresa). Puede accederse aquí a la norma que contiene el modelo que se utiliza para esta notificación.
- Las empresas deben enviar a la ACT un **informe anual**. Esta comunicación sirve para conocer la modalidad empresarial adoptada y las concretas actividades que anualmente -y para todos los centros de trabajo de la empresa titular del concierto- ha realizado el servicio de prevención. La empresa debe guardar un ejemplar del documento y se puede presentar de forma electrónica. La presentación ha de realizarse en el mes de abril del año siguiente al que se refiere (documento denominado *Relatório da actividade do Serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - modelo 1714-*). Con anterioridad al nuevo Código de Trabajo (antes de febrero de 2009) el modelo utilizado para dicha comunicación era éste. Puede accederse a la disposición que contiene el nuevo modelo en este enlace.
- **Concierto con el servicio de prevención.** No existe modelo oficial, por lo que para comprobar la autorización del servicio de prevención se puede consultar en la página Web del [ISHST](#) en la que se recoge un listado (actualizado a una determinada fecha) de *Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho* **autorizados, no autorizados** y los que se hayan **en proceso de autorización**.
- **La formación** en materia preventiva impartida no se documenta en modelo oficial, por lo que se acreditará mediante el documento o certificado que emita el servicio de prevención. Ha de tenerse en cuenta que la formación exigible es la referida al concreto puesto de trabajo y funciones a desempeñar en España. Respecto de la habilitación necesaria en España para la conducción o manejo de determinados equipos de trabajo, se ha indicado por la ACT que existen certificados de aptitud profesional emitidos por el *Instituto do Emprego e Formação Profissional*, que acreditan la capacidad profesional del trabajador. (23)
- Los **reconocimientos médicos** (*exame de saúde*) que se hayan realizado han de registrarse y formalizarse

documentalmente por los servicios de prevención, que han de documentar la declaración de apto (*ficha de aptidao*). En este sentido ha de tenerse en cuenta que el reconocimiento médico realizado ha de estar referido a la actividad (puesto de trabajo y funciones) a realizar en España.

Respecto de la regulación específica en materia de prevención de riesgos laborales recogida en el sector de la construcción (*CCTCCOP*), se establece lo siguiente:

- Cláusula 3ª-1: antes de la admisión del trabajador, o, en caso de urgencia, en el plazo de quince días, los trabajadores deben ser sometidos a examen médico para determinar su aptitud física y psíquica para el ejercicio de las funciones correspondientes a la actividad que van a desempeñar.
- Cláusula 3ª-7: en el momento de la admisión del trabajador debe ser informado sobre: 1) los riesgos para la seguridad y salud, las medidas preventivas y su forma de aplicación específicas del puesto o función y generales de la empresa o centro de trabajo; 2) las medidas e instrucciones para actuar en caso de riesgo grave e inminente; y 3) medidas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación que han de efectuarse en caso de accidente y los encargados de su ejecución.
- El Capítulo XIV se refiere a *Segurança, higiene e saúde no trabalho* (cláusulas 76ª a 80ª) regulando lo referido a: 1) organización de los servicios de prevención y obligaciones generales del empresario; 2) obligaciones generales del trabajador; 3) medidas de seguridad y protección; 4) representantes de los trabajadores para la seguridad, higiene y salud en el trabajo; y 5) prevención y control de la alcoholemia.

7. Comprobación de la autorización para actuar como empresa de Trabajo temporal. Contrato de puesta a disposición y contrato suscrito entre la ETT y el trabajador puesto a disposición.

En la página Web del Instituto de Empleo y Formación Profesional (<http://www.iefp.pt>) se mantiene actualizada la lista de ETTs autorizadas (en "Emprego" y "Soluções para entidades") por regiones, así como las no autorizadas (enlace). Si la que se investiga no figura en el listado de las autorizadas es que, aunque haya solicitado la autorización, no la ha obtenido y no está habilitada para actuar como tal.

Además, en los contratos que suscriba la ETT, tanto con la empresa usuaria como con el trabajador, ha de figurar el n.º de autorización ("*Alvará*").

No existen en Portugal modelos específicos de contratos de puesta a disposición (*Contrato de utilização-cedência de mão de obra* o Contrato de utilização de trabalho temporário) ni de los de trabajo suscritos en ejecución de éstos (*contrato de trabalho temporário* o *contrato de trabalho para cedência temporária*).

Al igual que el resto de empresas, las ETTs deben comunicar a la ACT los desplazamientos temporales de sus trabajadores al extranjero. Tal y como se señaló, tal comunicación no supone pronunciamiento alguno de la Inspección portuguesa sobre la validez del desplazamiento ni sobre el cumplimiento de los demás requisitos exigidos.

8. Especialidades en materia de cesión de mano de obra

En la legislación portuguesa (*Código de Trabalho* -CT-) se contempla la denominada "cesión ocasional de trabajadores" como figura distinta a los supuestos de contratación y puesta a disposición de trabajadores por las ETT. La cesión ocasional de trabajadores consiste en la posibilidad de que temporalmente y con carácter eventual, el empleador pueda poner a la disposición de otra entidad que quedará con el poder de dirección, trabajadores que pertenecen, y continúan perteneciendo, al cuadro de personal del empleador (su regulación se encuentra en los artículos 288 y siguientes del CT). La cesión tiene que constar de documento escrito firmado por ambas partes y contener la identificación del trabajador cedido, su acuerdo, la actividad que ejercerá, la fecha del inicio y la duración -Art. 290 del CT-. El trabajador cedido tiene derecho a una retribución mínima fijada en la Ley y a vacaciones, prima de vacaciones y de navidad en la proporción de la duración del contrato de cesión.

Este tipo de situaciones serán poco frecuentes y, en todo caso, al ser una materia no incluida en las condiciones de trabajo relacionadas en la Directiva 96/71 CE Y en la Ley 45/1999, no podrían ser sancionadas conforme a nuestra legislación.

9. Otra Información de Interés

Se indican a continuación algunos enlaces de interés:

- *Autoridade para as Condições do Trabalho* (ACT): <http://www.act.gov.pl>
- *Inspecció General do Trabalho* (IGT): <http://www.iqt.gov.pl/default.aspx>
- *Instituto para a segurança, higiene e saúde no trabalho* (ISHT): [http://www.ishst.pl/ISHST .as px](http://www.ishst.pl/ISHST.aspx)
- *Ministerio dos Negócios Estrangeiros*: <http://www.mne.gov.pt>
- Servicio de Extranjeros y Fronteras: [http://www.ire.gov.pl/leq_islacao/ire/481_04885. pdf](http://www.ire.gov.pl/leq_islacao/ire/481_04885.pdf)
- *Web de la Seguridad Social portuguesa*: www.seq-social.pt
- *Instituto do Emprego e Formação Profissional*: <http://www.iefp.pt>
- Enlace a la página informativa de la ACT sobre desplazamiento transnacional de trabajadores de la ACT (en español)
- Enlace al Código de Trabajo de Portugal.

10. Anexos

Anexo I. Comunicación de Inicio de Actividad

Mostrar/Ocultar

Comunicação de Início de Actividade

Exm.º Senhor
Director do Centro Local do Douro da ACT
Av.º Carvalho Araújo nº 1
5000-657 Vila Real

Em cumprimento do nº. 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009,
de 12 de Fevereiro, comunico a V.º Ex.ª, os seguintes elementos:

Firma ou Denominação Social _____

Actividade ou objecto social _____

Número de identificação fiscal _____ C.A.E. _____

Sede _____

Local de Trabalho _____

"Diário da República" onde foi publicado o pacto social, estatuto ou acto constitutivo

Identificação e domicílio dos gerentes, administradores ou directores

Número de trabalhadores _____ (se não tiver indique esse facto)

Seguradora e Apólice de Seguro de Acidentes de Trabalho _____

Data de início de actividade ____ / ____ / ____

(Data) _____, ____ de _____ de 200__

Assinatura e carimbo

Observações: -Comunicação obrigatória anterior ao início da actividade
-No prazo de 30 dias, deverão ser comunicadas as eventuais alterações
(n.º 5 do mesmo artigo diploma)

Anexo II. Modelo de contrato de Trabajo con un trabajador no comunitario

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

Consultar documento anexo

Anexo III. Comunicación de contrato celebrado con trabajador no comunitario a la ACT.

Consultar documento anexo

- (1) Este documento está actualizado a finales de junio de 2009.

Ver Texto

- (2) En junio de 2009 sólo está disponible en Internet el modelo antiguo de comunicación, razón por la que se incorpora el nuevo modelo vigente a partir de febrero de 2009 al final de este documento como Anexo 1.

Ver Texto

- (3) Puede obtenerse un listado de comunicaciones y autorizaciones obligatorias en materia laboral relacionadas con la ACT en el siguiente sitio Web: http://www.igt.gov.pt/Downloads/content/Inotificacoes_rl.pdf . En materia de seguridad y salud en el trabajo, el listado de comunicaciones y autorizaciones obligatorias puede consultarse en el siguiente enlace: http://www.igt.gov.pt/Downloads/content/Inotificacoes_sst.pdf. En todo caso, tales listados son anteriores al nuevo Código de Trabajo, por lo que es previsible su adecuación en el futuro a la nueva normativa.

Ver Texto

- (4) Puede obtenerse información acerca de los formularios en la siguiente página de Internet: <http://www.e-financas.gov.pt/de/isp-dgci/main.jsp>

Ver Texto

- (5) De acuerdo a lo informado por la inspección portuguesa (V Reunión de la Comisión Mixta de Seguimiento del Acuerdo, Braga, 3.3.2009 y en reunión técnica de 26.5.2009), está previsto un nuevo modelo de cuadro de personal aunque a fecha Junio 2009) no está elaborado. El Cuadro de Personal al que se accede en el enlace es el previsto en la disposición reglamentaria *Portuaria 785/2000, de 19 de septiembre*.

Ver Texto

- (6) Puede accederse a este último organismo en la siguiente dirección de Internet: <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/destaques/qp.php>

Ver Texto

- (7) El Anexo II es un contrato celebrado con un trabajador no comunitario. Este contrato se comunicó a la ACT mediante el escrito que figura como Anexo 111, al que se adjuntó copia del contrato de trabajo, copia integral del pasaporte y documentación de permiso de trabajo del trabajador. Puede verse en el documento dirigido a la ACT el sello de entrada en este organismo. En el nuevo Código de Trabajo (Lei 7/2009), se señala que dichas comunicaciones se realizarán mediante formulario electrónico.

Ver Texto

- (8) De acuerdo a lo informado por la inspección portuguesa, los contratos temporales en el sector de la construcción pueden ser celebrados para la realización dirección o control de trabajos de construcción civil, obras públicas, montajes y reparaciones industriales, en régimen de contrata o de administración directa, en las obras a cargo del empleador, incluyendo los respectivos proyectos o propuestas y otras actividades complementarias de control y seguimiento, de naturaleza técnica o administrativa, sin perjuicio de otras situaciones previstas en la ley o en contrato de trabajo. En estas situaciones, está admitida la realización de un contrato por un plazo inferior a seis meses.

También pueden ser celebrados contratos temporales para la realización de trabajo en distintas obras a cargo del

empleador, siempre que el periodo de trabajo en cada obra no supere los ocho meses consecutivos, no siendo necesaria en estos casos la identificación concreta de las obras.

[Ver Texto](#)

-
- (9) En la anterior regulación, las empresas estaban obligadas a comunicar trimestralmente a la ACT los contratos temporales celebrados. En la actualidad no se han definido reglamentariamente ni los plazos ni el procedimiento de comunicación.

[Ver Texto](#)

-
- (10) Además de la regulación contenida en el nuevo Código de Trabajo (artículo 276.3), es aplicable en relación con el contenido del recibo de salarios las previsiones contenidas en el artículo 66 del Decreto-Lei 143/1999, de 30 de abril, Reglamento de Accidentes de Trabajo.

[Ver Texto](#)

-
- (11) En el sector de la construcción, el contenido de los recibos de salarios no difieren del régimen general.

[Ver Texto](#)

-
- (12) No obstante, las cantidades percibidas en concepto de "ayudas de custo" tienen que ser declaradas a la Seguridad Social en la cuantía que exceda de una vez y media la prevista para los funcionarios públicos.

[Ver Texto](#)

-
- (13) Para conocer las versiones vigentes de los convenios colectivos portugueses en otros sectores se puede consultar la página Web del Boletín de Trabalho e Emprego (BTE): <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/ledicoes/bte/>.

[Ver Texto](#)

-
- (14) Puede accederse a la tabla salarial en Portugal en el año 2008 en el sector de la construcción pinchando aquí. En este enlace puede obtenerse información de los incrementos salariales para el año 2009.

[Ver Texto](#)

-
- (15) Puede accederse aquí a una guía sobre la situación en la seguridad social de los trabajadores destacados a otro país en el seno de la Unión Europea.

[Ver Texto](#)

-
- (16) Puede verse aquí el modelo E-101 en portugués.

[Ver Texto](#)

-
- (17) Además de los documentos que se citan, existe también un documento para la inscripción de la empresa o comunicación de variaciones a la Seguridad Social.

[Ver Texto](#)

-
- (18) En relación con tales obligaciones, puede verse aquí el régimen de infracciones y sanciones: En la actualidad en fase de discusión.

[Ver Texto](#)

-
- (19) Para consultar directamente dicha normativa se puede acceder a través de la página Web del *Ministerio dos Negócios*

Estrangeiros (<http://www.mne.gov.pt>) y, más específicamente, en la página Web del *Serviço de Estrangeiros e Fronteiras* (SEF), dependiente del *Ministerio da Administração Interna*, (<http://www.sef.pt.portal>). o la página <http://www.imigrante.pt>. en la que se recogen, además de la citada normativa, informaciones sobre su entrada en vigor, la solicitud de los diferentes tipos de visados (*vistos*), la solicitud de renovación de visados (*prorrogações de permanencia-renovação de vistos*), la solicitud de autorización de residencia (*autorização de residência*) y el régimen transitorio para la renovación de los visados de trabajo existentes en la normativa anterior; además incluye los modelos de impresos para efectuar las solicitudes de *prorrogação de permanencia*, *autorização de residência*, *renovação de autorização de residência temporária e de título permanente de residência*, *autorização de residência permanente* y de *estatuto de residente de longa duração*.

Ver Texto

- (20) No se dispone aún de información acerca del formulario actualizado, pero es posible que sea similar en su contenido al modelo aún obrante en la Web de la ACT (acceso directo a dicho modelo de comunicación).

Ver Texto

- (21) Los Acuerdos o Convenios suscritos con Portugal y que afectan a los ciudadanos de estos países, se recogen en la tercera página del documento al que se puede acceder en el siguiente enlace:
http://bte.gep.mtss.gov.pUcompletos/1999/bte17_1999.pdf

Ver Texto

- (22) Modificada por Portaria 996/2008 de 4 de septiembre.

Ver Texto

- (23) Puede verse como ejemplo la disposición Portaria 58/2005, de 21 de enero, en relación con la categoría de "condutor (a)-manobrador(a) de equipamentos de movimentação de terras ou de elevação".

Ver Texto
