

CIRCULAR INFORMATIVA OBLIGACIONES EN MATERIA LABORAL

A continuación pasamos a relacionar las principales obligaciones en materia de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales impuestas a las empresas por la legislación Laboral:

- Apertura del centro de trabajo.
- Libro de Visitas
- Comunicación datos situación familiar (IRPF)
- Retenciones IRPF 2012
- Modificación encuadramiento régimen seguridad social de administradores, socios en sociedades y colaboradores de autónomos
- Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales
- Accidentes laborales
- Calendario laboral
- Liquidaciones seguridad social
- Reserva a favor de trabajadores minusválidos.
- Asunto contratos duración determinada
- Responsabilidad empresarial (devolución y pago de cantidades)
- Empresas afectadas por el convenio de la construcción e industria del metal
- Contratación de trabajadores extranjeros
- Normativa sobre subcontratación.
- Obligación de suscribir pólizas colectivas para ciertos convenios.
- Desplazamientos de trabajadores al extranjero.
- Registro de Empresas Acreditadas en el Sector de la Construcción.
- Cotización Autónomos.
- Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en Programas de Formación.

• **Apertura del centro de trabajo.**

No se precisa autorización previa para proceder a la apertura de un Centro de Trabajo o proseguir los trabajos después de efectuar ampliaciones de importancia; debiendo, no obstante, a tal efecto cursar comunicación a la Autoridad Laboral competente dentro de los 30 días siguientes a la apertura o reanudación de trabajos. Solamente la Actividad de Construcción o afines precisa de aviso previo y posterior solicitud de apertura de centro de trabajo.

• **Libro de Visitas**

Debe conservarse un libro de visitas en cada Centro de Trabajo, habilitado por el Jefe de Inspección de la Provincia (Orden 9/05/1974, BOE 16/05/1974).

• **Comunicación datos situación familiar (IRPF)**

Les recordamos la importancia de comunicar cualquier variación en su situación familiar para una correcta aplicación del IRPF. Tenemos a su disposición el modelo 145 para poder comunicarnos dichas variaciones (Art.82 del Reglamento del IRPF).

- **Retenciones I.R.P.F. 2012**

La disposición adicional trigésima quinta de la Ley del IRPF, añadida por el R.D. Ley 20/2011 de 30 de diciembre de 2011 establece un gravamen complementario a la cuota íntegra estatal en el IRPF a aplicar en los periodos impositivos 2012 y 2013, por lo que este mes de enero se calculará el tipo de retención que tendrá que aplicar a sus trabajadores en la nómina de enero de 2012, según las circunstancias de éstos y las retribuciones totales, tanto dinerarias como en especie, que previsiblemente vayan a percibir en el año natural.

Excepcionalmente, en febrero volveremos a calcular el porcentaje de retención aplicable sobre las nóminas de dicho mes y las del resto del año, en las que ya serán de aplicación los nuevos porcentajes de retención aprobados para 2012 y 2013 (y que no son todavía aplicables en la nómina de enero).

- **Modificación encuadramiento régimen seguridad social de administradores, socios en sociedades y colaboradores de autónomos**

En caso de cambio de situación (matrimonio, variación en el porcentaje de participaciones, cambio de domicilio, convivencia, etc.), deberán comunicarlo a esta Asesoría para, según la situación que corresponda, aplicar el correcto encuadramiento en la Seguridad Social.

- **Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales**

EN CASO DE NO TENER CONTRATADOS ALGUNOS DE LOS PUNTOS SIGUIENTES
PÓNGANSE EN CONTACTO CON ROGER (EXT.104, DPTO. LABORAL)

De acuerdo con la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales que entró en vigor en 1996, el empresario tiene el **deber de protección** de los trabajadores frente a los riesgos laborales". En cumplimiento de dicho deber de protección, **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 en las materias siguientes:

- Evaluación de riesgos
- Información y formación a los trabajadores
- Consulta y participación de los trabajadores
- Actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente
- Vigilancia de la salud (debiendo realizar las revisiones médicas de los trabajadores, tanto iniciales como periódicas)
- Constitución de una organización y medios necesarios para llevar a cabo las medidas anteriores

El incumplimiento de las obligaciones señaladas en materia de prevención de riesgos dará lugar a infracciones y que serán sancionadas según los varemos mencionados y hasta incluso Responsabilidad Civil y Penal:

Leves:	multa de 40 a 2.045 €
Graves:	multa de 2.046 a 40.985 €
Muy graves:	multa de 40.986 a 819.780 €

- **Accidentes laborales**

Los partes de accidentes de trabajo se notificarán en el plazo de **5 días hábiles** a partir de la baja médica, los accidentes ocurridos sin baja médica en los **5 primeros días** hábiles del mes siguiente a la baja y los partes de enfermedad también deberán notificarse en el plazo de **5 días hábiles** a partir de la baja.

El accidente grave o muy grave deberá ser comunicado en el plazo de **24 horas**.

Esta comunicación se hace directamente a la Autoridad Laboral y al Ministerio de Trabajo a través del Sistema Delta (Internet). El incumplimiento en la obligación de comunicación puede ser causa de sanción.

- **Calendario laboral**

Deberá comprender:

- Horario de trabajo
- Distribución anual de los días de:
 - Trabajo
 - Festivos
 - Descansos semanales o entre jornadas.

Anualmente tendrá que ser elaborado por la empresa, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible del centro de trabajo (art. 34.6 ET, RDL 1/1995 de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Tiene a su disposición en nuestras oficinas el Calendario Laboral 2012, el cual deberán colocar de forma visible en sus instalaciones, anotando en el mismo el horario de trabajo para evitar posibles sanciones de Inspección de Trabajo.

- **Liquidaciones seguridad social**

Los empresarios deberán colocar en lugar destacado de los centros de trabajo el boletín de cotización de las cuotas del último mes ingresado. Esta obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dicho documento de cotización a los representantes del personal (Art. 87.3 Orden 23/10/86, BOE 31/10/1986).

- **Reserva a favor de trabajadores minusválidos.**

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores en su Art.27, el Art.385 de la Ley 13/1982 y art.45 del RD 1451/1983 modificado RD 27/2000 Disposición Adicional 2ª:

Las empresas que empleen un número de trabajadores de 50 o más, están obligadas a que entre ellos al menos un 2% sean trabajadores minusválidos.

Se establece una excepción: las empresas pueden quedar exentas de la citada obligación de forma parcial o total, siempre que se apliquen medidas alternativas según el RD 27/2000 (OM 24/07/2000)

En el caso que su empresa se encuentre obligada a la reserva de estos puestos de trabajo, rogamos se pongan en contacto con estas oficinas con el fin de tomar las medidas oportunas.

- **Asunto contratos duración determinada**

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o aumento de pedidos, según el Art.2 apartado 2 a) del RD 2720/1998 de 18 de diciembre, deberán **"especificar e identificar suficientemente con precisión y claridad la obra o el servicio que constituya su objeto"**.

En caso contrario, podrán ser considerados por la Inspección como **"Fraude de Ley"**, lo que conllevará a ser considerado el trabajador **fijo** en la empresa, y con la imposición de la correspondiente sanción.

- **Responsabilidad empresarial (devolución y pago de cantidades)**

Cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo constate que, en los 4 años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.

- **Empresas afectadas por el convenio de la construcción e industria del metal**

Como ya se les comunicó en su día, desde el 3/1/2003 (convenio de la construcción) y desde el 31/12/2002 (convenio industria del metal), existe la obligación de liquidar mensualmente en las nóminas el **Plus Distancia** cuando haya una distancia superior a 2 Km. desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo. En las empresas en las que no se esté aplicando este plus cuando corresponda, el trabajador podrá reclamarlo con una retroactividad de un año y, en el caso de ser comprobada la no liquidación del mismo por parte de la Inspección de Trabajo, podría levantarse acta con sanción y liquidación de su cotización con carácter retroactivo de 4 años.

Si su empresa no está aplicando el plus distancia, le rogamos regularice su situación poniéndose en contacto con nosotros. El incumplimiento de esta obligación podría dar lugar a sanciones de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

- **Contratación de trabajadores extranjeros**

Les comunicamos que para proceder a cursar alta en Seguridad Social de cualquier trabajador extranjero, **OBLIGATORIAMENTE** nos tendrán que aportar fotocopia clara y precisa del correspondiente Permiso de Trabajo y Residencia del citado productor, ya que en caso contrario no podremos mecanizar el alta de referencia.

Todo ello para evitar posibles responsabilidades y sanciones a la empresa y a este propio despacho.

- **Normativa sobre subcontratación.**

Las empresas que realicen contratos de subcontratación para los siguientes trabajos de construcción o ingeniería civil (construcción, excavación, movimiento de tierras, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamientos o instalaciones, transformación, rehabilitación, desmantelamiento, derribo, mantenimiento, conservación, trabajos de pintura, limpieza y saneamiento) deberán cumplir con lo establecido por el RD 1109/2007, que desarrolla la ley 32/2006 de la subcontratación en el sector de la construcción.

- **Obligación de suscribir pólizas colectivas para ciertos convenios.**

Si el convenio colectivo de aplicación a su actividad así lo indica, tendrá que obligatoriamente suscribir una póliza colectiva en el caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivados de accidente o enfermedad. El no cumplimiento de esta obligación implica el pago por parte de la empresa de las correspondientes indemnizaciones al trabajador y de la sanción que corresponda.

- **Desplazamientos de trabajadores al extranjero.**

En el supuesto que un trabajador deba desplazarse por motivos de su trabajo al extranjero, es obligatorio que lleve consigo la tarjeta de Asistencia sanitaria expedida por el INSS y certificado de la Tesorería de la Seguridad Social según el país de destino, que permite que el trabajador tenga cobertura sanitaria en el país de destino.

- **Registro de Empresas Acreditadas en el Sector de la Construcción.**

Tal y como se les ha comunicado en diversas circulares, toda empresa que pretenda ser contratada o subcontratada para la realización de trabajos en una obra de construcción, deberá estar inscrita en el Registro de Empresas Acreditadas, en virtud de lo dispuesto por la Ley 32/2006 y el Real Decreto 1109/2007.

El incumplimiento de esta obligación es constitutivo de infracción administrativa, tanto para la empresa no inscrita como para la empresa que la subcontrata, que podrán ser sancionadas en caso de ser calificadas como muy graves con multas desde 41.000 € a 820.000 €, existiendo también una responsabilidad solidaria.

En la Orden de 13 de febrero de 2009 se crea el "Registro de la Comunidad Valenciana de Empresas Acreditadas en el sector de la construcción" y se indica en la misma la obligatoriedad de la tramitación electrónica de los procedimientos en el Registro de Empresas Acreditadas de la construcción en la Comunidad Valenciana a partir del 21 de Febrero de 2009.

- **Cotización Autónomos.**

El **régimen de autónomos** permite cambiar un máximo de dos veces al año las **bases de cotización de cada semestre**. A partir de ahora, los autónomos que quieran modificar sus bases de cotización tienen que realizar la solicitud de cambio de base dentro de los siguientes periodos:

- Hasta el 30 de abril, para que el cambio tenga efectos el 1 de julio
- Hasta el 31 de octubre, para que el cambio tenga efectos el 1 de enero

Como norma general las **bases de cotización en autónomos para el 2012** quedan fijadas en las siguientes cuantías:

- Base mínima de cotización: **850,20 euros mensuales.**
- Base máxima de cotización: **3.262,40 euros mensuales.**

En el caso de tener **menos de 47 años**, el trabajador autónomo puede escoger cualquier base de cotización comprendida dentro de este intervalo.

Los trabajadores autónomos que, a **1 de enero de 2012, tengan 47 años de edad**, si su base de cotización fuera inferior a 1.682,70 euros mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.870,50 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2012, lo que producirá efectos a partir del 1 de julio del mismo año.

La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2012, tengan cumplida la edad de **48 o más años** estará comprendida entre las cuantías de 916,50 y 1.870,50 euros mensuales.

- **Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en Programas de Formación.**

Se procede a la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a las personas que participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados, que vinculados a formación profesional no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades que conlleven contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma que se perciba.

(En el RD 1493/2011 incluía a los estudiantes universitarios que a partir del presente RD 1707/2011 han sido excluidos del ámbito de la Seguridad Social).

Si desea mayor información al respecto de esta circular o necesita realizar cualquier consulta sobre los puntos incluidos en la misma, no dude en contactar con nuestro departamento laboral en el teléfono 96-178.29.04 o en nuestras oficinas.

Ni el autor ni la mercantil DUART FERRIS, SL aceptaran responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas físicas o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación. En caso de tener alguna duda sobre el contenido de esta publicación, o a la aplicación, o la aplicación práctica de las materias tratadas en ella, rogamos que se pongan en contacto con nuestro Despacho. Cualquier disposición de las referenciadas se encuentra a disposición del lector en nuestro blog <http://blog.duart-ferris.com>. Para realizar cualquier solicitud, póngase en contacto con nuestro despacho a través de nuestro teléfono (96 178 29 86) o mediante correo electrónico.