

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:

1. Apertura del centro de trabajo.
2. Libro de Visitas.
3. Comunicación datos situación familiar (IRPF).
4. Modificación encuadramiento régimen seguridad social de administradores, socios en sociedades y colaboradores de autónomos.
5. Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
6. Accidentes laborales.
7. Calendario laboral.
8. Liquidaciones seguridad social.
9. Importes liquidados ante el SMAC o el Juzgado de Lo Social.
10. Reserva a favor de trabajadores discapacitados.
11. Asunto contratos duración determinada.
12. Responsabilidad empresarial (devolución y pago de cantidades).
13. Contratación de trabajadores extranjeros.
14. Normativa sobre subcontratación.
15. Obligación de suscribir pólizas colectivas para ciertos convenios.
16. Desplazamientos de trabajadores al extranjero.
17. Registro de Empresas Acreditadas en el Sector de la Construcción.
18. Cotización de Autónomos.
19. Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en Programas de Formación.
20. Reducción en la cotización S.Social en supuestos cambio puesto de trabajo por riesgo de embarazo, lactancia o enfermedad profesional.
21. Indemnización despido exento del Impuesto de la Renta de las personas físicas.
22. Solicitud Certificado de estar al corriente en Hacienda y Seguridad Social simultaneo a contratar trabajadores con ayudas de Seguridad Social/Conselleria.
23. Contrato de formación y aprendizaje.

1. Apertura del centro de trabajo.

Debe comunicarse a la autoridad laboral, previa o dentro de los treinta días siguientes, tanto la apertura de centros de trabajo como la reanudación de la actividad después de efectuar alteración, ampliaciones o transformaciones importantes.

En las obras de construcción incluidas en el ámbito del RD 1627/97 de 24/10, la comunicación deberá ser previa al comienzo de los trabajos, y se efectuará únicamente por los empresarios que tengan la condición de contratistas.

2. Libro de Visitas.

Se elimina la obligación de tener el libro de visitas en cada centro de trabajo.

3. 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.

4. **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.

5. **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.102, 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 baremos 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 €

6. **Accidentes laborales.**

Los partes de accidentes de trabajo y los partes de enfermedad se deben notificar en un plazo máximo de 3 días laborables a partir de la baja médica. Los accidentes de trabajo que no conlleven baja médica se deben comunicar a la autoridad laboral en los 5 primeros días del mes siguiente.

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.

7. **Calendario laboral.**

Deberá comprender:

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

Ref.Marzo.2018.oblig.

CircularInformativa

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 2017, 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.

8. 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 y un ejemplar de la relación nominal de los trabajadores - TC-2. 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).

En el caso de la relación nominal de los trabajadores deberán tener la autorización escrita de cada trabajador, en base a la Ley de Protección de Datos. (LOPD)

9. Importes liquidados ante el SMAC o el Juzgado de Lo Social

El importe de las indemnizaciones por despidos o salarios liquidados por la empresa ante el Juzgado de Lo Social o ante el SMAC deberán comunicárnoslo para poder presentar estas cantidades ante Hacienda en el modelo 190.

10. Reserva a favor de trabajadores discapacitados.

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.

Recordarles que dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes de los trabajadores, las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, se debe comunicar a la Oficina de Empleo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos, por ello nos deberán comunicar relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por los mismos dentro del primer trimestre para su presentación en la Oficina de Empleo.

11. 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.

Al mismo tiempo les recordamos que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresa de trabajo temporal, con la misma o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos"

12. **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.

13. **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.

La propia Seguridad Social, al tramitar el alta de un trabajador extranjero a través del Sistema Red, advierte de que la propia contratación de trabajadores "sin papeles" constituye una infracción muy grave. Por cada trabajador extracomunitario contratado de forma irregular, la ley prevé unas sanciones entre 10.001 y 100.000 euros.

Las sanciones antes indicadas también son aplicables si, durante la vigencia de la relación laboral, vence el permiso de trabajo del empleado. Por lo tanto, si su empresa contrata a empleados extranjeros, lleve un control de la fecha de caducidad de cada permiso. De ese modo, cuando se acerque esa fecha, deberá requerir al trabajador para que le aporte el resguardo de la solicitud de renovación.

Tenga en cuenta que los trabajadores pueden solicitar la renovación del permiso durante los 60 días naturales previos a la fecha de expiración de la autorización. También se puede solicitar dentro de los 90 días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la autorización, sin perjuicio de la posibilidad de que sea incoado el correspondiente procedimiento sancionador. Dicha solicitud prorroga la validez del permiso hasta que la Administración resuelva. En caso de resolución favorable, continuaría vigente la autorización y si es desfavorable, supondría la extinción de la misma y del contrato de trabajo. Por lo tanto, aunque al empleado le haya caducado el permiso de trabajo, el contrato será válido (y no le podrán sancionar) siempre y cuando haya solicitado la renovación dentro de los plazos indicados.

Al mismo tiempo, les recordamos la obligatoriedad de que cuando los trabajadores accedan a su primer puesto de trabajo deberán adquirir la etiqueta identificativa de la agencia tributaria.

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

14. **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.

15. **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.

En el caso de que esta póliza no la hayan contratado con la asesoría, les rogamos nos lo comuniquen ya que existe la obligación de cotizarla mensualmente e incluirla en la nómina.

16. **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.

17. **Registro de Empresas Acreditadas en el Sector de la Construcción (R.E.A).**

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.

18. **Cotización de Autónomos.**

El **régimen de autónomos** permite cambiar un máximo de cuatro veces al año las **bases de cotización**. 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 31 de marzo, para que el cambio tenga efectos el 1 de abril.
- Hasta el 30 de junio, para que el cambio tenga efectos el 1 de julio.
- Hasta el 30 de septiembre, para que el cambio tenga efectos el 1 de octubre.
- Hasta el 31 de diciembre, para que el cambio tenga efectos el 1 de enero.

Como norma general las **bases de cotización en autónomos para el 2018** quedan fijadas en las siguientes cuantías:

- Base mínima de cotización: **919,80 euros mensuales.**
- Base máxima de cotización: **3751,20 euros mensuales.**
- Base máxima mayores 48 años: 2023,50 euros mensuales.
- Base mínima mayores 48 años (alta inicial): 992,10 euros mensuales.
- Base mínima Administradores, Socios y familiares de socios de sociedades: 1.199,10 euros mensuales.
- Personas físicas con 10 o más empleados: 1199,10 euros mensuales.

19. 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.

20. Reducción en la Cotización S.Social en los supuestos de cambio del puesto de trabajo por riesgo de embarazo o lactancia, así como enfermedad profesional.

En los supuestos mencionados cuando la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará una reducción del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes respecto a las cuotas devengadas en el nuevo puesto de trabajo.

21. Indemnización Despido Exento del Impuesto de la Renta de las personas Físicas.

Las indemnizaciones por despido improcedente o cese del trabajador están exentas en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F. en adelante) en la cuantía establecida con carácter obligatorio por el Estatuto de los Trabajadores siempre que se acuda al SMAC o al Juzgado de lo Social, y que NO se den algunas de las siguientes circunstancias:

- Cuando la empresa vuelve a contratar al mismo trabajador anteriormente al transcurso de los tres años siguientes desde la fecha del despido.
- En el momento en el que el trabajador es contratado por una empresa del mismo grupo empresarial en el período de tres años consecutivos contados a partir de la fecha en que se despidió al trabajador.
- En los casos en los que el trabajador decide darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (R.E.T.A.) y prestar servicios a la misma empresa a través de un contrato mercantil.

22. Solicitud Certificado de estar al corriente en Hacienda y Seguridad Social simultaneo a contratar trabajadores con ayudas de Seguridad Social/Conselleria.

Le recordamos que las empresas que deseen contratar nuevos trabajadores a los que le sea de aplicación alguna bonificación o reducción de cuotas a la seg. Social, deberán de estar al corriente de las obligaciones fiscales y laborales en la fecha concreta del alta del trabajador de referencia, de lo contrario perderán la ayuda.

23. Contrato de formación y aprendizaje.

Los contratos de formación y aprendizaje pueden ser en teleformación o presencial. Con carácter previo al alta del contrato o a la prórroga hay que remitir una solicitud de autorización a la Oficina de Empleo, que puede tardar hasta un mes en contestar, hasta que no obtengamos dicha autorización no se puede tramitar el contrato de formación.

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.