



grupoasesores

Circular Recordatoria 2019

Estimado cliente:

A través de la presente, pasamos a informarle de las obligaciones más importantes dentro del ámbito laboral a cumplir por las empresas, así como aquellas que en el día de hoy se están controlando con mayor rigor por la Inspección de Trabajo:

1. Contrato de servicio de prevención ajena. Planificación y Evaluación de riesgos de los centros de trabajo. Obligación de contratar con un Servicio de Prevención Ajeno, la gestión de la prevención de riesgos en la empresa desde el inicio de la actividad.

2. Seguro de convenio. Obligación de suscribir una póliza de accidentes (el llamado comúnmente "seguro de convenio") a favor de los trabajadores de la empresa.

3. Obligación de poseer el Libro de Hoja de Reclamaciones y Calendario Laboral visible en cada centro de trabajo. En cuanto al libro de visitas, desde la Ley 23/2015, de 21 de Julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no se impone la obligación de adquirir libros de visitas. Pero los que a esa fecha ya poseen libro de visitas, deben de tenerlo en el centro de trabajo y conservarlo.

4. Presentación partes de alta, baja y procesos de incapacidad temporal en plazo. Comunicar con carácter urgente, los partes de baja, confirmación y alta de los procesos de IT de los trabajadores, en tanto que el plazo para comunicación a la Seguridad Social de estas situaciones es de 3 días, y está siendo especialmente controlado. La falta de presentación en el plazo debido puede conllevar una sanción por parte de la Inspección de Trabajo a la empresa de 60 a 625.-€ y al trabajador de un mes de prestación.

5. Encuadramientos en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda. Comunicar, con carácter previo cualquier alteración de las circunstancias personales (fundamentalmente de convivencia, cambios en los empadronamientos) o profesional (adquisición o pérdida de acciones de la sociedad) de los socios y miembros de los órganos de administración de las empresas, en tanto que puede variar el encuadramiento en un régimen u otro de la Seguridad Social.

6. Obligación de justificar la Temporalidad de los contratos. Igualmente la temporalidad de los contratos sigue siendo un elemento importante que controla Inspección de trabajo.

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, esta tiene que tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y debe de estar perfectamente especificada en el contrato de trabajo.

b) También se podrán celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción o acumulación de tareas, pero igualmente la causa debe de estar justificada y especificada en el contrato.

En definitiva, los contratos temporales deben quedar justificados. De no ser así, estarían suscritos en fraude de ley y se podría obligar a la empresa a convertirlos en Indefinidos.

7. Control Jornadas Tiempo Parcial. Registro de la Jornada: Las empresas están obligadas a registrar diariamente la jornada de trabajo de los trabajadores contratados a tiempo parcial y a entregar copia a final de mes del resumen total de la jornada realizada. El registro diario consistirá en los cuadrantes diarios donde se recoja diariamente, la hora de entrada y salida del trabajador, junto con su firma, conforme al contrato de trabajo. Las empresas tendrán que tener a disposición de la Inspección de Trabajo, en el mismo centro de trabajo y en el momento de la visita, los cuadrantes firmados por los trabajadores donde se recoja la parcialidad. La no tenencia de dichos cuadrantes, o su tenencia pero estando el trabajador fuera del horario de contratación, faltando firmas, o sin actualizar, etc...conlleva la presunción por parte de la Inspección de que dichos contratos son a jornada completa y su transformación desde el inicio.

8. Control horas extraordinarias en Jornadas Tiempo Completo. Es obligatorio registrar la jornada de los trabajadores contratados a jornada completa que realicen horas extraordinarias. Así, en estos casos, el total de la jornada (horas ordinarias y extraordinarias) se registrará diariamente y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones. El registro diario de la hora de entrada y salida del trabajador, firmada por el mismo, debe de permanecer en el centro de trabajo para posibilitar el control por parte de los inspectores en el momento de la visita.

9. Obligación del pago por domiciliación en cuenta bancaria. El pago de las cuotas del RETA o del RETMAR, en el caso de trabajadores por cuenta propia, deberá efectuarse obligatoriamente mediante el sistema de domiciliación en cuenta. La modificación de la cuenta en que esté domiciliado el pago de las cuotas tendrá efectos del mismo mes en que se comunique, si se formula la comunicación entre los días 1 y 10 del mes, y a partir del mes siguiente a aquel en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 11 y último de cada mes.

10. Obligación de Inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas: En el sector de la construcción, las empresas contratistas o subcontratistas tendrán que estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas, y todas las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas en una obra de construcción, cuyo domicilio radique en el territorio de Andalucía, tendrán la obligación de inscripción en este Registro, con carácter previo al inicio de su intervención en el proceso de subcontratación en el Sector de la Construcción. Así mismo, deberán comunicar cualquier variación de los datos identificativos de la empresa, renovar la inscripción cada tres años, y solicitar la cancelación de la inscripción en el REA, cuando corresponda. Así mismo, las empresas que contraten o subcontraten la realización de cualquier trabajo en una obra, deberán acreditar que las empresas con las que han contratado, están inscritas en el Registro, solicitando para ello un certificado de inscripción al Registro de Empresas Acreditadas en el mes previo al inicio de la ejecución del contrato.

11. Documentación referente a la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres: Es obligatorio que los conductores de los vehículos estén integrados en la organización de la empresa (titular de la Empresa o personas de él dependientes), y cuenten con las habilitaciones que, en su caso, resulten pertinentes. Para el control del cumplimiento de esta obligación durante la realización del transporte, deberá llevarse a bordo del vehículo documentación suficiente que demuestre la relación laboral del conductor con la empresa, siendo válido para ello el modelo TC2 de la Tesorería General de la Seguridad Social y contrato de trabajo, o, en el caso de empresarios autónomos, mediante la justificación de la relación de parentesco y convivencia con el titular.

12. Notificaciones Telemáticas: Recordamos la obligación que existe de recibir por medios telemáticos las notificaciones y comunicaciones que dirija la Administración de la Seguridad Social a las empresas, y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, debiendo de revisar habitualmente (todas las semanas) el buzón de notificaciones para verificar la existencia o no de las mismas.

13. Contratos de formación. La Inspección de Trabajo, llevará a cabo el control del cumplimiento de las obligaciones y requisitos que concurren en el contrato de formación, como por ejemplo que el trabajador contratado en formación no realiza horas extraordinarias y cuenta en todo momento con la asistencia y está acompañado de un tutor en el centro de trabajo. Así mismo, se controlará que se cumplen los horarios marcados para la prestación de servicios y la realización de la formación teórica recogidos en el contrato de trabajo, así como el lugar de realización de esta última. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. El incumplimiento de los requisitos existentes en los contratos de formación conllevará que sean calificados en fraude de Ley y la presunción por tiempo indefinido y a jornada completa de esos trabajadores.

Desde el 1 de Enero de 2019, solo se podrá celebrar contratos de formación y aprendizaje con trabajadores que tengan menos de 25 años, además de reunir el resto de requisitos existentes en la normativa reguladora.

14. Despidos/Acuerdos: La inspección de Trabajo y Seguridad Social revisa posibles despidos o acuerdos fraudulentos, tras los cuales, como consecuencia del pacto, el trabajador pueda acceder de forma fraudulenta al desempleo o una prestación. La Inspección de Trabajo lucha concretamente, contra el fraude recogido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que dispone que es un acto muy grave de la empresa: El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones...En estos casos, la sanción económica para la empresa alcanza como mínimo los 6.251, pudiendo incrementarse según la situación.

15. Altas previas en el Régimen agrario. Recordamos la obligación de que las altas en el Régimen Agrario sean previas a la prestación de servicios del trabajador en la empresa. Es decir, hay que cursar las altas de los trabajadores, como mínimo el día antes del inicio de la prestación de servicios. Solo existe la excepción de cursarlas el mismo día del inicio de la prestación, antes de las 12.00 horas de la mañana, en el caso de que no se haya podido hacer con anterioridad, siendo necesario JUSTIFICAR esa excepción. La justificación es algo excepcional, como causas médicas o fallos en el sistema informático de la seguridad social. El resto de situaciones no quedarán justificadas, y por lo tanto, se entenderá que el trabajador no está dado de alta en la Seguridad Social, con el consiguiente riesgo de sanciones ante una Inspección de trabajo o de accidentes de trabajo sin que el trabajador esté cubierto.

Para cualquier duda que surja en relación con estos temas, nos encontramos a su disposición.

Atentamente,
Departamento Laboral,
Grupo Asesores.