

Any 2021: OBLIGACIONS LABORALS I DE SEGURETAT SOCIAL IMPORTANTS

US RECORDEM ...

Altes de treballadors a la Seguretat Social

Sempre cal tramitar-les abans d'iniciar-se la prestació de serveis !!! Si es tramiten més tard, i es produeix (o no) alguna contingència, l'empresa en serà directament responsable.

Només per als qui ens teniu encomanada la gestió laboral: Per fer les altes caldrà que de forma fefaent us poseu en contacte amb el vostre assessor laboral tot indicant les dades necessàries de la/es persona/es a assegurar, i que es gestionarà l'encàrrec.

Obligatorietat de cotitzar pels salaris realment percebuts

Els convenis col·lectius (i la regla del nou SMI cada any) fixen els sous mínims, que junt, si escau a altres plusos que abona l'empresari, és el que realment perceben els treballadors. Amb tot, ens permetem d'insistir novament en l'obligatorietat de declarar, i per tant, de cotitzar pels salaris reals, ja que no fer-ho pot comportar perjudicis greus, tant als treballadors com als empresaris.

Tanmateix cal recordar que cal incloure-hi igualment el desglossament de les meritacions especials i de les incidències, tals com les hores extres, hores complementàries, dietes ..., o salari en espècie, si n'hi ha, per poder donar el tractament corresponent. No fer-ho pot suposar com s'ha dit abans, tant una responsabilitat administrativa –sanció de la Inspecció-, laboral –reclamació de quantitat- de Seguretat Social –per infra-cotització, i tributària (hisenda).

👉 **COTITZA TOT** el que el treballador rep o té dret a percebre, excepte dietes (despeses de manutenció per prestar els serveis el treballador en municipi diferent al del seu lloc de treball i residència); despeses d'estança i despeses de locomoció; indemnitzacions per cessaments o trasllats, prestacions SS i millora IT, i allò derivat d'estudis exigits pel lloc de treball. (vegeu el nostre full L-149). Tanmateix en alguns contractes temporals, p.e., en els d'obra i servei, encara la limitació

pot ser major, no admetent-s'hi aquelles dietes com a concepte exclòs, encara que s'hi doni el cas.

👉 Els empresaris han de comunicar a la TGSS en cada període de liquidació l'import de tots els conceptes retributius abonats als seus treballadors, amb independència de la seva inclusió o no en la base de cotització a la Seguretat Social i tot i ser d'aplicació bases úniques – fixers CRA.

Només per als qui ens teniu encomanada la confecció de les nòmines: Per tant, com que la única cosa que fem, en aquest sentit, a l'àrea Laboral de CÀNOVAS, sense esperar la indicació del client, és aplicar els convenis col·lectius en cada moment –fer més seria extralimitar-nos del que ens ha estat encomanat-, els salaris o altres retribucions dineràries o en espècie, si són superiors als mínims previstos, o si hi ha alguna incidència, ens ha de set facilitat expressament per les empreses i el tractament que se'ns indiqui ha de ser el previst, i declinem, òbviament, tota responsabilitat, cas contrari.

Registre diari de la jornada i resum mensual hores

👉 Excepte si és un cap de casa vers el seu empleat de la llar. OBLIGATORIETAT. Nou article: 34.9 ET !!! Des del 12 de maig del 2019, l'empresa ha de garantir un 📄 REGISTRE DIARI DE JORNADA (*), que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària.

Mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en defecte d'això, per decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa, s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada (*).

(*) S'entén que pot ser telemàtic, informàtic, manual ... etc.

L'empresa conservarà els registres dits durant quatre anys i romandran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

➡ Recordar que, pel cas que es realitzin hores extres, al final del mes, l'empresa li notificarà al treballador el número d'hores realitzades (art. 35.5 ET).

➡ Igualment, PELS TREBALLADORS A TEMPS PARCIAL, la seva jornada cal que es registri dia a dia i es totalitzi mensualment, lliurant-li còpia al treballador, juntament amb

el rebut de salaris, d'un resum de totes les hores realitzades cada mes, tant les ordinàries com les complementàries. (art. 12.4 ET) Si s'incompleix, el contracte es presumirà a temps complert, excepte prova que n'acrediti la parcialitat. L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

☞ I també recordar que PELS TREBALLADORS A TEMPS COMPLERT O PARCIAL MÒBILS DE TRANSPORT de viatgers o mercaderies EN CARRETERA -conductors, ajudants, personal auxiliar de viatge ... etc) segons el RD 1561/1995 de jornades especials, l'empresari ha de portar també un registre del temps de treball d'aquests treballadors. Està obligat a facilitar-li al treballador que li sol·liciti; i cas que es realitzin hores extres, als representants dels treballadors. I l'ha de conservar al menys durant 3 anys.

· Conculcar aquestes obligacions, s'entenen infraccions laborals greus, sancionables des de 626,00€ a 6.250,00€.

Ens consta que cas d'inspecció o control d'aquests assumptes, s'analitzaran els topalls legals sobre jornada; també s'analitzaran els diferents conceptes retributius i la seva inclusió a la base de cotització, amb atenció a la remuneració corresponent a les hores extraordinàries. Es comprovarà també l'efectiva remuneració d'aquestes en la quantia fixada, que en cap cas pot ser inferior al valor de l'hora ordinària.

De la mateixa manera, es demanarà justificació de la raó de l'abonament respecte d'aquells conceptes retributius no previstos en el conveni que puguin emmascarar la remuneració d'hores extraordinàries no computades ni declarades com a tals.

I tot plegat es cotejarà

Plans d'igualtat i registre de salaris

Les empreses hauran de redactar (i registrar) per tenir vigent un Pla d'igualtat. Aquesta exigència compta amb un període d'aplicació diferent depenent de la grandària de l'empresa i caldrà tenir-lo:

- A partir del 7-3-2020, les empreses de 151 a 250 treballadors.
- A partir del 7-3-2021, les empreses de 101 a 150 treballadors.
- A partir del 7-3-2022, les empreses de 50 a 100 treballadors.

S'estableix també l'obligació de pagar la mateixa retribució per un treball d'igual valor. L'empresari està obligat a portar un Registre Salarial amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors en l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Situacions de pluri-ocupació

En el cas que algun treballador de l'empresa presti serveis en diferents empreses o entitats (completament alienes unes de les altres o no), cal gestionar quan es dona aquesta situació, inicialment, o en cada moment que varii, el QÜESTIONARI DE PLURI-OCUPACIÓ per què cada empresa afectada serà responsable del % de cotització que es determini per part de la TGSS, en funció de les retribucions abonades per cadascuna. No acomplir-ho, no adequar la situació de pluri-ocupació a la realitat de les diferents prestacions de serveis del treballador pot comportar que l'empresa/es afectada/es cotitzin per més o per menys (vet aquí el problema) del que correspon, segons la normativa d'aplicació.

Només per als qui ens teniu encomanada la gestió laboral: Cal que ens comuniquem quan es dona aquest supòsit, inicialment, i quan s'hi dona alguna variació.

Prevenició de riscos laborals

Com us venim reiterant des d'uns anys ençà –vegeu els nostres Fulls Informatius L-26, L-31 i L-35—segueix sent obligatori posar en marxa tot un sistema preventiu i de seguiment en relació als riscos laborals; cal formar i informar els treballadors; cal avaluar-ne l'estat de salut ... etc. És aconsellable que us poseu en contacte amb el vostre assessor de l'àrea laboral de Cànovas, amb la vostra Mútua d'Accidents o amb una entitat degudament acreditada per iniciar-ho -pel cas que encara no ho hagueu fet; i també cal mantenir-ho un cop s'ha iniciat.

Igualment les empreses de construcció, instal·ladores, o del metall, tenen obligacions addicionals – Full Inf. L-102, i. Especial maig-juny08. P.e.: els treballadors de la construcció i instal·ladores han de tenir una formació específica més amplia –formació de 8 o 20 hores- i d'acord la FLC hauran d'acreditar-la amb la TPC –Tarja professional de la Construcció. I de forma similar, els treballadors del metall.

Externalització de pensions-pòlissa de conveni

Pot succeir que el conveni aplicable obligui a les empreses afectades a assumir certes quantitats cas d'accidents de treball o altres contingències (incap. permanent, mort, jubilació ...) en benefici dels seus treballadors. Cal assegurar aquests supòsits per Llei amb una entitat externa amb contractes d'assegurances, plans de pensions o amb una combinació d'ambdós. Si escau, contacteu amb l'assessor concret de l'àrea laboral de CÀNOVAS o amb la corredoria d'assegurances per comprovar si hi ha aquella obligació legal o no, i gestionar-ne si escau l'externalització.

Accident de treball, greu, molt greu o mortal

(o que, ocorregut en un centre de treball, afecti més de quatre treballadors, pertanyin o no totalment a la plantilla de l'empresa)

Sempre que sigui en el centre de treball o per desplaçament en jornada laboral, a més de la comunicació d'accident, l'empresa, dintre les 24 hores, ve obligada a fer comunicació –pel mitjà que sigui: telegrama, burofax, ... --- a l'autoritat laboral de la província de l'accident, tot descrivint-lo breument, i consignant-hi adreça completa del lloc, nom/s de l'accidentat/s, i, també, la raó social, el domicili i el telèfon de l'empresa. Caldrà, per mitjà del corresponent servei de prevenció, investigar-ne les causes.

Quadre horari de treball/calendari laboral

El quadre horari de treball/calendari laboral s'ha de confeccionar cada any i en els casos de modificació.

Treballadors autònoms

👉 Falsos autònoms : Quan l'empresa tingui subcontractada tota o part de la seva activitat amb treballadors autònoms (o fins i tot amb altres entitats, empreses o cooperatives), pot succeir que aquesta relació no esdevingui mercantil -com consta formalment-, si no laboral per diferents raons, però sobretot per què potser l'autònom no assumeix cap risc ni ventura per la seva activitat i esdevé certament dependent de l'empresa principal. Pot succeir doncs que a la fi sigui un fals autònom, i que es declari la relació com a laboral, i aquell "autònom" es torni un treballador del qual la seva empresa no n'ha tramitat l'alta a la SS, amb totes les conseqüències!!!: responsabilitats laborals; per cotitzacions omeses; per recàrrecs; per omissió de les normes de seguretat; per futures prestacions perjudicades per infracotització; per sancions ... etc.

Treballadors estrangers

Tot treballador estranger no comunitari per prestar serveis, ha de tenir un permís de treball i residència vàlid i vigent!!!. Cal comprovar-ho abans de l'inici de la prestació de serveis i confirmar-ho mentre ve prestant-los. Si no el té, no pot treballar legalment doncs.

Atenent que des d'un temps ençà el procediment de renovació dels permisos de treball i residència dels treballadors estrangers el fa directament l'oficina d'estrangers -tot trametent-li per correu al treballador la documentació necessària per sol·licitar ell mateix aquella renovació-, caldrà que es comprovi periòdicament aquella validesa !!! ➡ Aconsellem doncs en tot cas comprovar inicialment i també periòdicament la vigència d'aquells PERMISOS DE TREBALL I RESIDÈNCIA per què no es produeixi el cas de tenir un treballador estranger no comunitari prestant serveis per compte seva sense cap autorització legal -per que no en té, no s'ha renovat o no se li ha admès la renovació. Això suposaria greus sancions pecuniàries a part d'altres responsabilitats prou oneroses també.

Contracte de relleu-jubilació parcial

Per a les empreses que tinguin algun contracte de relleu és important fer esmen que si es produeix la baixa del rellevista abans que el rellevat tingui 65 anys o s'hagi jubilat definitivament, l'empresa ha de cobrir la plaça en un període de 15 dies!!! i amb un treballador que reuneixi les característiques previstes. També, amb la normativa més recent, l'empresa pot haver assumit la obligació de mantenir igualment en alta el rellevista uns anys més després de la jubilació del rellevat!!!. Sinó ho fa, en tots els casos de manca de contractació del nou substitut -nou contracte de relleu- se li pot imposar a l'empresa haver de pagar la pensió del jubilat parcialment tot tenint en compte també, que a aquest, quan se li calculi la pensió definitiva, pel termini que no hi ha hagut substitut, per a la seva base reguladora, es tindrà en compte només la cotització a temps parcial que s'està fent!!!.

Reducció de jornada per cura d'un menor o d'un familiar impedit i excedències i més

Quan es produeixi alguna d'aquestes situacions, o altres de similars, a part del tractament laboral immediat –en quan a la reducció o no abonament del sou bàsicament- cal concretar la causa o dret exercit específicament, per poder fer allò previst en relació al fitxer d'afiliació del treballador/a a la Seguretat Social.

Comunicació i acreditació de la situació personal i familiar, o de la seva variació, davant el pagador de rendes de treball

Cada vegada el model de Comunicació i acreditació de la situació personal i familiar, o de la seva variació, davant el pagador de rendes de treball - model 145—que remetem a principis d'any a les empreses que ens teniu encomanada la confecció de rebuts a principis d'any per què ens el retorneu- té més importància.

És important doncs que aquest document lligui amb la realitat en quan a les moltes dades que conté —edat del treballador, estat civil, si té fills i l'edat d'aquests, si té familiars al seu càrrec, si té reconegut algun grau de minusvalidesa, si abona pensions compensatòries o d'aliments, si té dret a la corresponent deducció en l'impost per inversió en vivenda habitual ...etc. Segons allò que fa constar i signa el treballador, cada principi d'any o quan hi ha alguna variació, en relació a la legalitat vigent, la retenció a compte de l'IRPF que ha de calcular el pagador, serà una o altra. I el sou net serà també un o altre.

Fer una retenció menor a la que correspon pot implicar responsabilitats per a l'empresari.

Empreses que gaudeixen de bonificacions

Han d'estar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries i de Seguretat Social tant en la data d'alta dels treballadors com durant l'aplicació de les bonificacions corresponents. Si durant el període de bonificació hi ha una falta d'ingrés en el termini reglamentari de les obligacions dites, es produirà la pèrdua automàtica de les bonificacions respecte de les quotes corresponents als períodes no ingressats en aquest termini, tenint en compte el període com a consumit per al còmput del temps màxim de bonificació.

Tanmateix el fet de gaudir de bonificacions pot comportar que l'empresa hagi assumit la obligació de mantenir la seva plantilla durant un determinat període, i si no ho aconsegueix, aquella pot ser obligada a fer el retorn de les bonificacions gaudides, i més.

Accions formatives dels treballadors sense un sobrecost empresarial

Les empreses tenen fins al 31 de desembre de cada any per esgotar el seu crèdit formatiu, i en cas de no fer-lo servir no s'acumularia per a l'any següent, que començaria de zero un altre cop pel nou exercici. Aquest crèdit formatiu ha d'anar vinculat a una formació específica dels seus treballadors relativa a l'activitat concreta

que porten a terme, i gestionat mitjançant la fundació tripartita. El crèdit dit està en funció del que l'empresa ha abonat pel concepte de formació professional en les seves cotitzacions pròpies, amb uns topalls específics.

Comunicacions dins termini dels comunicats de baixa, confirmació i alta per incapacitat temporal dels treballadors -baixa/alta mèdica

Ja fa temps que es va instaurar el nou sistema de liquidació directa de quotes de la SS, anomenat sistema siltr@. Un dels pilars d'aquest nou sistema és tenir al dia i tramitar dins el termini previst els comunicats de baixa, de confirmació i d'alta per incapacitat temporal dels treballadors.

Els recordem els terminis que hi ha per a la presentació del treballador, i posterior comunicació/tramitació a l'empresa- i INSS:

- ☑ El treballador té la obligació d'entregar a la empresa una còpia dels comunicats mèdics de baixa i de confirmació en el termini de 3 dies des de que es varen expedir.
- ☑ El treballador té també la obligació d'entregar-li a la empresa una còpia del comunicat d'alta en el termini de 24 hores des de que es va fer.
- ☑ La empresa (*en el seu nom, Cànovas si ens teniu encomanats els rebuts de salaris*), un cop ha rebut el comunicat que sigui, el complimenta, i el remet – telemàticament- en el termini de 5 dies a l'entitat gestora o mútua. Si és un comunicat de baixa per contingències professionals s'ha de fer encara un altre procés, un comunicat especial d'accident, i a més, cal especificar, amb descripció detallada, les causes que han portat a aquella situació.

Sempre ha estat molt important seguir aquests terminis, però ara més que mai !!! Si no s'acompleixen pot donar peu a que amb el nou sistema de liquidació de cotitzacions aquestes es tramitin amb error, o molt pitjor, ni es permeti que es tramitin. El nou sistema determina les dates oficials o causes que li consten a l'administració, i si no se'ns han comunicat o s'ha fet amb retard, no s'hauran pogut tramitar, i per tant, no hi haurà coincidència. Aquest fet pot implicar-li a l'empresa una sanció, un recàrrec, que les prestacions siguin incorrectes, i, sobretot, com diem, que no es pugui fer la tramitació de les assegurances socials (quotes de SS).

A Grup Cànovas estem al vostre costat per ajudar-vos en el que calgui. Nosaltres ens encarreguem de fer-vos-ho fàcil, perquè no tingueu maldecaps ni us hàgiu de moure de casa.

Pot contactar amb el seu assessor habitual mitjançant el mail o a info@canovas.net

Girona, desembre del 2020