

NOVETATS I RECORDATORI LABORAL 2004

A continuació els hi exposem un breu resum d'algunes novetats de caire laboral per aquest any 2004 i d'altres temes que creiem poden ser del seu interès.

Transmissió dels comunicats mèdics d'alta, confirmació i baixa: És una infracció lleu per l'empresa, en matèria de seguretat social, no remetre a l'entitat corresponent les còpies dels comunicats mèdics de baixa, confirmació i alta d'incapacitat temporal dels treballadors. És important doncs que ens facin arribar aquestes còpies el més aviat possible ja que la transmissió de les mateixes es fa a través de mitjans telemàtics i això fa que les entitats gestores tinguin un major control sobre el processos.

Notificació electrònica dels accidents de treball: A partir de l'1 de gener de 2004 és obligatori l'enviament dels comunicats d'accidents de treball mitjançant sistemes telemàtics. Concretament en l'àmbit de Catalunya aquesta transmissió es fa a través del portal "CAT365" un sistema de comunicacions per la notificació i el tractament dels accidents de treball, fent més àgil la distribució de la informació i garantint la confidencialitat del contingut dels documents. La declaració d'aquests accidents s'ha de fer amb subjecció als terminis establerts que per la comunicació d'accidents de treball són cinc dies hàbils comptats des de la data en que es produeix la baixa mèdica i per la comunicació urgent d'accidents de treball en el termini màxim de 24 hores, si no es compleixen els mencionats terminis pot donar lloc a la imposició de sancions.

En aquesta mateixa línia els tornem a recordar, com cada any, que és obligatori que tinguin realitzada la prevenció de riscos laborals ja sigui a través d'un servei de prevenció aliè o per part del mateix empresari, ja que això és una de les dades més importants que demanen per complimentar el comunicat d'accident de treball. Si encara no tenen res concertat, caldria que es posessin en contacte amb nosaltres per tal de posar-ho en marxa ja que de cara a aquest any hi ha modificacions dintre del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i s'endureixen les sancions per no complir aquesta normativa.

Increment de la multa que s'imposi a qui ocupi a un treballador estranger sense autorització per poder treballar: Quan es sancioni a una empresa que ocupi a un treballador estranger sense la corresponent autorització per treballar, l'import de la multa s'incrementarà en la quantitat que hauria d'haver ingressat l'empresa per quotes de Seguretat Social des de l'inici de la prestació de serveis del treballador estranger i fins l'últim dia en que es constati aquesta prestació.

Cal recordar que l'ocupació d'un treballador estranger sense el corresponent permís de treball es considera una conducta constitutiva d'infracció molt greu, amb sancions, segons la graduació de la falta, que oscil·len entre un mínim de 3.005,07 € i un màxim de 90.151,82€.

Beneficis en matèria de seguretat social i ocupació en famílies nombroses: La contractació d'empleats domèstics en famílies nombroses donarà dret a una bonificació del 45% de les quotes a la Seguretat Social a càrrec del cap de família sempre que els ascendents exerceixin una activitat professional per compte aliena o pròpia fora de la llar familiar o bé estiguin incapacitats per treballar.

Tanmateix, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball, en el supòsit d'excedència per tenir cura de fills, s'estendrà fins a 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i a 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Mesures de foment de l'ocupació de treballadors minusvàlids: Les empreses que contractin indefinidament i a jornada completa a treballadors minusvàlids tenen dret a una subvenció i a bonificacions en les quotes empresarials de la Seguretat Social del 70% en cas d'homes menors de 45 anys i del 90% en cas de dones menors de 45 anys. Si l'edat és de 45 anys o més la bonificació és del 90% en cas d'homes i del 100% en cas de dones. Si el contracte es concerta a temps parcial es mantenen les mateixes bonificacions i la subvenció es reduirà proporcionalment a la jornada pactada.

Per tenir dret a aquesta subvenció i a les bonificacions l'empresa ha de reunir una sèrie de requisits establerts reglamentàriament per tant, si volen formalitzar un contracte d'aquestes característiques poden posar-se en contacte amb nosaltres i comprovarem que es compleixin aquests requisits.

Reincorporació de dones treballadores que tinguin suspès el seu contracte per descans maternal o excedència per tenir cura de fills: Els contractes indefinits o temporals de dones treballadores que tinguin suspès el seu contracte per descans maternal o excedència per tenir cura de fill donarà dret a una bonificació del 100% durant 12 mesos quan es produeixi la reincorporació efectiva de la dona a la feina en els dos anys següents a la data del part, sempre que aquest s'hagi produït amb posterioritat al 27 d'abril del 2003. Si en la seva empresa s'ha donat aquest cas ja hem procedit a aplicar la bonificació esmentada anteriorment.

Modificacions dels recàrrecs per ingressos fora de termini: A partir del 01/06/2004 entrarà en vigor l'article 27 de la Llei 52/2003, de 10 de desembre, que estableix que un cop transcorregut el termini reglamentari per el pagament de les quotes a la Seguretat Social sense ingressar-les i sempre que s'hagin presentat els documents de cotització dintre del termini reglamentari, donarà lloc als següents recàrrecs: 3% del deute si s'abonen les quotes dintre del primer mes següent al del venciment del termini reglamentari, 5% del deute si s'abonen dintre del segon mes, 10% del deute si s'abonen dintre del tercer mes i 20% si s'abonen a partir del tercer mes següent al venciment del termini reglamentari.

Rebin una cordial salutació,

NOVEDADES I RECORDATORIO LABORAL 2004

A continuación exponemos un breve resumen de algunas novedades del ámbito laboral para este año 2004 y otros temas que creemos pueden ser de su interés.

Transmisión de los comunicados médicos de alta, confirmación y baja: Es una infracción leve, en materia de seguridad social, no remitir a la entidad correspondiente las copias de los partes médicos de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal de los trabajadores. Es importante pues que nos envíen estas copias lo antes posible ya que su transmisión a través de medios telemáticos hace que las entidades gestoras tengan un mayor control sobre los procesos.

Notificación electrónica de los accidentes de trabajo: A partir del 1 de enero de 2004 es obligatorio el envío de los comunicados de accidentes de trabajo mediante sistemas telemáticos. Concretamente en el ámbito de Catalunya esta transmisión se hace a través del portal "CAT365" un sistema de comunicaciones para la notificación y el tratamiento de los accidentes de trabajo, haciendo más ágil la distribución de la información y garantizando la confidencialidad del contenido de los documentos. La declaración de los accidentes debe hacerse con sujeción a los plazos establecidos que para la comunicación de accidentes de trabajo son cinco días hábiles contados desde la fecha en que se produce la baja médica y para la comunicación urgente de accidentes de trabajo en el plazo máximo de 24 horas, si no se cumplen los mencionados plazos puede dar lugar a la imposición de sanciones.

En esta misma línea les volvemos a recordar, como cada año, que es obligatorio que tengan realizada la prevención de riesgos laborales ya sea a través de un servicio de prevención ajeno o por parte del mismo empresario, ya que este dato es uno de los más importantes para cumplimentar el parte de accidentes de trabajo. Si aún no tienen nada concertado, pónganse en contacto con nosotros con el fin de ponerlo en marcha ya que de cara a este año hay modificaciones en el marco normativo de la prevención de riesgos laborales y se endurecen las sanciones por no cumplir con la normativa.

Incremento de la multa que se imponga a a quien emplee a un trabajador extranjero sin autorización para poder trabajar: Cuando se sancione a una empresa que emplee a un trabajador extranjero sin la correspondiente autorización para trabajar, el importe de la multa se incrementará en la cantidad que tendría que haber ingresado la empresa por cuotas de Seguridad Social desde el inicio de la prestación de servicios del trabajador extranjero y hasta el último día en que se constate esta prestación.

Hay que recordar que la ocupación de un trabajador extranjero sin el correspondiente permiso de trabajo se considera una conducta constitutiva de infracción muy grave, con sanciones, según la graduación de la falta, que oscilan entre un mínimo de 3.005,07 € y un máximo de 90.151,82€.

Beneficios en materia de seguridad social y empleo en familias numerosas: La contratación de empleados domésticos en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45% de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del cabeza de familia siempre que los ascendientes ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar familiar o bien estén incapacitados para trabajar.

Asimismo, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo, en el supuesto de excedencia por cuidado de hijos, se ampliará a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general, y a 18 meses si se trata de categoría especial.

Medidas de fomento de empleo de trabajadores minusválidos: Las empresas que contraten indefinidamente y a jornada completa a trabajadores minusválidos tienen derecho a una subvención y a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social del 70% en el caso de hombres menores de 45 años y del 90% en caso de mujeres menores de 45 años. Si la edad es 45 años o más la bonificación es mayor, siendo del 90% en caso de hombres y del 100% en caso de mujeres. Si el contrato se concierta a tiempo parcial se mantienen las mismas bonificaciones y la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. Para tener derecho a esta subvención y a las bonificaciones la empresa debe reunir una serie de requisitos establecidos reglamentariamente por tanto, si quieren formalizar un contrato de estas características pueden ponerse en contacto con nosotros y comprobaremos que se cumplan estos requisitos.

Reincorporación de mujeres trabajadoras que tengan suspendido su contrato por descanso maternal o excedencia por cuidado de hijos: Los contratos indefinidos o temporales de mujeres trabajadoras que tengan suspendido su contrato por descanso maternal o excedencia por cuidado de hijos, dará derecho a una bonificación del 100% durante 12 meses cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto, siempre que este se haya producido con posterioridad al 27 de abril del 2003. Si en su empresa se ha dado este caso ya se ha procedido a aplicar la bonificación mencionada anteriormente.

Modificaciones en los recargos por ingresos fuera de plazo: A partir del 01/06/2004 entrará en vigor el artículo 27 de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, que establece que una vez transcurrido el plazo reglamentario para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingresarlas y siempre que hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario, dará lugar a los siguientes recargos: 3% de la deuda si se abonan las cuotas dentro del primer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario, 5% de la deuda si se abonan dentro del segundo mes, 10% de la deuda si se abonan dentro del tercer mes y 20% si se abonan a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.

Reciban un cordial saludo,