

19-2012
Diciembre, 2012

LEY 13/2012, DE 26 DE DICIEMBRE, DE LUCHA CONTRA EL EMPLEO IRREGULAR Y EL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL

En el presente documento de Novedades se recogen los aspectos más relevantes de la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social publicada en el BOE el día 27 de diciembre siguiente.

1. PREVISIONES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

La norma introduce modificaciones en relación con el régimen de responsabilidad en materia de contrata (regulado en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores), precisando las responsabilidades y modificando el periodo de tiempo durante el cual el empresario principal puede llegar a ser responsable solidario:

- Obligaciones en materia de Seguridad Social: el empresario principal responderá solidariamente durante los tres años siguientes a la terminación del encargo, de las obligaciones contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.
- Obligaciones en materia salarial: el empresario principal responderá solidariamente de las obligaciones contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores durante el año siguiente a la finalización del encargo.

En conexión con lo anterior, se modifica igualmente el Real Decreto-Ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas, precisando que los empresarios que contraten servicios correspondientes a la propia actividad o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, deberán comprobar, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad, la afiliación y alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que estos ocupen en los mismos durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata.

2. MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

La norma introduce modificaciones en la Ley General de Seguridad Social, en concreto:

- En relación con la posibilidad de que se reduzcan las infracciones en materia de Seguridad Social en un 50% si el infractor da su conformidad a la liquidación practicada e ingresa su importe en el plazo correspondiente: esta posibilidad se circunscribe a aquellos supuestos en los que la cuantía de la liquidación sea superior a la de la sanción propuesta inicialmente.

- Se introduce la obligación de los empresarios consistente en comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- En lo relativo a los convenios especiales de Seguridad Social en el marco de los despidos colectivos se adapta el texto a la nueva redacción vigente del Estatuto de los Trabajadores y se remite a las previsiones en materia de jubilación.

Asimismo, la norma introduce una nueva previsión en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, que establece que cuando la Tesorería General tuviese conocimiento de la inscripción de empresas carentes de actividad y sin reunir los requisitos para estar inscritas procederá de oficio a dejar sin efecto la inscripción efectuada, sin perjuicio de las actuaciones procedentes en materia sancionadora o penal.

3. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS A LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (LISOS)

La norma modifica el elenco de sanciones e infracciones en materia de Seguridad Social, siendo las novedades más relevantes las que se detallan a continuación.

3.1 Infracciones en materia de Seguridad Social

Como infracciones leves se precisa en el artículo 21 de la LISOS que será sancionable (i) tanto no informar como comunicar fuera de plazo los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente, y (ii) no comunicar cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o en su caso, para las contingencias comunes.

Además de determinadas modificaciones en los tipos sancionadores del artículo 22 LISOS, se incluyen como nuevas sanciones graves en materia de Seguridad Social las que se indican a continuación:

- No proceder dentro del plazo reglamentario al alta y cotización por los salarios de tramitación y por las vacaciones devengadas y no disfrutadas antes de la extinción de la relación laboral (se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados).
- El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con antelación a que se produzca, las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción.
- Dar ocupación, habiendo comunicado el alta en la Seguridad Social, a trabajadores, solicitantes o beneficiarios de pensiones u otras prestaciones periódicas de Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena.

En el mismo sentido, y entre otras modificaciones, se incluyen dentro del apartado de sanciones muy graves en materia de Seguridad Social las que se indican a continuación:

- Incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.
- Dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso.

3.2 Sanciones

En relación con las sanciones, la norma establece las siguientes novedades

- Como criterios de graduación de las sanciones administrativas aplicables en caso de no ingresar las cuotas a la Seguridad Social y la realización indebida de retenciones de la cuota obrera sin ingresarla o aplicar descuentos superiores a los debidos (artículos 22.3 y 23.1.b LISOS respectivamente), se determina que la sanción se impondrá en grado mínimo cuando la cuantía no ingresada, incluyendo recargos e intereses, no supere los 10.000 euros, en su grado medio cuando dicha cuantía esté comprendida entre 10.001 y 25.000 euros, y en su grado máximo cuando sea superior a los 25.000 euros.
- En relación con la infracción del artículo 15.3 LISOS (incumplimiento de la reserva de puestos para empleados con discapacidad) la sanción se impondrá en su grado máximo cuando, en los dos años anteriores a la fecha de la comisión de la infracción, el sujeto responsable ya hubiere sido sancionado en firme por incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.
- La infracción muy grave del artículo 23.1.k) (retención de cuota obrera sin ingreso o descuento excesivo) se sancionará: (i) grado mínimo del 100,01 al 115% del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas y descontadas a los trabajadores o del exceso del descuento previsto legalmente, incluyendo recargos, intereses y costas; (ii) grado medio, con multa del 115,01 al 130%; y (iii) grado máximo, con multa del 130,01 al 150%.
- Cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones del art. 22.2 y 23.1 a) LISOS (no solicitar afiliación y alta y dar ocupación a trabajadores, beneficiarios o solicitantes de prestaciones públicas, respectivamente), la sanción se incrementará en función del número de trabajadores, beneficiarios o solicitantes conforme se detalla a continuación:

Nº DE TRABAJADORES, BENEFICIARIOS O SOLICITANTES	PORCENTAJE DE INCREMENTO
2	20%
3	30%
4	40%
5 o más	50%

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 10.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 187.515 euros para cada una de las infracciones.

3.3 Sanciones accesorias

Entre otras modificaciones, se precisa, en relación con las sanciones accesorias (art 46 LISOS) aplicables en caso de comisión de las infracciones de los artículos 15.3, 16 y 23 LISOS que la pérdida de bonificaciones será (i) de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción y afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción (debiendo constar este criterio de forma motivada en el correspondiente acta) y (ii) la exclusión de acceso a los beneficios tendrá efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

3.4 Responsabilidades empresariales específicas

En cuanto a las responsabilidades específicas (art. 46 bis LISOS) para las infracciones previstas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de la LISOS las principales novedades y modificaciones operadas son las siguientes:

- Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios sobre las cuotas a la seguridad social, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, que afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción (debiendo constar este criterio de forma motivada en el correspondiente acta).
- Podrán ser excluidos (anteriormente era automático) del acceso a los beneficios anteriormente referidos por un período de seis meses a dos años desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.
- En el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias anteriores podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, siempre y cuando la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa. Si, por el contrario, la empresa no elabora o no se aplica el plan de igualdad o el mismo se hace incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias y podrá imponer las sanciones específicas en la forma que corresponda, sin perjuicio de la imposición de las sanciones principales.

4. PREVISIONES EN RELACIÓN CON BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se modifica el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en lo relativo a la supresión de bonificaciones.

En este sentido, se dispone, con efectos desde el 15 de julio de 2012 que no será de aplicación la eliminación de las bonificaciones previstas en la normativa que se indica a continuación (adicionales a las que el Real Decreto-Ley ya exceptuaba en su redacción original):

- Artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de las empresas de inserción.
- Artículo 7.1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- La letra d) del apartado Tres.2 de la disposición adicional sexta de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- Artículo 4.B).1 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- Artículo 12.1.b) del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Los apartados 2, 3 y 4 del artículo 2 del Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo.

5. OTRAS NOVEDADES DE INTERÉS

Con la finalidad de potenciar las funciones de la Inspección de Trabajo, se introducen nuevas disposiciones que dotan a dicho organismo de las competencias necesarias para detectar y sancionar situaciones de empleo irregular y fraude a la Seguridad Social mediante la modificación de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social y del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

Igualmente se introducen modificaciones en el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Por último, se crea un tablón de edictos de la Inspección de Trabajo mediante el cual se podrán realizar los actos de notificación en aquellos casos en que no se hubiese podido practicar la notificación de los actos administrativos.

6. ENTRADA EN VIGOR

La norma entra en vigor el día 28 de diciembre de 2012 salvo la adaptación del texto relativo a los convenios especiales en el marco de despidos colectivos y la correspondiente sanción en caso de incumplimiento, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2013.

La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica.

© Diciembre 2012. J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.