



Joan Diaz i Associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

## INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

### MARZO

#### SUMARIO

- ***SUBVENCIONES PARA COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES***
- ***TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS: EMPLEO SELECTIVO Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO***
- ***COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES***
- ***NORMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL***
- ***AUTÓNOMOS: DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL***

#### ***SUBVENCIONES PARA COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES***

La Orden TAS/216/2004, de 20 de enero, tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, así como a apoyar el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social, mediante una mejora de su competitividad, facilitando así su consolidación.

Igualmente, y con el fin de contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se han intensificado las ayudas contempladas en los casos en los que el empleo generado beneficie a una mujer.

Serán objeto de subvención las siguientes actuaciones:

- 1) Incorporación de desempleados como socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.
- 2) Realización de inversiones que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales.
- 3) Asistencia técnica.
- 4) Realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al



Joan Diaz Associates  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

fomento del empleo.

Los beneficiarios que se podrán acoger a las subvenciones establecidos en la mencionada orden son:

- 1) Las cooperativas y sociedades laborales por la incorporación de desempleados como socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.
- 2) Las cooperativas y las sociedades laborales para las actuaciones de realización de inversiones.
- 3) Las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales para las actuaciones de asistencia técnica.
- 4) Las organizaciones representativas de la economía social, las universidades así como las entidades sin ánimo de lucro para las actuaciones relacionadas con la formación, fomento y difusión de la economía social.

Los beneficiarios deberán estar legalmente constituidos, al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, no haber sido sancionados con la exclusión o la prohibición de acceso a ayudas públicas y estar incluidos en el ámbito de aplicación establecido por la mencionada orden.

La cuantía de las subvenciones varía en función de las actuaciones acometidas.

- Las subvenciones por la incorporación de desempleados como socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales, van desde los 4.500 euros hasta los 10.000 euros en función de las características del desempleado incorporado.
- Las subvenciones para la financiación de proyectos de inversión otorgan hasta un 50% del coste de adquisición de los activos y bonifican los intereses de los préstamos necesarios para financiar los mismos.
- Las subvenciones por asistencia técnica pueden alcanzar el 50% del coste de la actuación, sin superar, en ningún caso, los 20.000 euros.
- Las subvenciones para actividades de formación, fomento y difusión de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo, pueden alcanzar el coste total de la actividad subvencionable, sin superar la cuantía de 120.000 euros por actividad.

Además de lo expuesto hasta ahora, en la mencionada orden se detallan, entre otras disposiciones, los procedimientos para solicitar estas subvenciones, la documentación a aportar, los criterios utilizados para su concesión y las obligaciones de los beneficiarios.

## **TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS: EMPLEO SELECTIVO Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO**

El Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el 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, pretende incentivar la contratación de mujeres con discapacidad y realizar otras adaptaciones técnicas.

En concreto, la primera reforma abordada es la relativa a los contratos de trabajo de las mujeres con discapacidad, quienes cuentan con una doble dificultad en la vida social y laboral: la que afecta a toda mujer en relación con los hombres y la propia de las personas con discapacidad que se enfrentan con una barrera importante en el acceso al empleo. Por este motivo, se fomenta la contratación indefinida de mujeres con discapacidad a través de la bonificación, por cada mujer minusválida contratada, del 90% o del 100%, según sea o no menor de 45 años, en las



Joan Diaz i Associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. Se mantienen, por otro lado, las actuales bonificaciones del 70% y del 90% para los casos de contratación de un trabajador con discapacidad varón.

Además, se simplifican los requisitos y formalidades exigibles a las empresas de nueva creación para poder acogerse a las subvenciones o bonificaciones establecidas en el mencionado decreto y se unifican con los aplicables a empresas ya existentes. De esta forma, se pretende dar una mayor agilidad a la contratación de trabajadores con discapacidad desde el inicio de la actividad empresarial.

La otra modificación importante que se introduce es la relativa a las ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo con la intención de eliminar las barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad. Si bien la norma vigente hasta ahora no especificaba si las ayudas se aplicaban tanto a contratos de carácter indefinido como temporal, lo cierto era que, en la mayoría de los casos, estas ayudas venían limitándose a los supuestos de contrataciones indefinidas.

A partir de ahora, se aclara el supuesto y se establece expresamente que pueden concederse estas ayudas cuando se trate de contratos indefinidos o de contratos temporales si la duración del contrato no es inferior a 12 meses. Por otro lado, estas ayudas de adaptación de los puestos no quedan ya sólo vinculadas a la evitación de la siniestralidad, sino a la propia accesibilidad al empleo de los trabajadores con discapacidad.

## **COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Mediante el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se pretende reforzar la seguridad y la salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, esto es, en los casos cada día más habituales en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

En este decreto, se clarifica la definición de tres elementos esenciales en el ámbito de la prevención de riesgos:

- a) Centro de trabajo: Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.
- b) Empresario titular del centro de trabajo: Persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.
- c) Empresario principal: Empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Asimismo, se establecen los objetivos que la coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales ha de conseguir:

- a) Que las empresas concurrentes en el centro de trabajo apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva establecidos legalmente.
- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular



Joan Diaz Associates  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

- d) La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Por otra parte, se regula el deber de cooperación que surge cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen sus actividades trabajadores de dos o más empresas, que implica para las empresas concurrentes informarse recíprocamente antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo sobre los riesgos específicos de tales actividades que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas.

A esto se une la transmisión de tales informaciones, pues el deber de cooperar se completa con la información que cada empresario ha de dar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo.

Además, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes en los términos previstos reglamentariamente, precisando que para ello se tendrán en cuenta junto a la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades.

#### **Obligaciones del empresario titular**

El empresario titular deberá informar a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que se deben aplicar. Esta información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.

Debe tenerse en cuenta que esta información se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

Por otra parte, una vez que éste reciba la información derivada del deber de cooperación establecido por este decreto, y siempre que sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo, dará al resto de empresarios concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

Las instrucciones deberán ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos. Éstas tendrán que proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes que sea relevante a efectos preventivos.

Al igual que antes, las instrucciones se facilitarán por escrito cuando los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes sean calificados como graves o muy graves.



Joan Diaz Associats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

### Entrada en vigor

Lo dispuesto en este Real Decreto, entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, a partir de mayo del presente año.

## ***NORMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.***

Al igual que en ejercicios anteriores, el pasado 19 de febrero se publicó en el B.O.E. la Orden TAS/368/2004, de 12 de febrero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Este desarrollo es fruto del contenido del artículo 97 de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004, que establece las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2004 y en el que se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en el mismo.

La mencionada Orden, cumple con este objetivo, desarrollando las previsiones legales en materia de cotizaciones sociales para el ejercicio 2004. Mediante la misma no sólo se reproducen las bases y tipos de cotización reflejados en la Ley de Presupuestos, sino que, además, se adaptan las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratos a tiempo parcial.

En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguirá siendo de aplicación la vigente tarifa de primas, aprobada por Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre.

Por otro lado, y de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, se fijan los coeficientes aplicables para determinar la cotización a la Seguridad Social en supuestos específicos, como son los de Convenio Especial, colaboración en la gestión de la Seguridad Social o exclusión de alguna contingencia. Del mismo modo, se establecen las cuantías a satisfacer por la dispensación de la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social a colectivos ajenos a la misma.

## ***AUTÓNOMOS: DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.***

Al igual que en las situaciones de incapacidad temporal y, como consecuencia a su similitud con los subsidios de maternidad y riesgo durante el embarazo, en lo que se refiere a la suspensión de la actividad del trabajador por cuenta propia y la forma de acreditar la misma, resulta conveniente extender, de forma expresa, la declaración de actividad indicada para las prestaciones señaladas.

Por este motivo, el Instituto Nacional de Seguridad Social, mediante Resolución de 4 de febrero de 2004, ha establecido que los trabajadores por cuenta propia, salvo los incorporados al Régimen Especial de Trabajadores del



JoanDiazAssociats  
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Mar, que se encuentren en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, deberán presentar, ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que se haya concertado la contingencia de incapacidad temporal, una declaración sobre la persona que gestionará directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza o, en su caso, el cese temporal o definitivo de la actividad desarrollada.

Esta declaración, deberá presentarse en los siguientes plazos:

- a) Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la baja, en caso de incapacidad temporal.
- b) Dentro de los 15 días siguientes a la suspensión de la actividad, en los supuestos de prestación de riesgo durante el embarazo.
- c) En el caso de maternidad, dentro de los 15 días siguientes a la fecha del parto, o de la fecha de la resolución administrativa o judicial mediante la que se constituye el acogimiento o la adopción. En el caso de que el inicio del descanso por maternidad se haya iniciado con anterioridad al parto, el plazo de 15 días se contará a partir de la fecha del inicio de dicho descanso

La falta de presentación de esta declaración, en el plazo máximo indicado, producirá la suspensión en el inicio del pago de la prestación, pudiendo iniciarse de oficio las actuaciones pertinentes para verificar la situación en la que queda el establecimiento del que es titular el beneficiario de la prestación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad.

Si de estas actuaciones, se dedujese el carácter indebido de la prestación que, en su caso, se hubiese comenzado a percibir, se procederá a realizar las actuaciones precisas para el reintegro de la misma.

Esta declaración, se deberá presentar semestralmente, siempre que sea requerida por la entidad gestora y se mantenga la situación de incapacidad temporal o de riesgo durante el embarazo.