

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

MARZO 2005

SUMARIO

- **DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE NORMALIZACIÓN.**
- **NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA LEY 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**
- **NORMAS DE COTIZACIÓN PARA EL AÑO 2005.**

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE NORMALIZACIÓN.

La Orden PRE/140/2005, de 2 de febrero, tiene por objeto desarrollar el procedimiento al que se debe ajustar el proceso de normalización establecido en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

A continuación, detallamos las características prácticas de este proceso de normalización establecidas por la presente orden.

Requisitos generales

Los empresarios o empleadores que pretendan contratar a trabajadores extranjeros acogiéndose al proceso de normalización, podrán solicitar a favor de éstos una autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador figure empadronado en un municipio español con al menos seis meses de anterioridad al 7 de febrero de 2005, presentando asimismo un pasaporte, título de viaje o cédula de inscripción que acredite su presencia continuada en territorio español durante dicho periodo.
- b) Que exista un contrato de trabajo firmado entre empresario o empleador, y trabajador donde se incorporará un compromiso del empleador de mantener la prestación laboral por un período mínimo de 6 meses, salvo en los siguientes casos:
 - En el sector agrario dicho período mínimo será de tres meses.
 - En los sectores de la construcción y la hostelería, dicho compromiso podrá llevarse a cabo dentro de un período máximo de 12 meses.

- En el sector del servicio doméstico cuando se presten prestar servicios para un solo empleador o cabeza de familia durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes, e igual o inferior a 40 horas de trabajo efectivo a la semana, la solicitud inicial de autorización de residencia y trabajo deberá ser presentada por el cabeza de familia empleador. Los servicios deberán ser prestados en el hogar en el que resida el cabeza de familia y, en su caso, demás personas que componen dicho hogar.
- c) En los contratos de trabajo a tiempo parcial, el tiempo de trabajo se incrementará proporcionalmente a la reducción sobre la jornada ordinaria pactada, de forma que la suma de las jornadas a realizar mediante los diferentes contratos a tiempo parcial, dentro del periodo de vigencia de la autorización, equivalga al menos al total de un contrato en los términos de la letra b) anterior.
- d) Que las empresas solicitantes estén inscritas en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de las cuotas exigibles por la Seguridad Social.
- e) Que las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente para la actividad, categoría profesional y localidad.
- f) Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- g) Que el trabajador extranjero carezca de antecedentes penales tanto en España como en los países en los que hubiera residido en los cinco años anteriores.
- h) Que el trabajador extranjero no tenga prohibida su entrada en España.

Servicios doméstico de carácter parcial o discontinuo

En estos casos, se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador extranjero figure empadronado en un municipio español con al menos seis meses de anterioridad al 7 de febrero de 2005, fecha de la entrada en vigor del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, presentando asimismo un pasaporte, título de viaje o cédula de inscripción que acredite su presencia continuada en territorio español desde una fecha anterior a la del empadronamiento.
- b) Que las prestaciones laborales que tenga concertadas el trabajador extranjero le garanticen un periodo mínimo de actividad de seis meses.
- c) Que el trabajador extranjero reúna los requisitos que determinen su inclusión en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, en particular, los siguientes:
 - Prestar servicios exclusivamente domésticos para más de un cabeza de familia, titular de hogar familiar, o grupo de personas que, sin constituir familia, convivan en el mismo hogar familiar, con carácter parcial o discontinuo, y cuya duración no sea inferior a 30 horas de trabajo efectivo a la semana, en cómputo global, realizadas durante, al menos, 12 días en el mes.
 - Que estos servicios sean prestados en el hogar en el que resida el cabeza de familia y, en su caso, demás personas que componen dicho hogar.

- Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que ésta sea.
- No encontrarse expresamente excluido del campo de aplicación de este Régimen.
- d) Que los servicios pactados se ajusten a las condiciones laborales establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- e) Que el trabajador extranjero carezca de antecedentes penales tanto en España, como en los países en los que hubiera residido en los cinco años anteriores.
- f) Que el trabajador extranjero no tenga prohibida su entrada en España.

Sujetos legitimados para la presentación de las solicitudes

Las solicitudes relativas a las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena, deberán ser presentadas por el empresario o empleador o por quien válidamente ostente la representación legal empresarial, salvo para los trabajadores del servicio doméstico.

A estos efectos, se considerará representante legal empresarial, a la persona física que tuviera reconocida dicha condición por el Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En los casos del servicio doméstico, será el trabajador extranjero quien deba comparecer personalmente para presentar la solicitud de autorización inicial de residencia y trabajo.

Documentación necesaria para la solicitud

El empresario o empleador, deberá acompañar al modelo oficial de solicitud la siguiente documentación:

- a) Documentación acreditativa de la identidad del empresario o empleador solicitante:
 - El DNI en el caso de ciudadanos españoles.
 - Tarjeta de identidad de extranjero en vigor, en el caso de empresario o empleador extranjero no nacional de un Estado miembro de la Unión Europea ni parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
 - Tarjeta de identidad de extranjero, NIF, documento de identidad o pasaporte nacional válido y en vigor, para empresario o empleador extranjero no nacional.
 - CIF y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, en el caso de empresarios, y, en su caso, documento público que otorgue la representación legal de la empresa en favor de la persona física que formule la solicitud.
- b) Copia completa del pasaporte o documento de viaje, o cédula de inscripción, en vigor, del trabajador extranjero, así como otros pasaportes o documentos de viaje del mismo.
- c) Certificación de empadronamiento del trabajador extranjero, en la que conste una fecha de inscripción en un padrón municipal español anterior al 8 de agosto de 2004.
- d) Contrato de trabajo firmado por empleador y trabajador
- e) Certificado de antecedentes penales del trabajador extranjero expedido por las Autoridades del país o

países de residencia de éste en los últimos cinco años, traducido al castellano o a la lengua cooficial.

- f) Acreditación de la titulación, en su caso debidamente homologada, o de la capacidad exigida para el ejercicio de la profesión por parte del trabajador extranjero.
- g) Declaración del empresario o empleador que declare que no se encuentra incurso en ninguno de los supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el artículo 53.1.d), e) y k) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 2393/2004.

En los casos del servicio doméstico, el trabajador extranjero deberá acompañar la siguiente documentación:

- a) Copia completa de su pasaporte o documento de viaje, o cédula de inscripción, en vigor, así como otros pasaportes o documentos de viaje del mismo.
- b) Certificación de empadronamiento en la que conste una fecha de inscripción en un padrón municipal español anterior al 8 de agosto de 2004.
- c) Certificado de antecedentes penales expedido por las Autoridades del país o países de residencia de éste en los últimos cinco años, caso traducido al castellano o a la lengua cooficial.
- d) Declaración del cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras b) y c) del apartado anterior en el que comentábamos los servicios para empleados del servicio doméstico.
- e) Copia compulsada de la documentación acreditativa de la identidad de los cabezas de familia o titulares de hogar familiar para los que va a prestar servicios el trabajador extranjero:
 - DNI en el caso de ciudadanos españoles.
 - Tarjeta de identidad de extranjero, en el caso de no nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea ni parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
 - Tarjeta de identidad de extranjero en vigor, NIF, documento de identidad o pasaporte nacional válido y en vigor, en el caso de extranjeros nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea o parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA LEY 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el B.O.E. del pasado 29 de diciembre, se publicó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En esta norma se establecen una serie de medidas encaminadas, entre otros aspectos, a fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, consagrar derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género y garantizar los derechos económicos y laborales de las víctimas.

Comentamos, a continuación, las novedades en material laboral y de Seguridad Social introducidas con la presente ley.

Reducción de jornada y cambio de horario

Se establece en el Estatuto de los Trabajadores un nuevo supuesto, en base al cual la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

Movilidad geográfica

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En estos casos, la empresa deberá comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, finalizando de este modo la obligación de reserva para la empresa.

Suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, considerándose esta decisión una situación legal de desempleo.

El período de suspensión, se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las

actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Contratos de interinidad

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Extinción del contrato

Se introduce una nueva causa de extinción del contrato para los supuestos en que las trabajadoras víctimas de la violencia de género se vean obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo.

Al igual que en el caso de la suspensión del contrato, esta rescisión de la relación laboral se considerará una situación legal de desempleo que se acreditará mediante comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

Ausencias y faltas de puntualidad

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Trabajadoras por cuenta propia

A las trabajadoras autónomas (o por cuenta propia) víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social.

Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta, tomando como base de cotización la equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.



joan Diaz Associates
SOCIETAT D'ECONOMISTES

NORMAS DE COTIZACIÓN PARA EL AÑO 2005

La Orden TAS/77/2005, de 18 de enero, publicada en el B.O.E. del 28 de enero, desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social establecidas en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

REGIMEN GENERAL			
GRUPO COTIZACI	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS	BASES MÁXIMAS
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección (no en art 13 FT)	836,10	2.813,40
2	Ingenieros Técnicos. Peritos y Ayudantes	693,60	2.813,40
3	Jefes Administrativos y de Taller	603,00	2.813,40
4	Ayudantes no Titulados	598,50	2.813,40
5	Oficiales Administrativos	598,50	2.813,40
6	Subalternos	598,50	2.813,40
7	Auxiliares Administrativos	598,50	2.813,40
		BASES MÍNIMAS	BASES MÁXIMAS
8	Oficiales de 1ª y 2ª	19,95	93,78
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	19,95	93,78
10	Peones	19,95	93,78
11	Trabajadores menores de 18 años	19,95	93,78

TRABAJADORES AUTÓNOMOS		
	BASES MÍNIMAS	BASES MÁXIMAS
	770,40	2.813,40

- (1) Para trabajadores de 30 o menos años o mujeres de 45 o más años, la base mínima es de 598,50 €.
- (2) Si el trabajador tuviera 50 o más años cumplidos, la base mínima es de 781,90 € y la base máxima es de 1.465,60 €