

ABRIL DE 2023

GUÍA PRÁCTICA

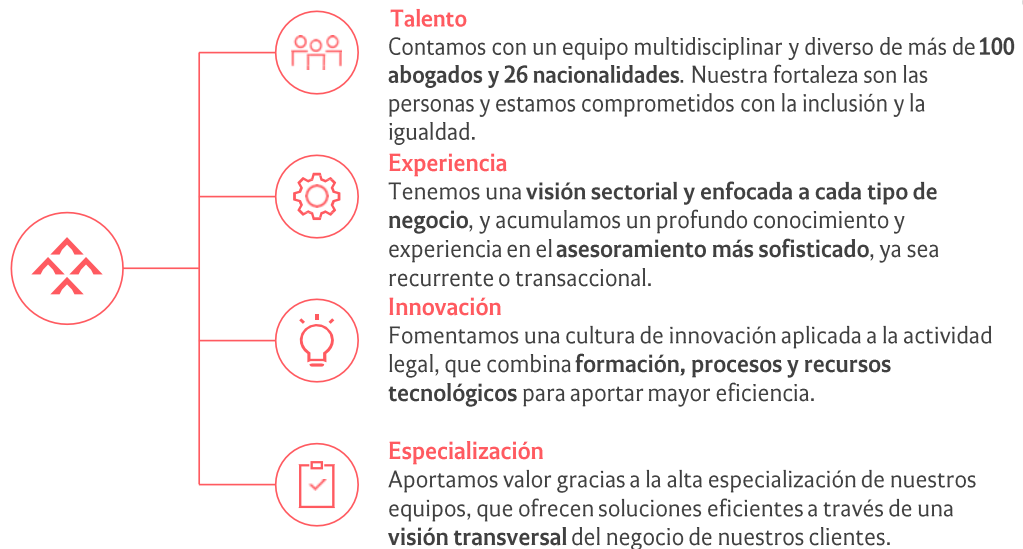
Agenda del Trabajo Digno ¿Qué va a cambiar?

Ley 13/2023, de 3 de abril



Qué ofrecemos

A través de equipos altamente especializados y con dilatado conocimiento y experiencia, asesoramos en todas las áreas del derecho empresarial. Ayudamos a nuestros clientes en las cuestiones más exigentes, en cualquier territorio.



Contamos con una red de 27 oficinas en 13 países, con marcada implantación en España, Portugal y Latinoamérica. Ofrecemos el equipo que mejor se adapta a las necesidades específicas de cada cliente y situación.



Recomendados para las principales áreas del derecho en Europa y Latinoamérica



Firma europea del año (2022) y "Firma ibérica del año (2020, 2022)



Firma más innovadora de Europa en la categoría "Using data", 2022



N.º 2 del top jurídico - Portugal. OnStrategy

En Cuatrecasas integramos criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en la prestación de nuestros servicios y en nuestra gestión interna.

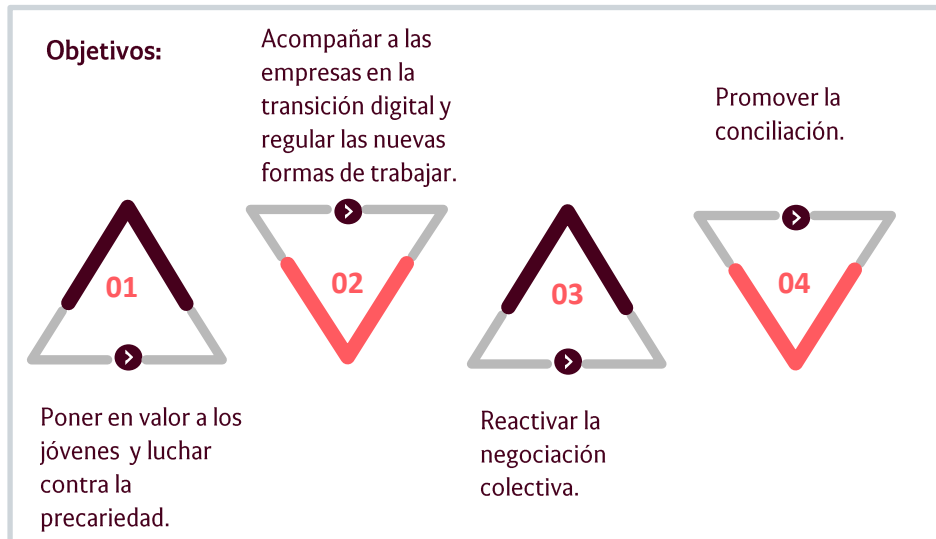
[Aquí](#) detallamos los principales parámetros a través de los cuales medimos nuestro desempeño ESG. Consulte también nuestro último [Informe de Sostenibilidad Corporativa](#).



CONTENIDOS

1. Contexto
2. Prácticas profesionales
3. Períodos de prueba
4. Contratos de trabajo - Contenido
5. Contratos de trabajo - Modalidades
6. Conciliación de la vida personal y profesional
7. Tiempo de trabajo
8. Terminación de los contratos de trabajo
9. Plataformas digitales
10. Algoritmos e inteligencia artificial
11. Fondos de compensación
12. Actividad sindical y negociación colectiva
13. Construcción y agricultura
14. Refuerzo del marco sancionador y de las competencias de la Autoridad para las Condiciones de Trabajo (“ACT”)
15. Resumen | ¿Qué hacer?
16. Key contacts

1. Contexto



La Ley n.º 13/2023, de 3 de abril, prevé más de 150 enmiendas a la legislación laboral

En principio, las enmiendas entran en vigor el

1.05.2023

Los administradores, gerentes o directores de personas jurídicas responden solidariamente del pago de las multas.

Casi todos los incumplimientos de la legislación laboral pasan a considerarse infracciones administrativas. Importes máximos en caso de infracción:

61 200 euros por infracción

122 400 euros (si la infracción afecta a un conjunto de trabajadores)

2. Prácticas profesionales

- **Equiparación a los trabajadores por cuenta ajena:** Los profesionales en prácticas se equiparan a los trabajadores por cuenta ajena (TCOs, por su acrónimo en portugués) para efectos de Seguridad Social - **las entidades promotoras deberán abonar las contribuciones a la Seguridad Social de igual forma que en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.**
- **Aumento del subsidio mensual:** Se aumenta el importe del subsidio mensual que la entidad promotora debe pagar al profesional en prácticas. **En 2023, el subsidio mensual mínimo de los profesionales en prácticas es de 608 euros**, un importe que corresponde al 80 % de la Retribución Mínima Mensual Garantizada (RMMG). Hasta ahora, el subsidio correspondía al valor de referencia de ayudas sociales.
- **Seguros:** Obligación de **inclusión de los profesionales en prácticas en el seguro de accidentes de trabajo** (en lugar del seguro de accidentes personales en beneficio del profesional en prácticas).

3. Períodos de prueba

- **Obligación de informar al trabajador:** Pasa a ser obligatorio informar por escrito al trabajador sobre (i) la duración y (ii) las condiciones del período de prueba. Plazo para el cumplimiento de esta obligación: siete días tras el inicio de la ejecución del contrato.
- **Reducción del período de prueba:**
 - **El período de prueba de 180 días en el caso de los trabajadores que buscan su primer empleo se reduce o se excluye** - conforme a la duración del anterior contrato de trabajo de duración determinada igual o superior a 90 días, aunque se haya celebrado con una entidad empleadora diferente.
 - El período de prueba también se reduce en función de la duración del período de prácticas, si ha tenido una duración superior a 90 días y recibido una calificación positiva, para la misma actividad, incluso si se ha realizado en una entidad promotora distinta de la entidad empleadora.
- **Plazo de preaviso para denuncia:** Si el período de prueba es superior a 120 días, el plazo de preaviso para denunciar el contrato será de 30 días (antes era de 15 días).
- **Comunicaciones:** La denuncia del contrato de trabajo durante el período de prueba por parte de un trabajador cuidador se debe comunicar a la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (“CITE”) y la denuncia del contrato de los trabajadores en busca de su primer empleo se debe comunicar a la Autoridad para las Condiciones del Trabajo (“ACT”).

En el caso de que no se informe sobre la duración del período de prueba, se presumirá que las partes acordaron excluir el período de prueba.

¿Qué hacer?

Cumplir con las obligaciones declarativas y contributivas correspondientes a los profesionales en prácticas, tal y como en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.

Infracción: Falta muy grave

Actualizar los importes abonados en concepto de subsidio mensual por prácticas.

Infracción: Falta muy grave

Incluir al profesional en prácticas en el seguro de accidentes laborales.

Infracción: Falta muy grave

¿Qué hacer?

Incluir la información sobre el período de prueba aplicable en todos los modelos de los contratos de trabajo que se celebren tras el 1.05.2023.

Nota: Las modificaciones que afecten a la existencia y duración del período de prueba se aplicarán únicamente a los contratos de trabajo celebrados a partir del 1.05.2023.

Revisar los procedimientos de comunicación de suspensión de los contratos durante el período de prueba.

Infracción: La ausencia de las comunicaciones legalmente exigidas a la CITE y a la ACT constituye una **falta grave.**

4. Contratos de trabajo - Contenido

4.1. Deber de información

Al conjunto de informaciones que el empleador debe facilitar, por escrito, al trabajador se añaden las siguientes:

- La duración previsible del contrato, en los contratos de trabajo de duración determinada a plazo incierto.
- Los requisitos formales a observar para la terminación del contrato, además de los plazos de preaviso establecidos.
- El método de pago de la retribución y el desglose de los diferentes conceptos que la integran.
- El régimen aplicable en caso de horas extra y en la organización de los turnos.
- La designación de las entidades que hayan celebrado el instrumento de regulación colectiva que resulte de aplicación.
- La identificación del cliente, en los contratos de trabajo temporal.
- La duración y las condiciones del período de prueba, si fuera el caso.
- El derecho individual a formación continua.
- La concretización del régimen en el caso de trabajo intermitente (tipo de contrato de duración indeterminada).
- Los regímenes de protección social, incluyendo los beneficios complementarios o sustitutivos de los asegurados por el régimen general de la seguridad social.
- Los parámetros, criterios, las reglas y las instrucciones en que se basan los algoritmos u otros sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones sobre el acceso y el mantenimiento del empleo, así como las condiciones de trabajo, incluyendo la elaboración de perfiles y el control de la actividad profesional.

4.2. Exclusividad

En adelante, el empleador no podrá oponerse a que el trabajador ejerza otra actividad profesional, salvo en caso de fundamentos objetivos, tales como la seguridad y la salud o el deber de confidencialidad profesional.

Reducción de los plazos - Deber de información

Tras el inicio del contrato: 7 días para cumplir con el deber de información (el plazo anterior era de 30 días).

Modificaciones: se deberán comunicar antes de la fecha en que surtan efectos (y no, como anteriormente, a lo largo de los 30 días siguientes).

¿Qué hacer?

Revisar los modelos de los contratos de trabajo que se celebren a partir del 1.05.2023.

Infracción: La no prestación u omisión de actualización oportuna de cualquiera de las informaciones legalmente exigidas constituye una **falta grave**.

¿Qué hacer?

Revisar los modelos de los contratos de trabajo que se celebren a partir del 1.05.2023 para evaluar la validez de las cláusulas de exclusividad.

Infracción: Falta muy grave

5. Contratos de trabajo - Modalidades

5.1. Contratos de trabajo de duración determinada – *Contratos de Trabalho a Termo*

- Los contratos de trabajo de duración determinada a plazo incierto a plazo incierto deben especificar la duración previsible del contrato.
- **Queda prohibida la sucesión de contratos de trabajo de duración determinada** antes de que haya transcurrido 1/3 de la duración del contrato en vigor – aplicable tanto para el mismo puesto de trabajo como para la misma actividad profesional.
- **Obligación de comunicar a la CITE el motivo de la no renovación de un contrato de trabajo de duración determinada** - siempre que sea el contrato de un trabajador cuidador.
- **Aumento de la indemnización por terminación del contrato de trabajo de duración determinada** -pasa a ser, en cualquier caso, de 24 días de salario base y prima de antigüedad por cada año trabajado (hasta ahora la indemnización era de 18 días en el caso de los contratos de trabajo de duración determinada a plazo cierto y si la extinción se producía durante los tres primeros años de duración de los contratos de trabajo de duración determinada a plazo incierto, y de 12 días en el caso de los contratos de duración determinada a plazo incierto a partir del cuarto año de duración).
- **Nota:** Las modificaciones introducidas ahora no afectan a la validez de los contratos de duración determinada ya celebrados.

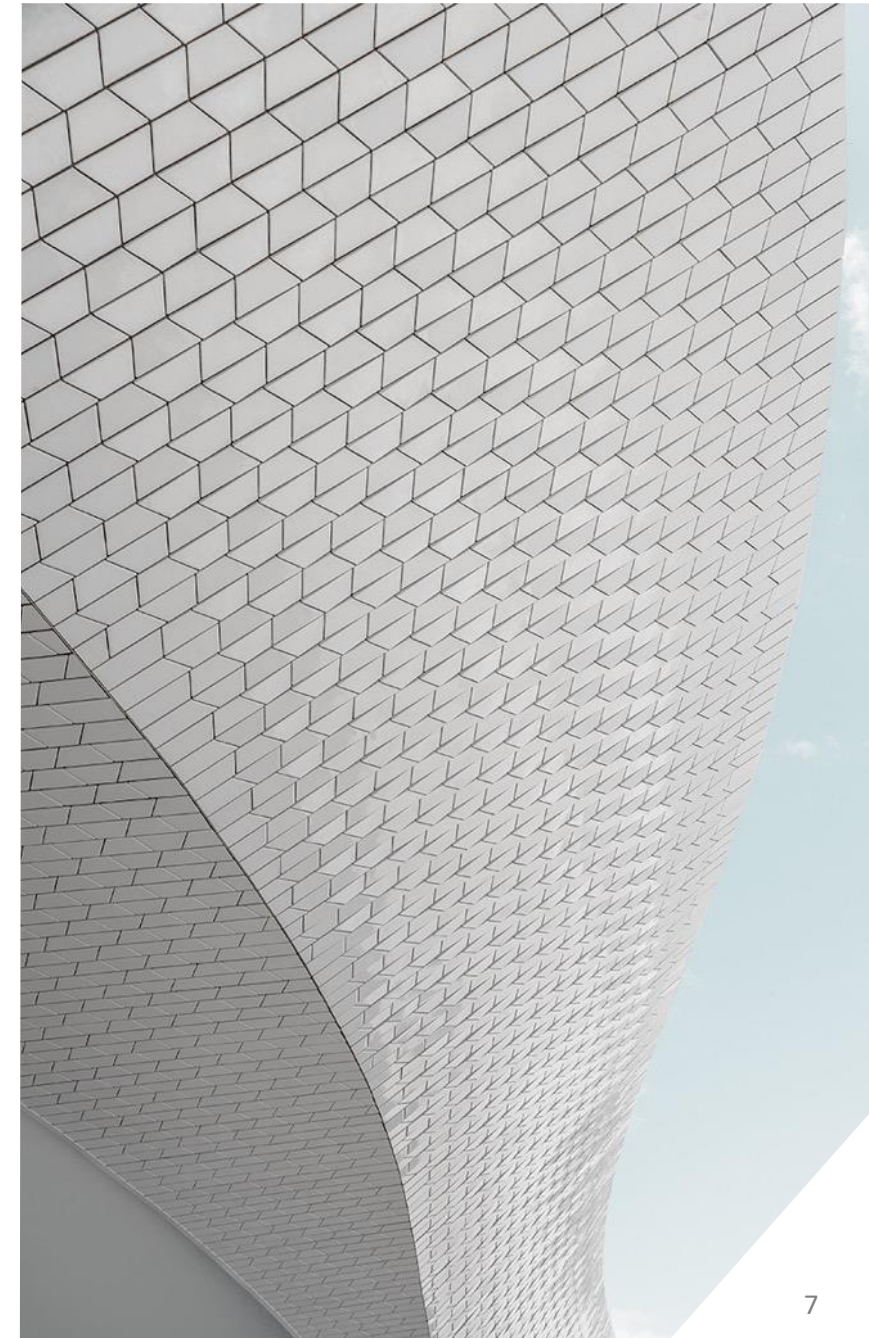
¿Qué hacer?

Revisar los modelos de los nuevos contratos de trabajo que se celebren a partir del 1.05.2023.

Revisar los importes de la indemnización a pagar.

Infracción: Falta muy grave

En los casos de recurso por fraude en la contratación con duración determinada, la ACT también pasa a poder iniciar acciones judiciales para el reconocimiento de un contrato de trabajo de carácter indefinido.



5. Contratos de trabajo - Modalidades

5.2. Contratos de trabajo temporal – Contratos de Trabalho Temporário

- En los contratos de trabajo temporal **se debe identificar el cliente**. En caso de que se contrate una empresa de trabajo temporal sin licencia, se considera que los trabajadores tienen un contrato de trabajo indefinido con la empresa utilizadora.
- **Queda prohibida la sucesión de contratos de trabajo temporal**, no solo para el mismo puesto de trabajo sino también para a la misma actividad profesional, antes de que haya transcurrido 1/3 de la duración del contrato vigente, tras haberse completado la duración máxima del contrato. Queda igualmente prohibida la celebración de contratos de prestación de servicios para el mismo objeto o actividad, con el mismo empleador o sociedad con la que se encuentre en relación de dominio o de grupo, o que mantenga estructuras organizativas comunes. En el caso de incumplimiento de la prohibición de contratos sucesivos, el contrato pasará a ser considerado indefinido, contando para el cómputo de la antigüedad del trabajador, todo el tiempo de trabajo prestado para el cliente en cumplimiento de los sucesivos contratos.
- **Renovación y duración:** El contrato de trabajo temporal pasa a ser renovable un máximo de 4 veces (y no de 6 veces, como venía siendo) y su duración no puede exceder los 4 años. Si excede los 4 años, pasará a ser un contrato de duración indefinida para cedencia temporal.
- **Licencias:** El régimen jurídico para el ejercicio y autorización de las agencias privadas de contratación y de las empresas de trabajo temporal (ETT) se ha modificado en profundidad y los requisitos para el ejercicio de la actividad han aumentado significativamente.

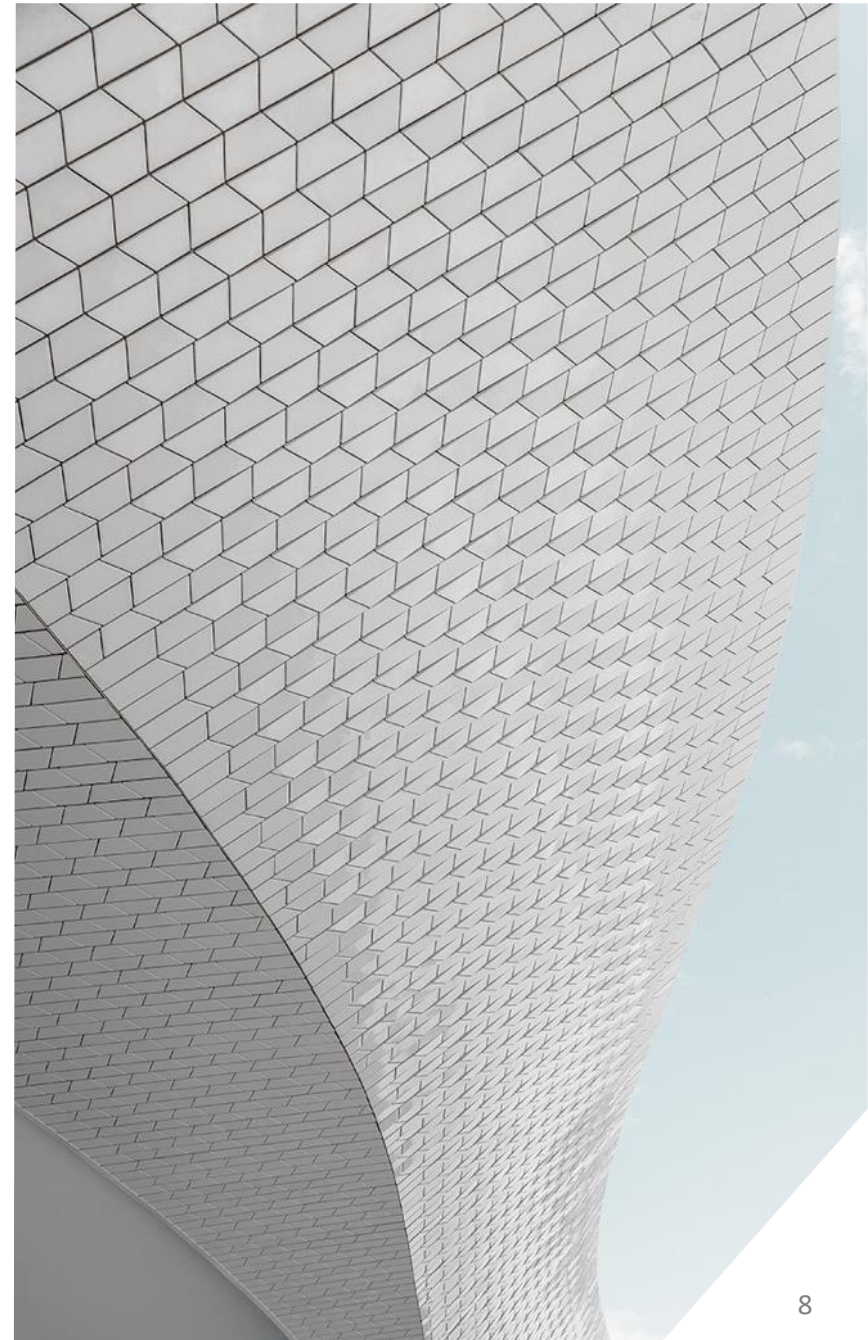
¿Qué hacer?

ETTs: asegurar el cumplimiento de los nuevos requisitos legales para el ejercicio de la actividad. Los clientes solo podrán contratar ETTs con licencia y deben verificar el cumplimiento de las obligaciones legales que le correspondan.

Revisar los modelos de los contratos de trabajo temporal que se celebren a partir del 1.05.2023.

Infracción: El incumplimiento de estas normas puede constituir una falta grave o muy grave.

En los casos de recurso por fraude en la contratación en régimen de contrato temporal, la ACT también pasa a poder iniciar acciones judiciales para el reconocimiento de contrato de trabajo indefinido.



5. Contratos de trabajo - Modalidades

5.3. Teletrabajo

- El empleador y el trabajador deben **establecer de mutuo acuerdo el valor de la compensación debida por los gastos extraordinarios relacionados con el teletrabajo**, que se considerará a efectos fiscales, un coste para el empleador y no constituye un rendimiento para el trabajador hasta el límite del valor que se haya fijado legalmente.
- Los trabajadores pasan a tener derecho al teletrabajo si cohabitan con hijos con discapacidad, enfermedad crónica o enfermedad oncológica, independientemente de la edad de los hijos.

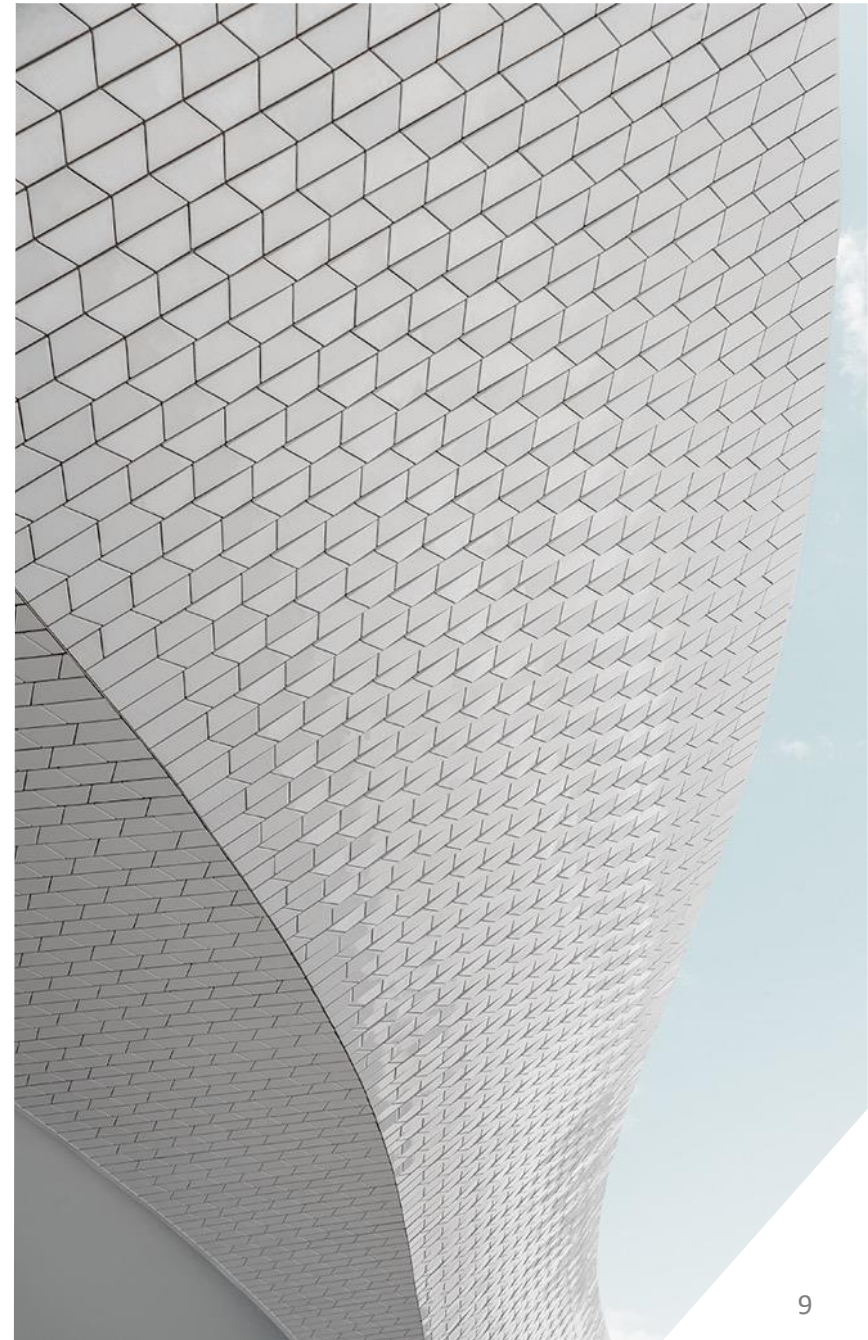
¿Qué hacer?

Revisar los modelos de los acuerdos de teletrabajo que se celebren a partir del 1.05.2023.

Infracción:

Falta muy grave

Pactar suplementos a los acuerdos de trabajo existentes



6. Conciliación de la vida personal y profesional

6.1. No discriminación

- **Se califican expresamente como discriminatorias las prácticas de trato desfavorable relacionadas con el disfrute de los derechos** en la parentalidad, pero también cualquier otro derecho que contribuya a la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como los derechos atribuidos al cuidador informal.
- Se tipifican expresamente como prácticas discriminatorias las que estén relacionadas con el impacto negativo desfavorable del disfrute de dichos derechos en la atribución de **premios** de asiduidad y **puntualidad** así como la **evaluación y progresión** en la carrera profesional.

¿Qué hacer?

Revisar las políticas salariales, de evaluación, de atribución de premios y de planes de carrera profesional.

Infracción:

Las prácticas discriminatorias constituyen una falta muy grave.

Revisar las informaciones publicadas en materia de igualdad y no discriminación.

6.2. Parentalidad

- **Acumulación de permisos:** Se prevé la posibilidad de acumular los permisos de parentalidad inicial, tras el disfrute de 120 días consecutivos, con jornada a tiempo parcial, pudiendo ser disfrutado dicho período por ambos progenitores, de modo simultáneo o de manera secuencial.
- **El cómputo de los días de permiso parental de uso exclusivo del padre**, pasan a realizarse en **días naturales** y no en días hábiles.
El permiso parental exclusivo de la madre pasa a ser de 42 días naturales computables tras el parto.
- **Se excluyen del ámbito de aplicación de los regímenes de adaptabilidad grupal y del banco de horas grupal**, además de los trabajadores con hijos **menores de 3 años de edad** (que actualmente no estaban incluidos), (i) los trabajadores con hijos que, independientemente de su edad, padezcan alguna **discapacidad o enfermedad crónica**, y (ii) los trabajadores con **hijos con edad comprendida entre los 3 y los 6 años, que presenten declaración de que el otro progenitor ejerce actividad profesional** y que no puede prestar los cuidados por ese motivo.
- Se prevé una mejora en los subsidios que corresponden a situaciones en que los permisos parentales sean compartidos entre ambos progenitores.
- Los derechos atribuidos en el ámbito de la parentalidad se extienden a adoptantes y candidatos a adoptantes así como familias de acogida con algunas adaptaciones.

¿Qué hacer?

Revisar los procesos de tramitación de permisos y de las políticas de comunicación y justificación de ausencias.

Infracción:

La infracción de los regímenes de permisos parentales constituye una falta muy grave.

Revisar los parámetros de los programas de gestión de las ausencias por disfrute de permisos de parentalidad.

La infracción de los regímenes de exclusión de la adaptabilidad y del banco de horas constituye una falta grave.

Revisar las informaciones publicadas sobre los derechos durante la parentalidad.

6. Conciliación de la vida personal y profesional

6.3. Trabajadores cuidadores

- **Se consideran trabajadores cuidadores aquellos trabajadores que hayan obtenido el reconocimiento del estatuto de cuidadores informales no principales** junto con la Seguridad Social, por cuidar y acompañar a un familiar de manera regular.
- A los trabajadores cuidadores les corresponden los siguientes derechos:
 - Permisos
 - Trabajo a tiempo parcial
 - Horario flexible
 - Permiso por asistencia a familiar conviviente
 - Exención de horas extra
 - Protección especial en el caso de terminación del contrato de trabajo

6.4. Ausencias

- **Duelo gestacional:** Las madres trabajadoras pasan a poder ausentarse justificadamente por motivo de duelo gestacional, en las situaciones en las que no disfruten del permiso debido a la interrupción del embarazo, hasta un máximo de 3 días consecutivos. Los padres trabajadores pasan también a poder ausentarse justificadamente en cualquiera de las situaciones (interrupción del embarazo o duelo gestacional) por 3 días consecutivos. Estas ausencias no determinan la pérdida de ningún derecho y se consideran como prestación efectiva de trabajo.
- **Ausencias justificadas por fallecimiento:** El permiso por fallecimiento del cónyuge, se amplía de 5 días a 20 días consecutivos. El permiso por fallecimiento de un familiar de primer grado (que no sea hijo/a o hijastro/a), se amplía de 2 días a 5 días consecutivos.
- Los trabajadores podrán obtener bajas por enfermedad de un máximo de 3 días consecutivos presentando una autodeclaración de enfermedad en el portal del Servicio Nacional de Salud (SNS). Esta baja se puede solicitar como máximo 2 veces al año.
- El empleador deja de poder oponerse a la petición del trabajador de sustitución de la pérdida de retribución por motivo de ausencia por la renuncia a días de vacaciones o de prestación de trabajo extraordinario (dentro de los límites legales).

¿Qué hacer?

Revisar los procesos de tramitación de las peticiones de permisos y ausencias justificadas.

Revisar las políticas de comunicación y justificación de ausencias y parametrizar los programas de gestión de ausencias por disfrute de permisos.

Infracción:

La infracción de los derechos que corresponden ahora a los cuidadores informales constituye falta grave y muy grave.

¿Qué hacer?

Revisar las políticas de comunicación y justificación de ausencias.

Revisar la parametrización de los programas de gestión de las ausencias.

Infracción:

Falta muy grave

7. Tiempo de trabajo

Trabajo extraordinario

- Se incrementa el importe por trabajo extra a partir de 100 horas anuales.
- El trabajo extra que supere las 100 horas anuales pasa a ser remunerado por el valor de retribución por hora con los siguientes incrementos:
 - i. 50 % por la primera hora o fracción de esta y 75 % por hora o fracción siguientes, en día hábil.
 - ii. 100 % por cada hora o fracción, en día de descanso semanal, obligatorio o complementario, o en festivo.

¿Qué hacer?

Revisar la parametrización de los programas de procesamiento salarial.

Infracción:

La falta de pago de los importes actualizados a título de trabajo extra constituye una falta grave.



8. Terminación de los contratos de trabajo

8.1. Indemnización por terminación de contratos de trabajo

- Incremento de las indemnizaciones:
 - i. La indemnización por **despido colectivo, extinción del puesto de trabajo o despido por inadaptación** aumenta de 12 a 14 días de retribución base y primas de antigüedad por cada año trabajado, para el período de duración del contrato a partir del 1.05.2023.
 - ii. La compensación por terminación del contrato de duración determinada aumenta a 24 días de retribución base y prima de antigüedad por año trabajado.

Infracciones: La falta de pago del importe debido a la terminación de un contrato de duración determinada constituye una **falta grave**. La falta de pago del importe de la indemnización en caso de despido por causas objetivas hace del **despido un acto ilícito y constituye una falta grave**.

8.2. Suspensión del despido

- La ACT pasa a poder comunicar al Ministerio Público los despidos que considere ilícitos para instar un procedimiento cautelar para la suspensión del despido.

8.3. Prohibición de *outsourcing*

- Deja de estar permitido recurrir a servicios externos, es decir, de *outsourcing*, **para satisfacer las necesidades que puedan ser aseguradas** por el trabajador cuyo contrato de trabajo haya sido rescindido por despido colectivo o extinción del puesto de trabajo en los 12 meses anteriores.

Infracción: Falta muy grave

8.4. Renuncia voluntaria (irrenunciabilidad de créditos)

- Los créditos de los trabajadores derivados de un contrato de trabajo, de su incumplimiento o de su terminación ya no pueden extinguirse por renuncia voluntaria, salvo en el caso de transacción judicial.
- **Consecuencias del incumplimiento:** Los trabajadores podrán impugnar el importe del finiquito recibido después del 1.05.2023 si consideran que deberían percibir una cantidad superior a la abonada.

¿Qué hacer?

Revisar los modelos/las cláusulas de renuncia voluntaria (declaraciones de finiquito), particularmente las que se incluyen en los acuerdos de revocación del contrato de trabajo.

9. Plataformas digitales

- Se crea una nueva presunción de laboralidad para la actividad prestada en las plataformas digitales - consecuencia - aplicación de las normas del Código de Trabajo compatibles con la naturaleza de dicha actividad.

10. Algoritmos e inteligencia artificial

Uso de algoritmos o de otros sistemas de inteligencia artificial ("IA")

- Se prevé que las **normas legales puedan no aplicarse** en materia de uso de algoritmos, IA y materias conexas **por el instrumento de regulación colectiva de trabajo** que, sin oposición de aquellas normas, disponga **en sentido más favorable a los trabajadores**.
- Se prevé un **deber de información de los empleadores en materia de algoritmos y sistemas de IA**, tanto a los trabajadores considerados de manera individual, como a las comisiones de trabajadores y a los delegados sindicales (en cuanto a estos últimos, hay obligación de consulta sobre estas materias).
- Se tipifica expresamente **la prohibición de discriminación algorítmica**.

¿Qué hacer?

Proceder a la revisión general de las relaciones laborales de las empresas que actúen a través de plataformas digitales con prestadores de servicios.

Infracción:

La contratación de la prestación de actividad, de forma aparentemente autónoma, en condiciones características de contrato de trabajo, que pueda causar un perjuicio al trabajador o al Estado constituye una **falta muy grave**.

En caso de reincidencia se aplicarán las siguientes sanciones accesorias:

- Privación del derecho de ayudas, subsidio o beneficio otorgado por la entidad o servicio público, de índole fiscal o contributiva o proveniente de fondos europeos, por un período de hasta dos años.
- Privación del derecho de participar en subastas o concursos públicos, por un período de hasta dos años.

¿Qué hacer?

Evaluar la inclusión del tema del uso de algoritmos, sistemas de IA u otros temas relacionados en la contratación colectiva, en particular para acuerdos colectivos de empresa.

Actualizar la información publicada en materia de igualdad y no discriminación, incluyendo la mención a la discriminación algorítmica.

Realizar una autoevaluación para identificar y tipificar los algoritmos y sistemas de IA usados por el empleador que afecten a la toma de decisiones sobre el acceso/mantenimiento del empleo y las condiciones de trabajo.

Facilitar la información a los trabajadores (ya en activo y nuevos trabajadores) sobre los algoritmos y sistemas de IA utilizados.

Infracción:

Las prácticas discriminatorias basadas en algoritmos u otros sistemas de inteligencia artificial constituyen **falta muy grave**.

La **no transmisión de las informaciones** legalmente exigidas a los trabajadores o a sus representantes constituye una **falta grave**.

11. Fondos de compensación

- Quedan suspendidas las obligaciones en relación con el Fondo de Garantía de Compensación del Trabajo - FGCT - (al menos hasta 2026) y al Fondo de Compensación del Trabajo - FCT- (hasta la entrada en vigor de las modificaciones legislativas en el régimen legal).

12. Actividad sindical y negociación colectiva

12.1 Actividad sindical y representación de trabajadores

- Los **prestadores de servicios en situación de dependencia económica** pasan a tener derecho a la representación de sus intereses socioprofesionales por el sindicato o la comisión de trabajadores.
- El derecho a reunión en el lugar de trabajo, instalaciones, anuncios y distribución de información sindical, pasa a ser reconocido a las asociaciones sindicales, incluso cuando no existan trabajadores afiliados a dichas asociaciones sindicales en la empresa.

12.2. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva

- En el caso de terciarización, adquisición de servicios externos a entidades terceras para el desarrollo de actividades correspondientes al objeto social de la empresa adquirente, **se aplica al prestador de los servicios el instrumento de regulación colectiva del trabajo (IRCT) del adquirente.**
- Los **prestadores de servicios en situación de dependencia económica** pasan a tener derecho a la **negociación de los IRCTs** específicos y a la aplicación de IRCTs ya existentes y aplicables a los trabajadores, en los términos previstos en ellos, a la extensión administrativa de IRCT y al establecimiento administrativo de las condiciones mínimas de trabajo.

¿Qué hacer?

Revisar el procedimiento salarial.

¿Qué hacer?

Permitir el ejercicio de la actividad sindical en la empresa incluso cuando no existan trabajadores afiliados.

Infracción: El impedimento del ejercicio de la actividad sindical constituye **falta muy grave**.

¿Qué hacer?

Identificar la os prestadores de servicios a efectos de aplicación de contratación colectiva y evaluar el posible impacto económico en las condiciones de trabajo.

Infracción: **Falta grave** y puede llevar a los prestadores de servicios a reclamar los créditos y derechos que no le hayan sido aplicados.

Alterar el modelo de contrato de prestación de servicios para incluir la referencia al IRCT e identificar la entidad responsable de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales previstas en él.

Infracción: **Falta muy grave**

13. Construcción y agricultura

- El empleador, la empresa usuaria o beneficiaria final de los servicios que tenga **10 o más trabajadores en explotaciones agrícolas y en obras de construcción civil**, pasan a estar obligados a organizar un **registro semanal de los trabajadores a su servicio cedidos por empresas de trabajo temporal o por recurrir a la terciarización** de los servicios. Objetivo: reforzar el control del cumplimiento de las reglas en materia de seguridad y salud en el trabajo y la comunicación de la admisión de trabajadores a la seguridad social.
- **Nota:** El contratante o dueño de la obra, empresa o explotación agrícola, así como los respectivos gerentes, administradores o directores, y del mismo modos las sociedades que con el contratante, dueño de la obra, empresa o explotación agrícola se encuentren en relación de participaciones recíprocas, de dominio o de grupo, son **solidariamente responsables del cumplimiento de las disposiciones legales y de las eventuales vulneraciones cometidas por el subcontratante** que ejecuta el contrato total o parcialmente en las instalaciones de aquel o bajo la responsabilidad del mismo, **así como del pago de las multas que correspondan**.

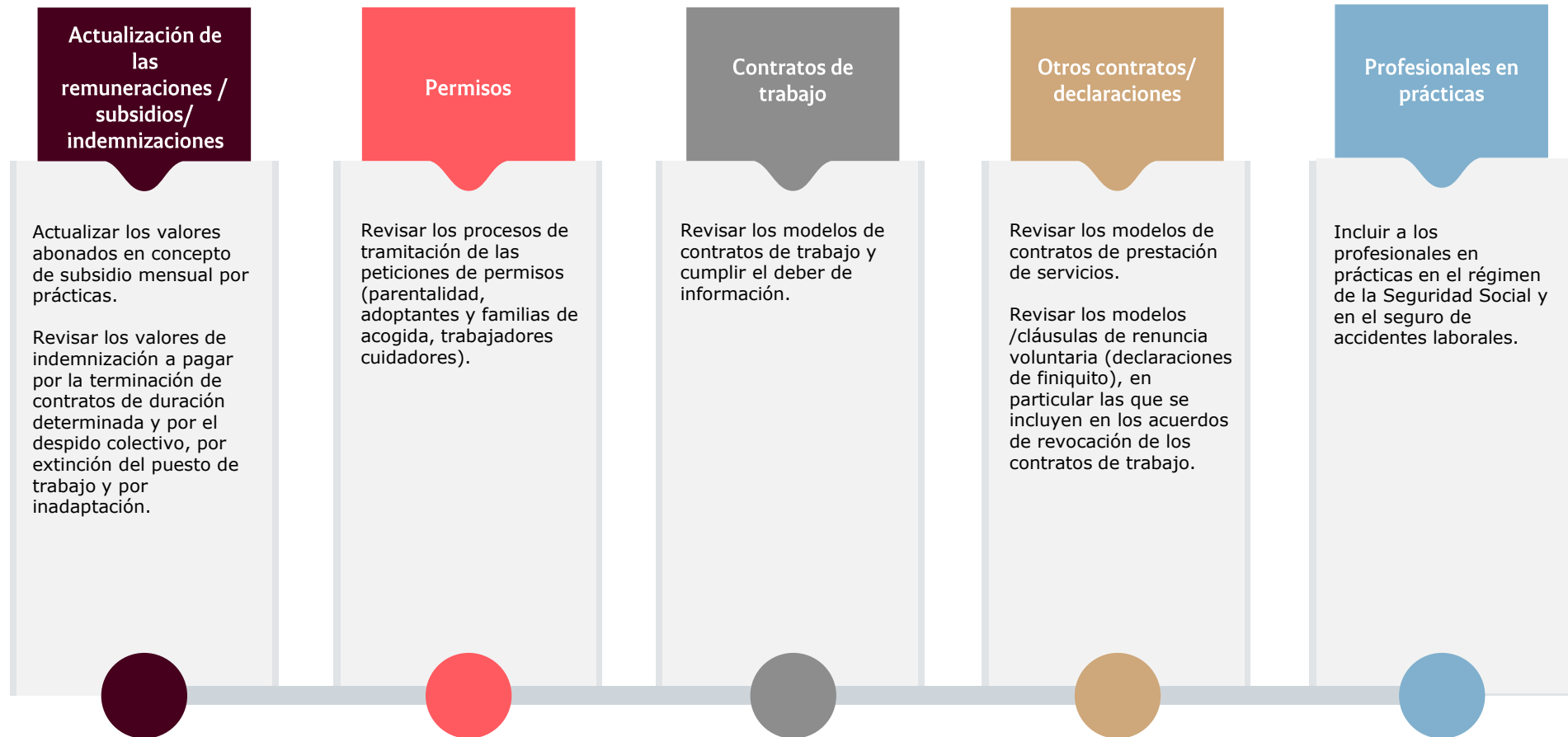
14. Refuerzo del marco sancionador y de las competencias de la ACT

- La ausencia de **declaración de la admisión de trabajadores a la Seguridad Social se criminaliza**. Las empresas que no comuniquen a la Seguridad Social la admisión de trabajadores, en el plazo de los seis meses siguientes al término del plazo legalmente previsto, serán sancionadas con penas de prisión de hasta 3 años o multas de hasta 360 días.
- **La reincidencia en la contratación de trabajadores de forma aparentemente autónoma en condiciones características de contrato de trabajo** conllevará la aplicación de las siguientes sanciones accesorias:
 - a) Privación del derecho de ayudas, subsidio o beneficio otorgado por la entidad o servicio público, de índole fiscal o contributiva o proveniente de fondos europeos, por un período de hasta dos años.
 - b) Privación del derecho de participar en subastas o concursos públicos, por un período de hasta dos años.
- Pasa a existir la interconexión de datos entre la ACT, el Instituto de la Seguridad Social, I.P. (ISS, IP), la Autoridad Tributaria y Aduanera (AT) y el Instituto de los Registros e del Notariado, I.P. (IRN, IP), o FCT e o FGCT.

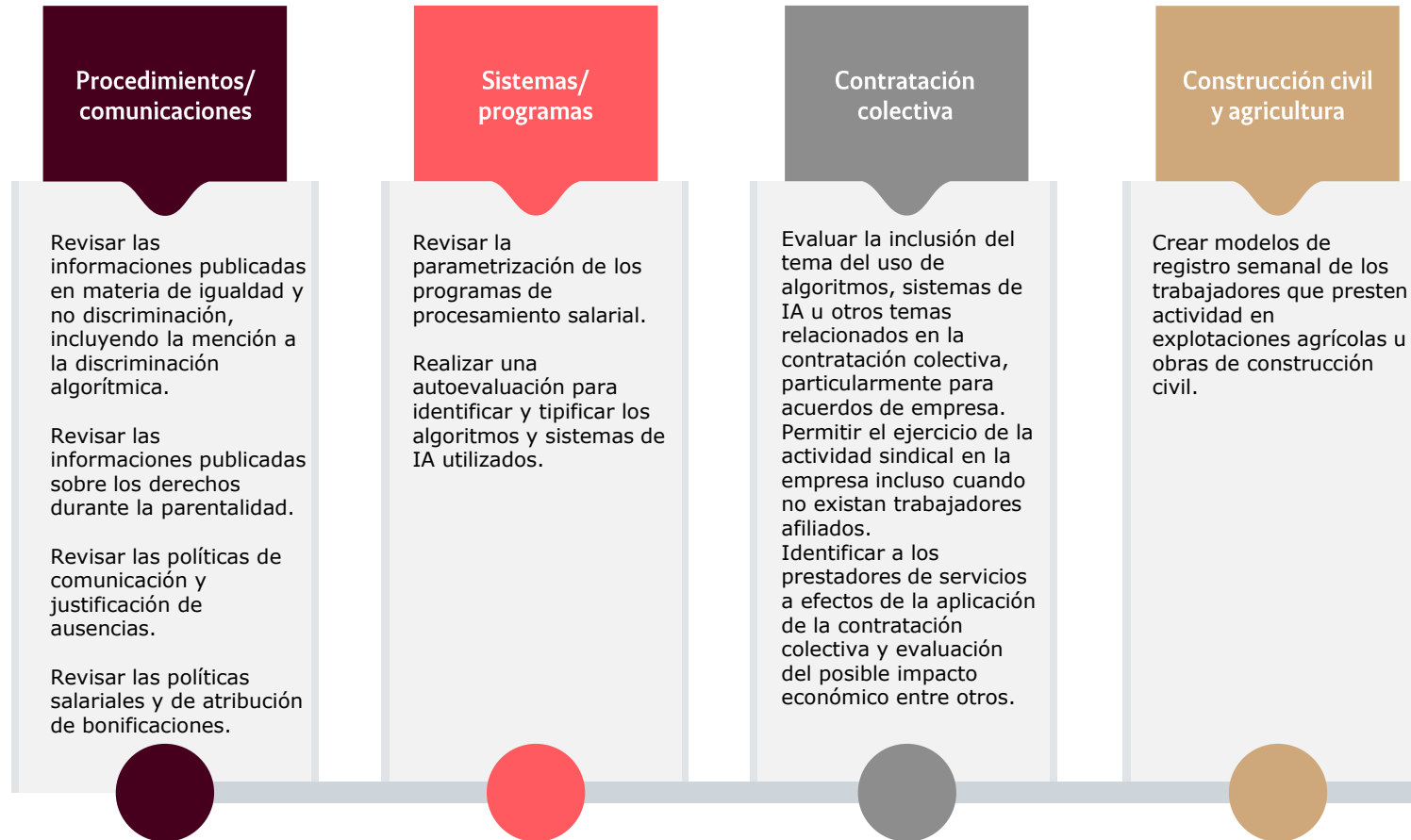
¿Qué hacer?

Crear modelos de registro semanal de los trabajadores que presten actividad en explotaciones agrícolas y obras de construcción civil, independientemente de la naturaleza del vínculo.

15. Resumen ¿Qué hacer?



15. Resumen ¿Qué hacer?



16. Key contacts



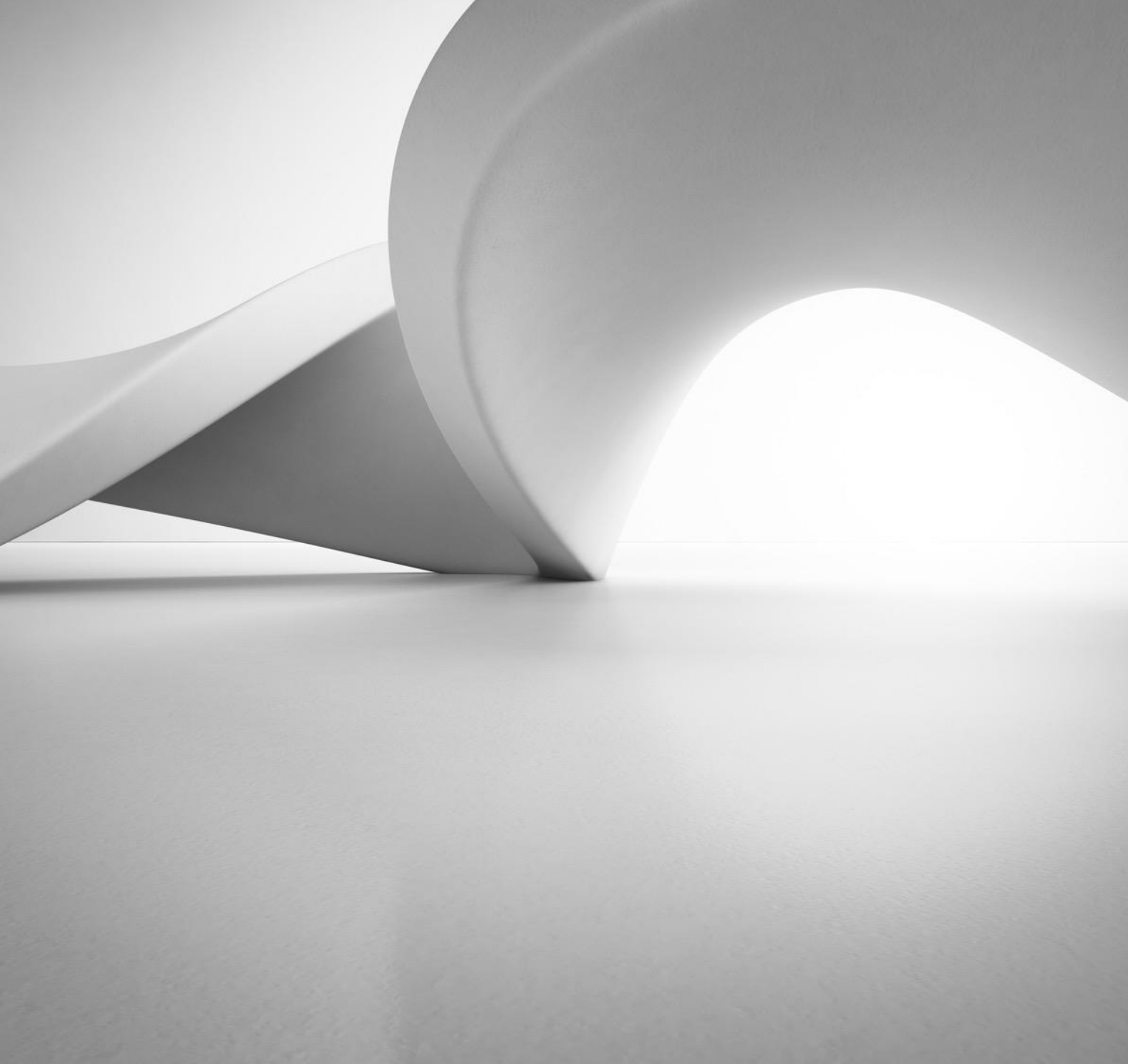
Rui Vaz Pereira
Socio | Laboral
rui.vaz.pereira@cuatrecasas.com



Inês Pinheiro
Socia | Laboral
ines.pinheiro@cuatrecasas.com



Sandra Silveira
Consejera | Laboral
slimasilveira@cuatrecasas.com



A informação contida nesta apresentação foi obtida de fontes gerais, é meramente expositiva, e tem de ser interpretada juntamente com as explicações que a acompanham. Esta apresentação não pretende, em nenhum caso, constituir uma assessoria jurídica.

La información contenida en esta presentación se ha obtenido de fuentes generales, es meramente expositiva, y se debe interpretar junto con las explicaciones que la acompañan. Esta presentación no pretende constituir en ningún caso un asesoramiento jurídico.

The information provided in this presentation has been obtained from general sources. It is for guidance purposes only and should be interpreted in relation to the explanations given. This presentation does not constitute legal advice under any circumstances.