

PREGUNTAS Y RESPUESTAS RD-LEY 5/2011 (Dudas empresariales de aplicación)

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- ¿Qué es “empleo sumergido”?
A efectos de este RD-Ley, es la ocupación laboral por cuenta ajena de trabajadores (nacionales o extranjeros con autorización para trabajar) sin dar de alta en la Seguridad Social, sean o no perceptores de prestaciones públicas incompatibles con el trabajo por cuenta ajena.
- ¿La regularización afecta a los empresarios de cualquier sector de actividad?
Sí, no hay excepciones previstas al respecto. Por ello, la regularización puede hacerse respecto de los trabajadores por cuenta ajena tanto del Régimen general de la Seguridad Social como de cualquiera de los Regímenes Especiales.
- ¿Qué trabajadores pueden ser objeto de regularización?, ¿es necesario que se trate de trabajadores ocupados de manera irregular antes de la entrada en vigor del RD-ley?
Puede regularizarse la ocupación de cualquier trabajador que se encuentre sin dar de alta en la Seguridad Social en el periodo comprendido entre el 7 de mayo y el 31 de julio de 2011, cualquiera que sea el tiempo que lleve en dicha situación.
Por tanto, no es necesario que se trate de trabajadores que vinieran siendo ocupados irregularmente desde antes de la entrada en vigor del RD-ley.
- ¿Pueden ser objeto de regularización los trabajadores autónomos?
El trabajo irregular o sumergido de un trabajador autónomo siempre debe ser objeto de normalización o declaración, pero esta normalización no puede acogerse a los beneficios o ventajas asociadas a este proceso de regularización. Es decir, un trabajador autónomo ~~que no esté dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos~~, debe proceder a solicitar su alta en dicho Régimen.
- La ocupación por cuenta ajena de un trabajador extranjero sin autorización para trabajar del mismo ¿puede ser objeto de regularización?
Este supuesto no está previsto en el ámbito de aplicación de este RD-ley, de forma que dicha situación no puede ser objeto de regularización al amparo de este proceso –pues no puede darse de alta en la Seguridad Social a tales trabajadores- debiendo procederse a su subsanación mediante el cese en dicha conducta, sin que exista exención alguna de sanciones administrativas por la misma.
- La ocupación por cuenta ajena de un trabajador extranjero con autorización para trabajar pero sin dar de alta en la Seguridad Social ¿puede ser objeto de regularización?

Sí, pues este supuesto se reconduce al supuesto general que contempla el RD-ley de ocupación de un trabajador (nacional o extranjero con autorización para trabajar) sin dar de alta en la Seguridad Social. No hay ninguna diferencia de trato en estas condiciones entre un trabajador nacional o extranjero.

FORMA DE REGULARIZAR A LOS TRABAJADORES

- ¿Es una obligación la regularización?
Acogerse al proceso de regularización es totalmente voluntario, y en todo caso aconsejable, dado que lo que es obligatorio es que las empresas tengan regularizados a sus trabajadores.
- Si una empresa no regulariza a un trabajador que ocupa de forma sumergida, ¿puede ser sancionada por no hacerlo?
Por el hecho mismo de no haber procedido a la regularización no hay sanción específica, pues no es obligatoria la regularización. Sin embargo, como no hay amnistía ninguna en el RD-ley, en todo momento la empresa podrá ser objeto de sanciones administrativas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, salvo que antes de la actuación inspectora haya procedido a la regularización.
- ¿Quién puede solicitar la regularización?
Sólo puede ser solicitada por el empresario que ocupe a tales trabajadores de forma sumergida.
- ¿Y en caso de no solicitar la regularización los empresarios, qué pueden hacer los trabajadores?
El alta en la Seguridad Social puede ser solicitada también por los trabajadores ocupados de forma sumergida, de forma subsidiaria, en defecto de la solicitud empresarial, si bien normalmente el procedimiento más habitual seguido por los mismos es la presentación de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por el incumplimiento empresarial. En estos casos, el alta en la Seguridad Social no quedará amparada por el proceso de regularización.
- ¿Cómo se solicita la regularización?
Presentando la correspondiente solicitud de alta de los trabajadores en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente ante las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social (o a través del sistema RED de la TGSS) dentro del periodo comprendido entre el 7 de mayo y el 31 de julio de 2011 (ambos incluidos).
- ¿Qué requisitos se exigen para solicitar la regularización?
Presentar la solicitud de alta en la Seguridad Social.
Formalizar un contrato de trabajo con cada trabajador afectado, haciendo constar en el mismo que se acoge al proceso de regularización (existe un modelo de Anexo al efecto en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal de la "redtrabaja").

- ¿La empresa puede formalizar un contrato de trabajo temporal?
El contrato puede ser temporal o indefinido, según sea la naturaleza y el tipo de actividad realizada, debiendo acomodarse a la normativa de contratación vigente. Es decir, puede formalizarse un contrato temporal o de duración determinada, incluidos los formativos, si responden a las condiciones de dichas modalidades, pero con una duración mínima de seis meses, en todo caso.

VENTAJAS DE ACOGERSE AL PROCESO DE REGULARIZACIÓN

- Si la empresa declara la regularización de un trabajador que ocupaba de manera sumergida, ¿no puede ser sancionada en ningún caso por tal declaración?
En ningún caso podrá ser sancionada por tal conducta, siempre que concurren las siguientes condiciones:
 - Que solicite la regularización antes de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social inicie actuaciones de comprobación ante la empresa, y de que se presente cualquier reclamación o denuncia al respecto en la ITSS o demanda ante la Jurisdicción Social.
 - Que solicite voluntariamente la regularización dentro del plazo establecido.
 - Y que se haya formalizado el contrato de trabajo acogiendo al proceso de regularización.
- ¿Puede acogerse la empresa en los contratos de trabajadores regularizados a las bonificaciones o reducciones de cuotas de la Seguridad Social existentes?
Sí, la empresa podrá acogerse, en función de la modalidad de contratación que utilice, a esas bonificaciones o reducciones de cuotas previstas para cada modalidad.
- ¿Puede solicitar la empresa aplazamiento para el pago de las cuotas de la Seguridad Social?
Sí, con arreglo a la normativa reglamentaria reguladora de tales aplazamientos.
- ¿En qué situación queda el trabajador regularizado?
El trabajador, que ha de firmar voluntaria y libremente el contrato de trabajo correspondiente y el Anexo al mismo sobre su acogimiento al proceso de regularización, pasa de una situación en la que carecía de derechos y de toda protección social, a otra en la que accede con plenitud a dichos derechos y protección.

CONSECUENCIAS DE NO ACOGERSE A LA REGULARIZACIÓN

- ¿Qué le pasaría a una empresa que, teniendo trabajadores en situación irregular, no se ha acogido al proceso de regularización voluntaria?
Hay que distinguir dos periodos:

- Entre el 7 de mayo y el 31 de julio de 2011: si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comprueba dicha situación irregular en este periodo, sin que la empresa se haya acogido al proceso de regularización, propondrá las sanciones previstas en las cuantías no incrementadas.
- A partir del 1 de agosto de 2011: si la ITSS comprueba tales hechos:
 - propondrá las sanciones en las cuantías notablemente incrementadas por el RD-ley,
 - y podrá proponer la exclusión de la empresa en el acceso a las ayudas y bonificaciones de programas de empleo hasta un máximo de dos años.
 - Además, dicha situación comportará:
 - la publicación de las sanciones firmes,
 - y la prohibición de contratar a dicha empresa con el sector público.
- Si la empresa, dentro del periodo de regularización, da de alta a los trabajadores que ocupaba de manera sumergida, pero no se acoge al proceso de regularización, ¿qué consecuencias tiene para la misma?
 La principal consecuencia es que si, tras dicha solicitud de alta, la ITSS comprueba que en realidad los trabajadores dados de alta trabajaron para la empresa con anterioridad a la fecha declarada a la Seguridad Social, procederá a proponer las sanciones correspondientes en la cuantía que proceda según la fecha de los hechos, aparte de que sobre dicha actividad laboral podrá entrar en juego la presunción de contrato indefinido prevista en el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- ¿Qué es más aconsejable, esperar al final del periodo voluntario de regularización o acogerse al mismo cuanto antes?
 Ha de tomarse en consideración que si se adelanta la ITSS en la visita inspectora a la empresa, ésta no podrá acogerse a los beneficios de la regularización.
- ¿Existen más probabilidades de recibir una inspección de control del empleo sumergido como consecuencia de este Plan?
 Sí, pues a partir del 1 de agosto de 2011 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social va a intensificar sus actuaciones programadas al respecto, otorgando la máxima prioridad al control del empleo sumergido y a apurar al máximo las fuentes de información disponibles para la detección de este tipo de situaciones.