

Caso práctico 15. La empresa Hierros del Norte, S. L., encarga a la Gestoría Sílex que realice los trámites para la puesta en marcha de la empresa, sabiendo que va a contratar a tres personas. Una de ellas es socia y llevará la dirección de la empresa. Las tres tienen experiencia laboral. Indique las obligaciones que debe cumplir la empresa Hierros del Norte, S. L., en materia de Seguridad Social.

La empresa debe cumplir las siguientes obligaciones ante la Seguridad Social:

- A. Inscripción de la empresa en la Seguridad Social: La empresa debe inscribirse en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) antes de iniciar su actividad. Con la inscripción se le asigna un Código de Cuenta de Cotización (CCC).
- B. Afiliación de los trabajadores: Como las tres personas ya tienen experiencia laboral, no es necesaria su afiliación (ya están afiliadas). La afiliación solo se realiza una vez en la vida laboral del trabajador.
- C. Alta de los trabajadores en la Seguridad Social: La empresa debe dar de alta a los trabajadores antes de que comiencen a trabajar, según su situación:
 - D. Dos trabajadores por cuenta ajena
 - E. Alta en el Régimen General de la Seguridad Social.
 - F. La persona socia que ejerce funciones de dirección y gerencia debe darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)
- G. Cotización a la Seguridad Social: La empresa debe cotizar mensualmente por los trabajadores del Régimen General. En el caso de la socia-directora (RETA), ella misma es la obligada a cotizar como trabajadora autónoma.
- H. Comunicación de variaciones de datos y de posibles bajas de trabajadores: La empresa debe comunicar a la TGSS cualquier modificación de datos (cambio de jornada, grupo de cotización, etc.). En caso de cese, la empresa deberá tramitar la baja en la Seguridad Social dentro del plazo de 3 días naturales.
- I. Conservación de documentación: La empresa debe conservar la documentación relativa a Seguridad Social y cotizaciones durante el plazo mínimo de cuatro años. Este periodo se debe a que las infracciones en materia de Seguridad Social prescriben a los cuatro años.

Caso práctico 16. Félix es autónomo y trabaja como repartidor para tres empresas. Sus ingresos anuales son de 100.000 €, distribuidos de la siguiente forma:

Empresa A: 70.000 €.

Empresa B: 10.000 €.

Empresa C: 20.000 €.

Indique si alguna de las empresas está obligada a realizarle un contrato con la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.

Para que un trabajador autónomo tenga la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) es necesario, entre otros requisitos, que:

- Perciba al menos el 75 % de sus ingresos de un solo cliente o empresa.

En el caso de Félix:

- Empresa A: 70.000 € = 70 %
- Empresa B: 10.000 € = 10 %
- Empresa C: 20.000 € = 20 %

Ninguna de las empresas está obligada a realizarle un contrato como trabajador autónomo económicamente dependiente, ya que ninguna de ellas alcanza el mínimo del 75 % exigido por la ley. Por tanto, Félix no tiene la condición de TRADE.

Caso práctico 17. Luisa cesó en el trabajo por voluntad propia el día 7 de octubre. Por descuido, la empresa no comunicó la baja a la Tesorería General de la Seguridad Social hasta el día 15 de ese mes. Indique qué repercusión tendrá el hecho de no haber comunicado la baja en el plazo legal establecido.

La baja en la Seguridad Social se comunicó el 15 de octubre, fuera del plazo legal de 3 días naturales. Consecuencias:

- La empresa está obligada a cotizar por Luisa hasta la fecha en que se comunique efectivamente la baja, es decir, hasta el 15 de octubre, aunque la trabajadora ya no prestara servicios.
- La empresa puede ser objeto de sanción administrativa por incumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad Social.
- Si durante ese período Luisa hubiera generado algún derecho a prestación, la empresa podría asumir responsabilidades económicas.

Caso práctico 18. La empresa Norte, S. A., contrató a una joven que acababa de obtener el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, a jornada completa y con un contrato indefinido. Indique:

- a) ¿Quién es el obligado a cotizar a la Seguridad Social y desde qué momento?
- b) ¿Quién ingresará el importe de las cuotas y con qué periodicidad y dónde?
- c) ¿Se puede pactar que solamente una de las partes sea la que cotice?

a) El obligado a cotizar es la empresa, como responsable de la cotización empresarial. El trabajador, aporta su parte correspondiente, que se descuenta de su salario. Debe cotizar desde el primer día de prestación de servicios, es decir, el inicio del contrato indefinido a jornada completa. La empresa debe dar de alta a la trabajadora antes de que empiece a trabajar.

b) Ingresará el importe de las cuotas la empresa, que recoge del salario del trabajador su parte de la cotización y añade su propia parte, y lo ingresa en conjunto. Con una periodicidad mensual, dentro del plazo reglamentario que establece la TGSS. En la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), normalmente mediante el Sistema RED o en sus oficinas si se hace de manera presencial.

c) No se puede pactar. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria para ambas partes. La empresa no puede renunciar a su obligación ni el trabajador puede asumir toda la cuota. Es una obligación legal irrenunciable.

Caso práctico 19. En 2020, Esther y su empresa pactaron simular un despido disciplinario para que pudiera cobrar el paro. El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) lo descubrió en 2026. ¿Podrá ser objeto de sanción la actuación de la empresa y la persona trabajadora?

Esto constituye un fraude a la Seguridad Social / al SEPE, porque se percibieron prestaciones indebidas. Podría generar posibles sanciones

a) Para la empresa:

- Multa económica por fraude en materia de prestaciones.
- Obligación de devolver el dinero recibido indebidamente por la trabajadora.
- En casos graves, puede haber responsabilidad penal si se considera estafa.

b) Para la trabajadora (Esther):

- Debe devolver la prestación cobrada indebidamente.
- Puede recibir una multa económica.

ACTIVIDADES

- Puede ser sancionada por falsedad documental o fraude, incluso con repercusiones penales si se demuestra intención de engañar.

Pero se debe tener en cuenta, que la administración puede reclamar dentro de los plazos de prescripción de la acción administrativa, que generalmente son 4 años para prestaciones indebidas.

Caso práctico 20. En la inspección realizada a una empresa, el inspector observa que Luis, que lleva trabajando en la empresa seis años, no está dado de alta. También descubre que no se cotiza por otro empleado que lleva trabajando diez años allí. ¿Qué procedimiento seguirá el inspector?

El inspector de trabajo iniciará el acta de liquidación. La empresa será sancionada, pero solamente abonará la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores de los últimos cuatro años, por haber prescrito los años anteriores.

Caso práctico 21. Juan e Inés prevén abrir una tintorería bajo la forma jurídica de SL. Indica las sanciones en las que puede incurrir la empresa si incumplen las siguientes obligaciones, según el RDL 5/2000:

- a) Iniciar la actividad sin haber solicitado la inscripción.
- b) No inscribir la empresa en la Seguridad Social.
- c) No solicitar el alta de las personas a su servicio.

a) Toda empresa debe inscribirse en la Seguridad Social antes de iniciar su actividad y obtener su Código de Cuenta de Cotización (CCC). Sanción por incumplimiento:

- Multa económica que puede ir de 626 € a 6.250 € (según la gravedad y reiteración).
- La empresa debe regularizar la situación inmediatamente.
- Riesgo adicional: Se puede exigir el pago de cotizaciones correspondientes desde el inicio de la actividad.

b) Toda empresa debe estar inscrita en la TGSS. Se considera infracción grave. Sanción por incumplimiento:

- Multa económica entre 626 € y 6.250 €.
- Se puede acumular recargo de las cuotas no ingresadas.

c) Las empresas deben dar de alta a todos los trabajadores antes de que comiencen a trabajar. Se considera infracción grave o muy grave según el número de trabajadores y duración. Sanción por incumplimiento:

- Multa económica: 626 € – 6.250 € por cada trabajador afectado.
- Se exige pago de las cotizaciones con recargo.