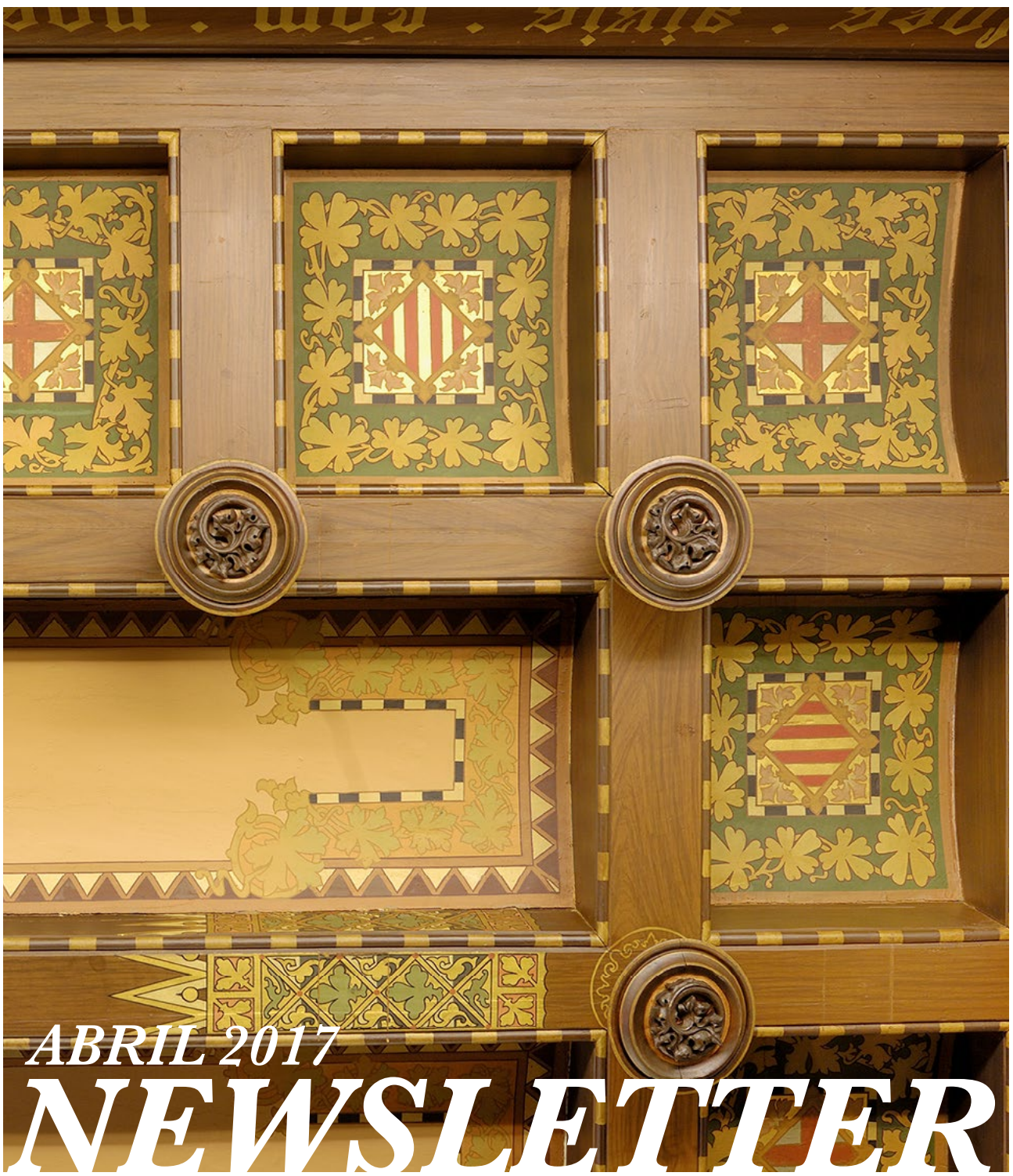


75
ANIVERSARI
1940 / 2015



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



ABRIL 2017

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Abril 2017



Reial decret 231/2017, del 10 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral.

El 2010, el Reial decret 404/2010, del 31 de març, va regular la creació d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que aconseguissin disminuir de manera notable la sinistralitat laboral. El RD 231/2017, amb l'objectiu de simplificar i objectivar el procediment per a la tramitació d'aquestes reduccions, redueix la càrrega administrativa i centra els esforços en el compliment dels límits dels índexs de sinistralitat fixats en la mateixa norma.

Les empreses han de complir certs requisits durant un període d'observació (quatre exercicis naturals consecutius i immediatament previs a la sol·licitud):

- 1) Haver cotitzat a la Seguretat Social amb un volum total de quotes per contingències professionals superior a 5.000 € o haver assolit un volum de cotització per contingències professionals de 250 €.
- 2) Estar per sota dels límits establerts en relació amb els índexs de sinistralitat general i sinistralitat extrema que preveu l'annex II del Reial decret, excloent-ne, en qualsevol cas, els accidents in itinere.
- 3) Estar al corrent en el compliment de les obligacions en matèria de cotització a la

Seguretat Social en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds (des del 15 d'abril fins al 31 de maig de cada any).

- 4) No haver estat sancionada per resolució ferma en via administrativa per la comissió d'infraccions greus o molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals o de Seguretat Social, tipificades en la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social.
- 5) Complir les obligacions de prevenció de riscos laborals enumerades en els apartats 1 a 5 de l'annex I de la norma. A l'efecte d'acreditar el seu compliment s'haurà de formalitzar la declaració responsable continguda en l'esmentat annex.
- 6) Informar els delegats de prevenció de la sol·licitud de l'incentiu.

L'import de l'incentiu podrà variar entre el 5% i el 10% de les quotes per contingències professionals corresponents al període d'observació. Amb caràcter general, s'abonarà el 5% a totes les empreses que compleixin els requisits abans esmentats. No obstant això, l'incentiu arribarà al 10% quan hi hagi inversió per part de l'empresa en alguna de les accions preventives complementàries recollides en els



apartats 6 i 7 de l'annex I, amb el límit màxim de la quantia d'aquestes inversions complementàries.

Les sol·licituds per percebre els incentius s'han de presentar a la mútua o entitat gestora que assumeixi la protecció de les contingències professionals, en el termini comprès, com ja s'ha dit, entre el 15 d'abril i el 31 de maig de cada any. Cal tenir en compte que a les sol·licituds corresponents a l'any 2016 (que es presenten entre el 15 d'abril i el 31 de maig de 2017) encara

els és aplicable el que disposa el Reial decret 404/2010, ja que la nova regulació va entrar en vigor l'1 de gener de 2017.

La corresponent mútua o entitat gestora, un cop examinades totes les peticions presentades i comprovat el compliment dels requisits, elaborarà un informe i el remetrà a la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social (DGOSS), que serà qui emetrà la resolució concedint o denegant l'incentiu.

L'extinció de contractes indefinits no fixos de l'Administració Pública per cobertura de la plaça. Un canvi de criteri en la jurisprudència del Tribunal Suprem.

La sentència del 28 de març de 2017, rec. 1644/2015, suposa un canvi del criteri que el Tribunal Suprem havia mantingut en relació amb l'extinció dels contractes indefinits no fixos quan es produïa la cobertura de la plaça ocupada pel treballador. Així, si en aquests supòsits el Tribunal havia considerat que el treballador tenia dret a la indemnització corresponent a l'extinció d'un contracte temporal (12 dies per any de servei), ara el Tribunal considera necessari reforçar la quantia de la indemnització, en no tractar-se pròpiament d'un contracte temporal, per establir-la en la corresponent a l'extinció del contracte per causes objectives (els 20 dies per any de servei, amb límit de dotze mensualitats, que estableix l'article 53.1-b) del TRLET en relació amb els apartats c) i e) de l'article 52 del mateix text legal per als supòsits d'extincions contractuals per causes objectives).



La doble escala salarial i la garantia de l'antiguitat com a dret adquirit. Sentència del Tribunal Suprem del 9 de març de 2017.

El Tribunal admet la possibilitat que es mantinguin els complements d'antiguitat meritats o en curs d'adquisició exclusivament per als treballadors amb contracte vigent en la data en què es decideix modificar el sistema de retribució de l'antiguitat. No obstant això, considera que constitueix un supòsit de doble escala salarial la regulació convencional que manté el dret a la meritació de biennis o triennis exclusivament per a aquests treballadors i no per als ingressats amb posterioritat, ja que “aprofundeix, indefinidament i amb projecció de futur, en la bretxa salarial”. Una doble escala la licitud de la qual requeriria la concurrència d'elements que la dotessin de justificació, raonabilitat i proporcionalitat. La reproducció de la clàusula en els successius convenis negociats des del 2001 no evita el retret jurídic.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net