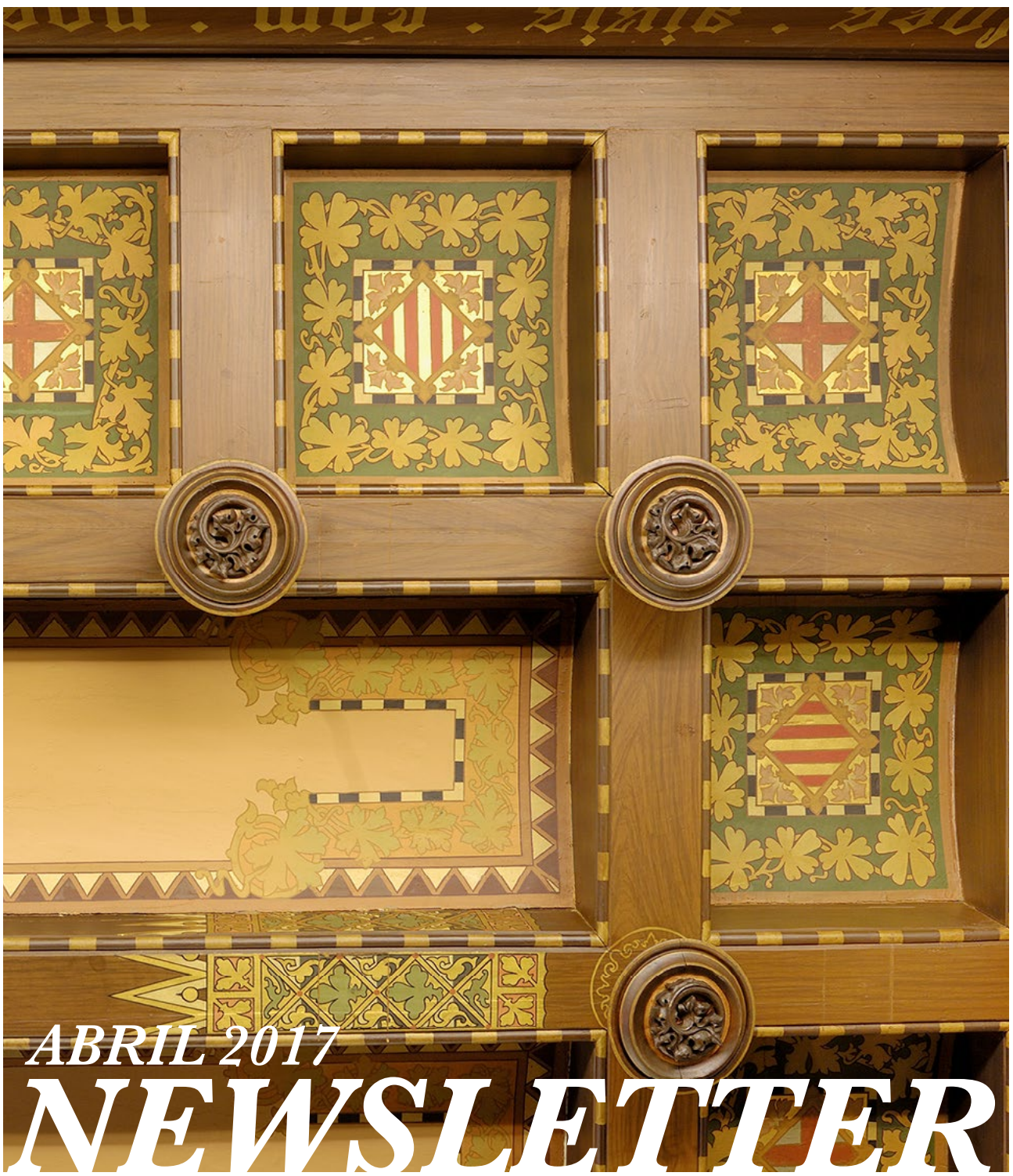


75
ANIVERSARIO
1940 / 2015



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



ABRIL 2017

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Abril 2017



Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

En 2010, el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, reguló la creación de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales en las empresas que lograran disminuir de manera notable la siniestralidad laboral. El RD 231/2017 con el objetivo de simplificar y objetivar el procedimiento para la tramitación de estas reducciones reduce la carga administrativa, centrandolo en el cumplimiento de los límites de los índices de siniestralidad fijados en la propia norma.

Las empresas deberán cumplir ciertos requisitos durante un período de observación (cuatro ejercicios naturales consecutivos e inmediatamente previos a la solicitud):

- 1) Haber cotizado a la Seguridad Social con un volumen total de cuotas por contingencias profesionales superior a 5.000 € o haber alcanzado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 250 €;
- 2) Estar por debajo de los límites establecidos en relación a los índices de siniestralidad general y siniestralidad extrema previstos en el anexo II del Real Decreto, excluyéndose, en todo caso, los accidentes “in itinere”;
- 3) Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia de cotización a

la Seguridad Social a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes (desde el 15 de abril hasta el 31 de mayo de cada año);

- 4) No haber sido sancionada por resolución firme en vía administrativa por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social, tipificadas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social;
- 5) Cumplir las obligaciones de prevención de riesgos laborales enumeradas en los apartados 1 a 5 del anexo I de la norma. A los efectos de acreditar su cumplimiento se deberá formalizar la declaración responsable contenida en el mencionado anexo;
- 6) Informar a los delegados de prevención de la solicitud del incentivo.

El importe del incentivo podrá variar entre el 5 y el 10% de las cuotas por contingencias profesionales correspondientes al período de observación. Con carácter general, se abonará el 5% a todas las empresas que cumplan los requisitos antes mencionados. No obstante, el incentivo alcanzará el 10% cuando exista inversión por parte de la empresa en alguna de las acciones preventivas complementarias recogidas



en los apartados 6 y 7 del anexo I, con el límite máximo de la cuantía de dichas inversiones complementarias.

Las solicitudes para percibir los incentivos deberán ser presentadas en la mutua o entidad gestora que asuma la protección de las contingencias profesionales, en el plazo comprendido, como ya se ha dicho, entre el 15 de abril y el 31 de mayo de cada año. Debe tenerse en cuenta que a las solicitudes correspondientes al año 2016 (que se presentan entre el 15 de abril y el 31 de mayo de 2017), todavía les será

de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 404/2010, puesto que la nueva regulación entró en vigor el 1 de enero de 2017.

La correspondiente mutua o entidad gestora, una vez examinadas todas las peticiones presentadas y comprobado el cumplimiento de los requisitos, elaborará un informe y lo remitirá a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), que será quien emita la resolución concediendo o denegando el incentivo.

La extinción de contratos indefinidos no fijos de la Administración Pública por cobertura de la plaza. Un cambio de criterio en la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

La sentencia de 28 de marzo de 2017, rec. 1644/2015, supone un cambio del criterio que el Tribunal Supremo había mantenido en relación a la extinción de los contratos indefinidos no fijos cuando se producía la cobertura de la plaza ocupada por dicho trabajador. Así, si en estos supuestos el Tribunal había considerado que el trabajador tenía derecho a la indemnización correspondiente a la extinción de un contrato temporal (12 días por año de servicio), ahora el Tribunal considera necesario reforzar la cuantía de la indemnización, al no tratarse propiamente de un contrato temporal, para establecerla en la correspondiente a la extinción del contrato por causas objetivas (los 20 días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del TRLET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas).



La doble escala salarial y la garantía de la antigüedad como derecho adquirido. Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2017.

El Tribunal admite la posibilidad de que se mantengan los complementos de antigüedad devengados o en curso de adquisición exclusivamente para los trabajadores con contrato vigente en la fecha en que se decide modificar el sistema de retribución de la antigüedad. Sin embargo, considera que constituye un supuesto de doble escala salarial la regulación convencional que mantiene el derecho al devengo de nuevos bienios o trienios exclusivamente para esos trabajadores y no para los ingresados con posterioridad por cuanto “ahonda, indefinidamente y con proyección de futuro, en la brecha salarial”. Una doble escala cuya licitud requeriría la concurrencia de elementos que la dotasen de justificación, razonabilidad y proporcionalidad. La reproducción de la cláusula en los sucesivos convenios negociados desde 2001 no evita el reproche jurídico.

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.