

## SUMARIO

- 1. REDUCCIÓN DE COTIZACIONES POR MENOR SINIESTRALIDAD LABORAL.**
- 2. LEGITIMIDAD DE LA VIDEOVIGILANCIA.**
- 3. CUOTA EMPRESARIAL A LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.**
- 4. PLAZOS DE PREAVISO EN LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.**
- 5. CONVENIOS COLECTIVOS.**

### **1. REDUCCIÓN DE COTIZACIONES POR MENOR SINIESTRALIDAD LABORAL**

El Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, publicado el 24 de marzo en el BOE, 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.

Este Real Decreto, deroga la regulación anterior establecida por el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, y retrotrae sus efectos al 1 de enero de 2017.

La anterior regulación ya estableció incentivos para las empresas que mejorasen la prevención de riesgos laborales. Un sistema de incentivos que permita obtener reducciones en las cotizaciones por contingencias profesionales sirve de estímulo y es un instrumento para incentivar en las empresas la adopción de medidas y procesos que reduzcan la siniestralidad laboral.

Pero se ha detectado que el procedimiento para su concesión tiene ciertas limitaciones que dificultan su tramitación a las empresas solicitantes. Es por ello que la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modificó el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), ya indicó que la modificación del procedimiento debía dos objetivos claros: agilizar y simplificar el proceso de solicitud, reconocimiento y abono del incentivo, e implantar un sistema objetivo centrado en el comportamiento de la siniestralidad.

Al amparo de esta ley, el RD 231/2017 pretende mejorar la gestión del incentivo, dotar de una mayor seguridad jurídica a todo el procedimiento y eliminar condiciones y/o requisitos que generan cierta inseguridad jurídica en los solicitantes del incentivo. Detallamos, a continuación, las novedades propuestas.

### **REDUCCIÓN CARGA ADMINISTRATIVA**

Se contempla la reducción de la carga administrativa, centrándose el acceso al incentivo en el cumplimiento de los límites de los índices de siniestralidad, adaptados a las circunstancias propias de cada actividad económica, y exigiéndose además otros requisitos no relacionados con la siniestralidad. Se trata de promover el acceso al incentivo a aquellas actividades con mayor riesgo para mejorar la prevención allí donde sea más necesaria.

### **BENEFICIARIOS**

Podrán ser beneficiarias de este sistema las empresas que cumplan los siguientes requisitos:

- Haber alcanzado un volumen total de cuotas por contingencias profesionales superior a 5.000 euros o de cotización por contingencias profesionales de 250 euros en cuatro ejercicios.
- No superar en el período de observación los límites establecidos en los índices de siniestralidad.
- Estar al corriente de sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social.
- No haber sido sancionada por resolución firme en vía administrativa por cometer infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social.
- Cumplir las obligaciones de prevención de riesgos laborales establecidos para acceder al incentivo y acompañar declaración responsable.

### **CUANTÍA DEL INTENTIVO**

La cuantía del incentivo será del 5% del importe de las cuotas por contingencias profesionales.

Cuando exista inversión por parte de la empresa en alguna de las acciones complementarias de prevención de riesgos laborales contempladas reglamentariamente, se le reconocerá un incentivo adicional del 5% de las cuotas por contingencias profesionales con el límite máximo del importe de dichas inversiones complementarias.

### **FINANCIACIÓN**

El sistema de incentivos se financiará con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, constituido con el 80% del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

### **PERÍODO DE OBSERVACIÓN**

Se considerará como periodo de observación el número de ejercicios naturales consecutivos e inmediatamente anteriores al de la solicitud necesarios para alcanzar el volumen mínimo de cotización exigido que no hayan formado parte de una solicitud anterior, con un máximo de cuatro ejercicios.

## **PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN DE LAS SOLICITUDES**

Las empresas que deseen optar al incentivo deben presentar su solicitud en la mutua o entidad gestora que asuma la protección de sus contingencias profesionales entre el 15 de abril y el 31 de mayo de cada año.

Agotado el plazo de presentación de solicitudes, la mutua o entidad gestora las examina y verifica los requisitos y remite a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, hasta el 15 de julio de cada año, informe-propuesta no vinculante de cada empresa. En los supuestos en que este informe sea desfavorable, la entidad gestora o mutua, previamente a su remisión a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, conferirá trámite de audiencia a la empresa.

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social comprueba los requisitos y los índices, con alegaciones de la entidad gestora o mutua si proceden, y dicta resolución estimatoria o desestimatoria, como máximo, el último día hábil del mes de marzo del año siguiente al de la presentación del informe-propuesta por las entidades gestoras o por las mutuas.

## **PARTICIPACIÓN DE LAS MUTUAS EN EL IMPORTE DEL INCENTIVO**

Las mutuas que presenten la solicitud por cuenta de sus empresas asociadas, previo acuerdo con las empresas que hayan resultado beneficiarias del incentivo, podrán ser perceptoras de un porcentaje a convenir entre las partes, que en ningún caso podrá superar el 10% del importe del incentivo.

Las percepciones recibidas por las mutuas provenientes de este incentivo únicamente podrán ir dirigidas a incrementar su patrimonio histórico.

## **SOLICITUDES CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2016**

Las solicitudes correspondientes al ejercicio 2016, que deben presentarse entre el 15 de abril y el 31 de mayo de 2017, se regularán por el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo.

## **DECLARACIÓN RESPONSABLE**

Sin perjuicio que las empresas cumplan las obligaciones legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo, se exige acompañar a la solicitud del incentivo una declaración responsable que detalle las obligaciones concretas preventivas que deben cumplir las empresas solicitantes para acceder al incentivo.

Antes se requería una autodeclaración sobre actividades preventivas y sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, el cumplimiento por la empresa de los requisitos básicos en materia de prevención de riesgos laborales, conformada por los delegados de prevención o acompañada de sus alegaciones.

Las inversiones y las acciones que se contemplaban como requisitos que debían acreditarse mediante certificados para acceder al incentivo, ahora se incluyen como cuestiones dentro de la declaración responsable.

## 2. LEGITIMIDAD DE LA VIDEOVIGILANCIA

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), mediante dos recientes sentencias de fecha 31 de enero y 2 de febrero de 2017, ha admitido el uso de las grabaciones de cámaras de videovigilancia para justificar dos despidos disciplinarios.

En uno de los dos casos analizados, se despide disciplinariamente a un trabajador por transgresión de la buena fe contractual, fraude, deslealtad y abuso de confianza, mediante la manipulación de tickets y hurtando diferentes cantidades. En el otro caso se despide disciplinariamente al director técnico de un gimnasio que, mediante la manipulación del torno de entrada con su pulsera de acceso, facilita la entrada gratuita y sin registro a miembros de otros clubs deportivos.

El TS asume la doctrina del Tribunal Constitucional (Sentencia 39/2016 de 3 de marzo) en la que se establecen, en los siguientes términos, las medidas de información y consentimiento que debe respetar la empresa:

*"El consentimiento del afectado es, por tanto el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal. La Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal (LORD) establece el principio general del tratamiento de los datos personales con el consentimiento de sus titulares salvo que exista habilitación legal para que los datos puedan ser tratados sin dicho consentimiento. En este sentido, no podemos olvidar que conforme señala la STC 292/2000, de 30 de noviembre, "es el legislador quien debe determinar cuándo concurre ese bien o derecho que justifica la restricción del derecho a la protección de datos personales y en qué circunstancias puede limitarse y, además, es el quien debe hacerlo mediante reglas precisas que hagan previsible al interesado la imposición de tal limitación y sus consecuencias".*

En el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, por tanto, como regla general a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes. Ahora bien, el deber de información sigue existiendo, pues este deber permite al afectado ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición y conocer la dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, del representante.

Por tanto, la conclusión del tribunal es que el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el art. 20.3 del ET, que establece que *"el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana"*.

En ambos casos la empresa cuenta con un sistema de videovigilancia por razones de seguridad, no tratándose de una instalación oculta, ya que era conocida por los trabajadores, aunque no se les hubiese informado expresamente de la finalidad de control de la actividad laboral. También en ambos casos preexiste una situación de desconfianza propiciada por un clima de abusos anteriores, en el uso del torno de entrada a las instalaciones del gimnasio en una, en el manejo de la caja registradora en la otra.

Recuerdan, ambos pronunciamientos, que las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetarlos. La constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de los mismos queda determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad.

Para comprobar que así sucede son necesarios tres requisitos:

1. Superar el juicio de idoneidad, es decir, que la medida sea apropiada para conseguir el objetivo propuesto.
2. Superar el juicio de necesidad, o sea, que no exista otra medida más moderada para la consecución del objetivo con igual eficacia.
3. Superar el juicio de proporcionalidad, es decir, que se deriven de ella más beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

Por otra parte, las circunstancias de ambos casos excluyen la indefensión que pudiera derivar de la afectación sorpresiva del trabajador, dado que existía constancia de las conductas irregulares y público conocimiento de la colocación de las cámaras.

Así las cosas, el uso de la videocámara reviste, en estos casos, carácter razonable y proporcionado a su objeto sin que por el lugar de su instalación exista riesgo para la vulneración del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, ni por las circunstancias de tiempo y oportunidad lo haya tampoco para el pleno ejercicio de sus derechos al haber actuado el trabajador como lo ha hecho, siendo conocedor de que su conducta estaba siendo grabada y, en el segundo de los supuestos, esa misma conducta ya había sido objeto de sanción años atrás a otro director, de lo que había sido testigo el trabajador despedido.

### **3. CUOTA EMPRESARIAL A LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN**

La Dirección General de Empleo, mediante su resolución de 20 de febrero de 2017, ha publicado el Acta del Acuerdo que fija la cuota empresarial para 2017 a la Fundación Laboral de la Construcción (FLC).

A propuesta del Patronato de la FLC, en relación con su cuota empresarial, se propondrá a la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción que se fije, para el año 2017, la cuota a la FLC en el 0,35% sobre la base de cotización a la Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.4 del V Convenio General del Sector de la Construcción.

Recordemos que el pago de esta cuota es obligatorio y se puede llevar a cabo, de las siguientes maneras:

1. Solicitando el impreso, de forma gratuita, en cualquier administración de la Seguridad Social o en cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción.
2. Rellenando el boletín online que figura en la web de la FLC.
3. Por Internet, eligiendo la opción "Pago por Internet" que figura en la página web de la FLC (con cargo en cuenta bancaria).

Las empresas que tengan 10 o más trabajadores deberán realizar el pago de la cuota a mes vencido. Las empresas que en enero del año en curso, tengan menos de 10 trabajadores, podrán optar entre:

- a) Presentación mensual del impreso en la oficina recaudadora y, consiguientemente el pago mensual de la cuota a mes vencido.
- b) Presentación Semestral, en julio (suma de la totalidad de las bases de enero a junio) y en enero del ejercicio siguiente (suma de las bases de julio a diciembre).

#### 4. PLAZOS DE PREAVISO EN LA EXTINCIÓN DE RELACIONES LABORALES

CAUSA DE EXTINCIÓN	PLAZO DEL TRABAJADOR	PLAZO DE LA EMPRESA
Mutuo acuerdo	No existe	No existe
Causas consignadas en el contrato	No existe	No existe
Expiración del tiempo convenido o finalización de la obra o servicio determinado		
Si la duración del contrato es inferior a un año	No existe	No existe
Si la duración del contrato es superior a un año	15 días	15 días
Dimisión del trabajador	El plazo establecido en convenio. En general 15 días naturales	No existe
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario	No existe	No existe
Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador	No existe	No existe
Despido por causas objetivas	No existe	15 días naturales
Despido colectivo	No existe	Requiere celebración de período de consultas con los trabajadores
Despido disciplinario	No existe	No existe

## 5. CONVENIOS COLECTIVOS

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 15 DE MARZO DE 2017.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Gestorías administrativas.	CC	BOE 23/02/2017
Industria fotográfica.	RS	BOE 23/02/2017
Personal de salas de fiesta, baile y discotecas.	RS	BOE 23/02/2017
Productores de obras audiovisuales y actores.	RS	BOE 23/02/2017
Empresas de publicidad.	RS	BOE 3/03/2017
Fundación Laboral de la Construcción.	AC	BOE 3/03/2017
Industria del calzado.	RS	BOE 3/03/2017
Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.	RS	BOE 3/03/2017
Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.	RS	BOE 3/03/2017
Peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares.	RS	BOE 3/03/2017
Comercio de papel y artes gráficas.	CC	BOE 6/03/2017
Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.	CC	BOE 7/03/2017
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria.	RS	BOE 9/03/2017
Industria textil y de la confección.	RS	BOE 15/03/2017

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE FEBRERO Y EL 15 DE MARZO DE 2017.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Hostelería.	PR	BOP 13/03/2017
Alicante	Industrias Transformadoras de Materias Plásticas.	CC	BOP 23/02/2017
	Establecimientos de Hospitalización.	RS	BOP 27/02/2017
	Industria y Comercio Vinícolas.	RS	BOP 6/03/2017
	Transporte de Viajeros por Carretera.	RS	BOP 6/03/2017
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP 8/03/2017
	Establecimientos de Hospitalización.	CE	BOP 8/03/2017
	Transportes de Viajeros por Carretera.	AC	BOP 13/03/2017
Almería	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP 2/03/2017
Asturias	Fabricantes de Sidra.	RS	BOPA 17/02/2017
	Industria del Metal.	RS	BOPA 17/02/2017
	Montajes y Empresas Auxiliares.	RS	BOPA 21/02/2017
	Talleres de Reparación del Automóvil y/o Afines.	RS	BOPA 22/02/2017
	Derivados del Cemento.	CA	BOPA 3/03/2017
	Oficinas y despachos.	RS	BOPA 9/03/2017
Badajoz	Derivados del cemento.	RS	DOE 16/02/2017
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	DOE 22/02/2017
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	DOE 23/02/2017
Barcelona	Distribuidores mayoristas de alimentación.	AC	BOP 16/02/2017

	Comercio textil.	CE	BOP	6/03/2017
	Comercio textil.	AC	BOP	15/03/2017
Bizkaia	Distribuidores de Butano.	CC	BOP	13/03/2017
Burgos	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	20/02/2017
Castellón	Industrias de Distribución de Gases Licuados del Petróleo.	RS	BOP	7/03/2017
Cantabria	Comercio Detallistas de Alimentación.	RS	BOCA	22/02/2017
	Transporte de Enfermos y Accidentados.	CE	BOCA	1/03/2017
	Comercio de Almacenistas de Coloniales.	RS	BOCA	2/03/2017
	Juego del bingo.	RS	BOCA	2/03/2017
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOCA	6/03/2017
	Comercio de Almacenistas de Coloniales.	RS	BOCA	10/03/2017
	Industrias Químicas.	RS	BOCA	13/03/2017
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CE	BOCA	14/03/2017
Castilla y León	Empleados de Fincas Urbanas.	RS	BOCL	22/02/2017
Cataluña	Ciclo Integral del Agua.	CC	DOGC	23/02/2017
	Masas congeladas.	CC	DOGC	27/02/2017
	Personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas.	AC	DOGC	27/02/2017
	Sector agropecuario.	CC	DOGC	8/03/2017
	Peluquerías, centros de estética y belleza.	CC	DOGC	10/03/2017
Comunitat Valenciana	Bebidas refrescantes.	CC	DOGV	8/03/2017
Córdoba	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	21/02/2017
	Metal.	CA	BOP	2/03/2017
Cuenca	Agropecuario.	RS	BOP	6/03/2017
	Madera.	RS	BOP	6/03/2017
Extremadura	Empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales.	RE	DOE	16/02/2017
Galicia	Pompas fúnebres.	RS	DOG	8/03/2017
Gipuzkoa	Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.	RS	BOG	17/02/2017
	Intervención Social.	CC	BOG	21/02/2017
	Fabricación de Pasta, Papel y Cartón.	RS	BOG	24/02/2017
Huelva	Transportes por Carretera.	CC	BOP	8/03/2017
Huesca	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	15/03/2017
Jaén	Industrias de la Madera y Corcho.	CC	BOP	23/02/2017
	Oficinas y Despachos.	RS	BOP	9/03/2017
	Actividades Comerciales Diversas.	CE	BOP	10/03/2017
	Limpieza de Edificios Públicos y Locales.	CC	BOP	14/03/2017
La Rioja	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOR	17/02/2017
	Industrias de la Madera.	CC	BOR	24/02/2017
	Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos.	RS	BOR	6/03/2017
León	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOP	17/02/2017
Lleida	Supermercados y Autoservicios de Alimentación.	PR	BOP	21/02/2017
	Construcción.	RS	BOP	6/03/2017
Madrid	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOCM	4/03/2017
Murcia	Industrias siderometalúrgicas.	AC	BORM	24/02/2017
	Oficinas y despachos.	PR	BORM	24/02/2017
	Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate.	CC	BORM	1/03/2017



Navarra	Talleres de Reparación de Vehículos de Motor.	RS	BON	7/03/2017
	Oficinas y Despachos.	CC	BON	14/03/2017
Ourense	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	2/03/2017
	Pastelería, Confeitería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados.	CC	BOP	4/03/2017
Palencia	Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	CE	BOP	1/03/2017
Pontevedra	Carpintería de Ribera.	CA	BOP	17/02/2017
	Carpintería, ebanistería y actividades.	CA	BOP	17/02/2017
	Construcción.	CA	BOP	17/02/2017
	Mármoles y piedras.	CA	BOP	17/02/2017
	Rematantes y aserraderos.	CA	BOP	17/02/2017
	Comercio Detallista Textil.	CC	BOP	18/02/2017
	Construcción.	CC	BOP	1/03/2017
Sector Extractivo de la Piedra Natural-Canteras.	CA	BOP	9/03/2017	
Santa Cruz Tenerife	Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.	RS	BOP	8/03/2017
Segovia	Madera.	CA	BOP	17/02/2017
Soria	Oficinas y Despachos.	CC	BOP	27/02/2017
Tarragona	Fabricantes de galletas.	RS	BOP	3/03/2017
	Industrias de la Madera.	CC	BOP	7/03/2017
Teruel	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	15/03/2017
Valencia	Comercio del metal.	CC	BOP	2/03/2017
	Oficinas y Despachos.	RS	BOP	2/03/2017
	Ultramarinos y Similares.	RS	BOP	2/03/2017
	Exhibición Cinematográfica.	RS	BOP	15/03/2017
Valladolid	Pastelería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados.	RS	BOP	2/03/2017
	Hostelería.	CC	BOP	9/03/2017
Zaragoza	Industria Siderometalúrgica.	AC	BOP	20/02/2017

AC: Acuerdo    CA: Calendario laboral    CC: Convenio Colectivo    CE: Corrección errores  
DE: Denuncia    ED: Edicto    EX: Extensión    IM: Impugnación    LA: Laudo    NU: Nulidad  
PA: Pacto    PR: Prórroga    RE: Resolución    RS: Revisión salarial    SE: Sentencia

www.auren.com