



A partir del pasado 1 de abril y hasta el 15 de mayo, las empresas podrán solicitar el bonus de siniestralidad. Esta ayuda se aplica a las grandes sociedades que hayan reducido su índice de accidentes laborales, y cuyas cuotas por contingencias profesionales alcancen los 5.000 euros en el llamado periodo de observación.

Este periodo se refiere al número de ejercicios naturales, consecutivos e inmediatamente anteriores al de la solicitud, que no hayan formado parte de una petición anterior, con un máximo de cuatro ejercicios. Una vez alcanzado el volumen mínimo de cotización, comenzará a computarse una nueva fase de observación para las empresas que no soliciten el incentivo.

Las peticionarias podrán obtener la devolución entre el 5 y el 10 por ciento de las cuotas abonadas siempre que hayan realizado inversiones en previsión de riesgos laborales, y no hayan sido objeto de sanciones graves durante el periodo de cálculo. También habrán de encontrarse al corriente de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social. Nunca se podrá superar el límite marcado por las inversiones realizadas. El trámite debe realizarse a través de la Mutua a la cual esté adscrita la empresa.

Las cantidades cotizadas pueden comprobarse en los impresos TC1. Cuando no se alcance la cifra de los 5.000 euros, pero se hayan pagado al menos 250 euros en cotizaciones, el bonus podrá solicitarse una vez cada cuatro años, pero sólo por las peticiones presentadas a partir de 2013. En 2011, el ministerio de Trabajo repartió por este concepto, y por vez primera, 35 millones de euros entre 7.700 empresas, sobre 10.472 solicitudes de bonificación.

Las inversiones en prevención por parte de las grandes empresas han de cumplir dos de los cinco puntos siguientes:

- 1) Incorporación a la plantilla de recursos preventivos propios (trabajadores designados, o servicio de prevención propio) aunque no se esté legalmente obligada a efectuarlo, o ampliación de los recursos propios existentes.
- 2) Realización de auditorias externas del sistema preventivo de la empresa, aunque ésta no esté tampoco obligada a ello.
- 3) Implantación de planes de movilidad vial en la empresa, como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes in itinere.
- 4) Acreditación de la disminución del porcentaje de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, expuestos a riesgos de enfermedad profesional.
- 5) Certificado de calidad de la empresa y sistema de prevención, expedido por entidad u organismo debidamente acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación.

En cuanto a las pymes, tendrán que haber realizado al menos una de las dos siguientes acciones:

- 1) Asunción por el empresario de la actividad preventiva, o designación de trabajadores de la empresa que asuman dicha actividad.
- 2) Obtención, por el empresario o trabajadores, de una formación efectiva en materia de prevención de riesgos laborales.

El incentivo tendrá como límite máximo 250 euros para el primer periodo de observación, que se elevará a 500 euros en el segundo periodo y siguientes, siempre que en el inmediatamente anterior se haya percibido el incentivo.

## AUTO DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA LABORAL

Planteada cuestión de inconstitucionalidad frente al RDL 3/2012 en lo relativo a la supresión de los salarios de tramitación en despidos improcedentes cuando el empresario opta por la no readmisión



**SALARIOS DE TRAMITACIÓN TRAS LA REFORMA LABORAL 2012. CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD.** Planteada por un Juzgado de lo Social frente al Real Decreto Ley 3/2012 que modifica el ET y la Ley de Jurisdicción Social en el marco de un procedimiento por despido.

**PRECEPTOS CUESTIONADOS.** Artículo 18.8 que modifica el artículo 56.2 ET y artículo 23.1 y 2 del RDL 3/2012, que modifica el artículo 110 de la LRJS sobre los efectos del despido improcedente, eliminando los salarios de tramitación cuando el empresario opta por la no readmisión del trabajador.

**JUICIO DE RELEVANCIA.** De la validez de los preceptos cuestionados depende directamente el fallo -procedimiento sobre despido-, puesto que en función de la constitucionalidad de esas normas, el contenido del pronunciamiento a dictar varía absolutamente.

**FUNDAMENTOS DE INCONSTITUCIONALIDAD.** Posible vulneración de los siguientes artículos de la Constitución:

- a) del artículo 86.1 CE en cuanto a la motivación y fundamentos de la regulación mediante Real Decreto Ley del régimen del despido disciplinario;
- b) del artículo 24.1 CE en cuanto a la efectividad de la tutela judicial en la protección del trabajador frente al despido injustificado por la transferencia al obligado incumplidor de la opción entre un sistema completo de resarcimiento y otro parcial;
- c) del artículo 14 CE como consecuencia de la diferencia de trato entre trabajadores con derecho a prestaciones por desempleo y los que carecen de él en caso de improcedencia y de opción por la indemnización por el empresario, así como diferencias entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia ante el empresario-cliente por el resarcimiento en su caso por lucro cesante, y respecto de la protección dispensada al empresario en caso de reclamación contra un tercero vinculado por contrato no laboral, y
- d) vulneración del derecho a la asistencia y prestaciones sociales en caso de desempleo respecto del efecto incentivador del desempleo unido a la supresión de los salarios de tramitación a opción del empresario.

El Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid dicta Auto disponiendo elevar cuestión de inconstitucionalidad -en procedimiento sobre despido- respecto de los artículos 18.8 y 23.1 y 2 del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2012

Cuando la empresa da cumplimiento a la condena de abono de salarios de tramitación propia de la sentencia que califica el despido como improcedente, el trabajador normalmente ha percibido prestaciones de desempleo desde el despido hasta el momento de la sentencia, generándose así una superposición entre tales prestaciones y los salarios de tramitación que corresponden a idéntico periodo. El Tribunal Supremo considera indebidas las prestaciones por desempleo, ya que lo adecuado es imputar a ese periodo el devengo de los salarios de tramitación, por cuanto la declaración de que el despido era improcedente provoca que la relación no se extinga en la fecha del despido.

El Tribunal Supremo declara que el deber de ingresar la prestación por desempleo percibida por el trabajador recae sobre la empresa, debiendo descontarla de los salarios de tramitación. Únicamente en el caso de que las prestaciones sean superiores al importe de los salarios se impondrá al trabajador la obligación de devolver las diferencias.

En conclusión se unifica la doctrina en esta materia, correspondiendo a la empresa el reintegro de las prestaciones por desempleo en caso de despido declarado improcedente con opción por la readmisión.



## Outsourcing en Administración de Personal



Grupo SCA presta un servicio de externalización de Administración de Personal, el cual abarca un asesoramiento laboral personalizado en todas aquellas cuestiones y aspectos jurídico – laborales y de Seguridad Social que surgen en la operativa diaria de la empresa cliente, así como un asesoramiento ligados a la evolución propia de la relación laboral, tales como, contratos, acuerdos específicos, nóminas, finiquitos, seguros sociales, condiciones de trabajo, faltas y sanciones, extinción del contrato, auditoría laboral, etc.



Para más información, contactar con:  
**Grupo SCA**

Raimundo Fdez. Villaverde, 61  
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51  
Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: <http://www.gruposca.com/Comunicación/Publicaciones>

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico