

# LABORAL

URGENTE

## CONTENIDO:

Recopilamos en este Dossier específico aspectos de **esencial importancia** para empresas con trabajadores, a cuyos titulares recomendamos una atenta lectura de este Informe.



Asociación  
de Hostelería  
B i z k a i a  
Ostalaritzako  
E l k a r t e a

Gran Vía, 38- 2º (48009 Bilbao)  
Tfno. 94 435 66 60 -Fax 94 423 67 03  
aehv@asociacionhosteleria.com  
www.asociacionhosteleria.com

## Convenio Provincial

No se ha alcanzado ningún acuerdo, y en esa situación era necesario tomar decisiones complejas y muy meditadas ante las consecuencias que podrían derivarse de judicializar todas las relaciones laborales en miles de empresas, máxime con los criterios de determinados jueces que aplican una doctrina que desactiva parte de la Reforma Laboral.

En el anterior contexto, había que hacer frente a la vigencia del Convenio que estaba supeditada en base a la redacción actual del art. 4 del Convenio vigente:

*«Este Convenio tendrá una duración de un año, a partir del 1 de Enero de 2012 y hasta el 31 de Diciembre de 2012, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero, cualquiera que sea la fecha de su publicación.»*

*Ambas partes consideran denunciado este Convenio tres meses antes a la finalización de su vigencia y deberán denunciarlos expresamente por escrito.*

*Una vez denunciado el plazo máximo, acabada la vigencia del anterior, para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio, será el de tres meses. Iniciada esta negociación, el plazo máximo para alcanzar un acuerdo será de treinta meses y si en ese plazo no se alcanzara un acuerdo, las partes se adhieren y se someten a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.»*

Desde la premisa anterior, y en el marco de los pronunciamientos judiciales que se están produciendo, la Asociación ha trasladado su posición a la Mesa Negociadora que en principio se basa en dos premisas:

*Continúa en el interior*

1. La vigencia del Convenio se considera **hasta el 30 de junio de 2015** y, en tanto y cuanto no existan acuerdos que incluyan peticiones de la parte empresarial, **todo el articulado del Convenio quedará vigente pero congelado** y, en particular, **las tablas salariales**.

2. Se ha hecho constar a la Mesa de Negociación que, con independencia de la fecha en que se alcance un acuerdo para la renovación de un convenio, **bajo ningún concepto se aplicarán atrasos** por los salarios devengados hasta la firma.

**CONCLUSIÓN.- El convenio permanece vigente y las tablas quedan congeladas en el entorno de las percepciones actualmente existentes, sin que haya atrasos sobre el 2013 y con igual criterio para el 2014 (hasta la fecha en que se apruebe un nuevo convenio).**

## La Prevención de Riesgos Laborales

Esta es una cuestión que muchas empresas con asalariados descuidan y que suele ser fuente de conflictos en las frecuentes inspecciones laborales que existen; y es por ello que, al inicio de este ejercicio, y aprovechando un dossier laboral específico, nos ha parecido conveniente sintetizar el marco normativo vigente: **el régimen sancionador** (por su incumplimiento) y también **el coste de actuar de forma correcta** en el marco de la legislación y dentro del acuerdo preferencial que se ha suscrito con **Sociedad de Prevención Mutualia**.

■ Todo empresario, independientemente de la actividad que realice, si tiene uno o más trabajadores por cuenta ajena a su servicio **está obligado por la Ley 31/1995 a gestionar la Prevención de Riesgos Laborales de sus empleados**.

■ El cumplimiento de la Prevención de Riesgos Laborales incluye, **además** de la Evaluación de Riesgos de la Empresa, la obligación de contratar a un servicio externo para que gestione la **Vigilancia de la Salud** (reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores). La empresa se los debe ofrecer a los trabajadores aunque éstos no estén interesados, en cuyo caso deben documentar su renuncia.

■ El incumplimiento de estas obligaciones constituye **falta grave** sancionable con **multa de 2.046 €** (sanción mínima que podría alcanzar **hasta 40.985 €** en casos de existencia de importantes riesgos para los trabajadores).

La gestión de la Prevención de Riesgos Laborales puede realizarse en alguna de las siguientes **modalidades**:

1. Que el empresario recurra a un **servicio de prevención ajeno**. Este es el sistema mayoritariamente utilizado, mediante el que una empresa externa, autorizada para ello, se ocupará de efectuar el cumplimiento de esta obligación.

**Recientemente la Asociación ha llegado a un acuerdo que consideramos muy beneficioso para nuestros asociados con la Sociedad de Prevención Mutualia**. Mediante este acuerdo nuestros asociados se podrán beneficiar de unas tarifas muy ajustadas al mercado, además de considerar que las infraestructuras que nos ofrece esta entidad (en nuestra provincia) **son las mejores** que podíamos encontrar al disponer ésta del **mayor número de centros asistenciales**.

2. Que el empresario asuma **personalmente** la gestión de la prevención en su empresa. Posible solo en empresas con menos de 25 trabajadores y cuando el empresario gestione personalmente el centro de trabajo. Además se exige la adquisición por el empresario de una capacitación básica en materia de prevención mediante la realización de un **curso específico al efecto**.

3. Que el empresario designe a **uno o varios trabajadores** para colaborar en las labores preventivas, **previo curso** de capacitación básica en materia de prevención mediante la realización de un **curso específico al efecto**.

Estas dos últimas modalidades, aunque en un principio resultan más económicas, a la vista de nuestra experiencia **resultan más complicadas de asumir**. Entre los problemas que hemos podido observar en estas dos modalidades cabe mencionar los siguientes:

» **No exime a la empresa de la Vigilancia de la Salud**, por lo que es necesario contratar a una empresa externa que se ocupe de ella.

» Como hemos mencionado al citarlas **es necesario una formación previa** con la realización de un curso específico al respecto.

» La Prevención de Riesgos Laborales no es únicamente la realización de una Evaluación de Riesgos inicial, sino que **requiere una actualización constante**, adecuándola a nuevas contrataciones y modificaciones del centro de trabajo, además de una información y formación a los trabajadores de la empresa.

Tenemos que insistir de una manera especial, aunque nuestro sector no es el mayor afectado hasta la fecha, **en la gravedad de las sanciones e indemnizaciones en las que puede incurrir cualquier empresario** que resulte responsable de las lesiones o enfermedades sufridas por sus empleados (pudiendo ser además sancionada en la vía penal).

**Hemos informado reiteradamente en estas obligaciones;** sin embargo quedan aún bastantes empresas que no las están cumpliendo y con ello están incurriendo en un grave riesgo, tanto en la vía sancionadora como en otras responsabilidades derivadas de la falta de prevención de los riesgos laborales.

## Servicio de Prevención ajeno (sus costes)

La Asociación y la Sociedad de Prevención Mutualia, han suscrito un Acuerdo Preferencial para la facilitar el cumplimiento de estas obligaciones **con el menor coste y la mayor seguridad jurídica**. El acuerdo incluye Vigilancia de la Salud y la Prevención de Riesgos Laborales, y el coste corresponde a esta tabla.

Nº de Trabajadores/as	Precio anual (sin I.V.A.)*	Nº de Trabajadores/as	Precio anual (sin I.V.A.)*
1	242 €	9	430 €
2	250 €	10	460 €
3	254 €	11-15	550 €
4	258 €	16-20	672 €
5	260 €	21-30	856 €
6	296 €	31-40	1.076 €
7	342 €	41-50	1.296 €
8	380 €	Mayores de 50	Consultar

(\*) A esta tarifa habría que añadir 43 € por cada reconocimiento médico **realizado**.

(\*) Estos precios son para empresas con un único centro de trabajo. A aquellas empresas que tengan más de un centro, el importe se incrementará en 200 € por cada uno de ellos.

Sugerimos, a las empresas que tengan descuidado este tema, **que intenten regularizar la situación** evitando que, **ante inspecciones de trabajo**, se produzcan requerimientos y **sanciones**.

El contacto, asesoramiento y gestión, se puede hacer en:



**Información & Contratación en Dpto. Gestión Cliente:**  
(David Sáenz)  
Tfno. 94 656 66 00 • [gestioncliente@spmutualia.es](mailto:gestioncliente@spmutualia.es)

# Retenciones (2014)

La Diputación de Bizkaia ha aprobado el Decreto Foral que **modifica los porcentajes de retención** aplicables a los rendimientos del trabajo del ejercicio 2014: El porcentaje de retención se calcula en función de la cuantía de los rendimientos (nóminas) previstos y del número de descendientes con derecho a deducción en el impuesto. El Decreto contiene también la tabla de retención específica para los trabajadores con discapacidad. Su objetivo es que puedan ajustar su retención a la especial bonificación por la obtención de rendimientos del trabajo.

Esta tabla en la práctica no sufre variaciones significativas comparada con la del año 2013, ya que sus tramos y porcentajes han sufrido una deflactación para ajustar su evolución al IPC previsto. Se pueden dar casos de que en algunos tramos **disminuya la retención** y, por lo tanto, **el neto resultante sea superior al del año 2013.**

NUMERO DE HIJOS	0	1	2	3	4	5	6 ó MAS
<b>EUROS</b>							
HASTA 11.690,00.-	0	0	0	0	0	0	0
MAS DE 11.690,00.-	1	0	0	0	0	0	0
MAS DE 12.160,00.-	2	0	0	0	0	0	0
MAS DE 12.670,00.-	3	1	0	0	0	0	0
MAS DE 13.220,00.-	4	2	0	0	0	0	0
MAS DE 13.820,00.-	5	3	0	0	0	0	0
MAS DE 14.480,00.-	6	4	2	0	0	0	0
MAS DE 15.210,00.-	7	5	3	0	0	0	0
MAS DE 16.010,00.-	8	6	4	0	0	0	0
MAS DE 17.210,00.-	9	7	5	2	0	0	0
MAS DE 18.620,00.-	10	9	7	4	0	0	0
MAS DE 19.960,00.-	11	10	8	5	1	0	0
MAS DE 21.470,00.-	12	11	9	6	3	0	0
MAS DE 22.960,00.-	13	12	10	8	4	1	0
MAS DE 24.350,00.-	14	13	11	9	6	3	0
MAS DE 26.650,00.-	15	14	13	10	8	4	0
MAS DE 29.160,00.-	16	15	14	12	10	6	0
MAS DE 32.190,00.-	17	16	15	13	11	8	0
MAS DE 36.300,00.-	18	17	16	15	13	10	3
MAS DE 39.270,00.-	19	18	17	16	14	12	5
MAS DE 42.310,00.-	20	19	18	17	15	13	7
MAS DE 45.450,00.-	21	20	20	18	17	15	9
MAS DE 48.950,00.-	22	21	21	19	18	16	11
MAS DE 52.900,00.-	23	22	22	21	19	18	12
MAS DE 56.270,00.-	24	23	23	22	21	19	14
MAS DE 60.000,00.-	25	25	24	23	22	20	16
MAS DE 64.280,00.-	26	26	25	24	23	22	17
MAS DE 69.190,00.-	27	27	26	25	24	23	19
MAS DE 74.420,00.-	28	28	27	26	25	24	20
MAS DE 79.070,00.-	29	29	28	27	27	25	22
MAS DE 84.310,00.-	30	30	29	29	28	27	23
MAS DE 90.320,00.-	31	31	30	30	29	28	25
MAS DE 97.240,00.-	32	32	31	31	30	29	26
MAS DE 104.860,00.-	33	33	32	32	31	30	28
MAS DE 113.250,00.-	34	34	33	33	32	32	29
MAS DE 123.460,00.-	35	35	35	34	33	33	31
MAS DE 135.230,00.-	36	36	36	35	35	34	32
MAS DE 148.600,00.-	37	37	37	36	36	35	34
MAS DE 164.240,00.-	38	38	38	37	37	36	35
MAS DE 183.560,00.-	39	39	39	38	38	38	36
MAS DE 203.570,00.-	40	40	40	39	39	39	38

REDUCCIONES DE LA TABLA GENERAL PARA DISCAPACITADOS 2014  
GRADO DE MINUSVALIA

IMPORTE RENDIMIENTO ANUAL	APARTADO 4.a)	APARTADO 4.b)	APARTADO 4.c)
HASTA 22.960,00.-	9	12	
MAS DE 22.960,00.-	7	12	
MAS DE 29.160,00.-	6	10	
MAS DE 42.310,00.-	5	10	
MAS DE 48.950,00.-	4	8	
MAS DE 69.190,00.-	3	6	
MAS DE 104.860,00.-	2	5	
MAS DE 164.240,00.-	1	3	

## Próxima Información

**FOGASA.-** El Grupo Popular ha presentado en el Senado una enmienda a la Ley de Presupuestos con la que pretende suprimir el apartado 8 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores en el que se establece que el Fogasa abonará a los trabajadores una parte de la indemnización (ocho días por año de servicio) en los despidos por causas objetivas en contratos indefinidos celebrados por empresas de menos de 25 trabajadores: esto implicaría un mayor coste en los despidos.

**AUTONOMOS.-** Empleo estudia que los autónomos elijan sus bases de cotización mensualmente. Esta medida, que podría entrar en vigor el próximo 1 de enero, afectará a todos aquellos trabajadores por cuenta propia que presenten la solicitud de cambio de base.

**CONTRATOS DE TRABAJO.-** Probablemente, el Gobierno reducirá de 41 a cinco los modelos de contrato de trabajo y aclarará las bonificaciones.