

75
ANIVERSARIO
1940 / 2015



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



ENERO 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Enero 2016

**Salario mínimo y revalorización de pensiones para 2016.**

El pasado 29 de diciembre se aprobaron los Reales Decretos 1169/2015 sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas para el año 2016, 1170/2015 sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016 y el Real Decreto 1171/2015, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016 (todos ellos en el BOE de 30 de diciembre).

Respecto a la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2016, se ha fijado en 21,84 euros diarios o 655,20 euros mensuales. La nueva cuantía, que representa un incremento del 1 por ciento respecto de las

vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015, considera de forma conjunta todos los factores contemplados en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La revalorización de las pensiones públicas del sistema de la Seguridad Social para 2016 se establece en un incremento del 0,25% de las cuantías mínimas a partir del 1 de enero. El importe de la pensión, una vez revalorizada, estará limitado a la cantidad de 2.567,28 euros, entendiéndose esta cantidad referida al importe de una mensualidad ordinaria, sin perjuicio de las pagas extraordinarias que pudieran corresponder. En cómputo anual, la cuantía no podrá superar los 35.941,92 euros.

La Ley de Presupuestos Generales para 2016 y la cotización del personal de oficina.

Entre las novedades que incorporó la Ley de Presupuestos debe destacarse el importante e inesperado cambio en materia de cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias profesionales por el que se modifica el régimen de aplicación de la "ocupación específica" del Cuadro II de uso frecuente: la letra "a" (personal en trabajos exclusivos de oficina). Debe recordarse que en este Cuadro se recogen, como lista cerrada, los puestos de trabajo que conllevan ocupaciones diferentes a las propias de la actividad de la empresa.

Aunque estas ocupaciones, según indicaba la propia norma, se crearon de forma provisional, lo cierto es que parece que, al menos en lo que se refiere a la letra a), se consolidan por cuanto lo que hace la reforma es, esencialmente, ampliar su ámbito de aplicación, dejando claro que procede su utilización para posiciones que conlleven la realización exclusiva de trabajos de oficina, siempre en las oficinas de la empresa titular del contrato de trabajo, pero que no participen de los riesgos propios de la actividad de la empresa. Y ello aunque se trate de trabajos propios de la actividad de la empresa.



El cambio amplía las posibilidades de aplicación de esta regla y, previsiblemente, además de suponer una reducción del coste de cotizaciones para determinadas empresas, debería implicar un incremento de la seguridad jurídica. Un aspecto muy relevante si se tiene

en consideración que, en los últimos meses, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social había revisado el sistema de cotización de un buen número de empresas, dando lugar a cuantiosas actas de liquidación.

Trabajos que impliquen contacto habitual con menores y la obligación de los trabajadores/as de aportar certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

Los medios de comunicación se han hecho eco en los últimos días de las largas colas que se han producido en las oficinas encargadas de expedir los certificados de antecedentes penales. El incremento de las personas que han acudido a solicitar dicho certificado trae su causa en la entrada en vigor el pasado 18 de agosto de 2015 de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de Protección a la Infancia y a la Adolescencia.

A efectos laborales interesa destacar que esta norma, modificando el art. 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, establece que:

«Será requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.»

De esta forma y con carácter novedoso, la norma establece como requisito para poder acceder y ejercer una profesión o actividad que implique contacto habitual con menores, no haber sido condenado por delitos contra la libertad o indemnidad sexual. Conviene destacar:

- La obligación se impone en las actividades que impliquen un contacto habitual, no esporádico, aunque tampoco se exige que sea continuado o permanente, con menores. La Ley no establece, ni tan siquiera a modo de ejemplo, a qué actividades se refiere y aunque existen algunas que no parecen plantear dudas (enseñanza, monitores, pediatría...), en otras puede ser más discutible la operatividad (especialmente cuando el trabajador no realiza toda su actividad con contacto habitual con menores).
- Es una obligación impuesta a quienes vayan a acceder y ejercer a las profesiones, oficios y actividades que impliquen ese contacto habitual con menores, esto es, a los propios trabajadores. No obstante, y aunque la Ley no prevea ninguna sanción para las empresas, éstas deberían tener en consideración que, cuando realicen actividades del tipo reseñado, el empleo de trabajadores con éstos antecedentes e incluso la mera no comprobación podría



suponerles importantes y muy graves consecuencias en materia de responsabilidad civil (culpa in eligendo). Reseñar que la Ley no ha establecido plazo alguno para el cumplimiento de la obligación.

- Aunque la Ley nada señale al respecto, creemos que las cautelas y obligaciones de comprobación también deberían de tenerse muy presentes cuando las empresas

contraten o subcontraten este tipo de actividades con otras empresas.

- A pesar de que el Registro central de delincuentes sexuales aún no ha sido creado, la Disp. Transitoria 4^a establece que hasta que ello no se produzca la certificación será emitida por el Registro Central de Antecedentes Penales.

La “pausa para el bocadillo” no disfrutada debe retribuirse pero no (siempre) debe considerarse como horas extraordinarias. STS de 12 de noviembre de 2015.

El Tribunal interpreta que “la pausa del bocadillo” no disfrutada comporta un exceso sobre la jornada habitual ordinariamente exigible que debe ser retribuida “no sólo con la remuneración propia del tiempo efectivo de trabajo y a través del pactado salario mensual, sino también con la cantidad adicional prevista para tal supuesto específico en la normativa convencional aplicable” pero, a diferencia de lo que estableció la Audiencia Nacional en la sentencia recurrida, señala que tal exceso no puede ser calificado ni retribuido como hora extraordinaria en sentido estricto porque ya se encuentra incluido - y retribuido - en la jornada anual colectivamente pactada. El Tribunal admite que ello puede suponer que el trabajador que no disfruta del descanso por refrigerio soporte una mayor jornada “real” que aquellos que sí pueden disfrutarlo pero considera que tratar la jornada máxima pactada como la resultante de restar los descansos que corresponden a jornadas continuadas implicaría “desconocer la voluntad del pactante y la fijación de aquél máximo, que si algún significado puede tener es precisamente el de establecer la referida cifra máxima como operador cuantitativo para todas aquellas materias”.

La monitorización del uso de correo electrónico. Cuidado con los titulares. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 12 de enero de 2016.

La lectura de alguno de los titulares que se hicieron eco de esta reciente sentencia podía dar lugar a interpretaciones equívocas. Así aunque, por ejemplo, se dijo que «Estrasburgo ampara que un jefe inspeccione los correos privados de un trabajador» ello es una verdad que requiere de algún matiz.

Ciertamente la sentencia europea avala el control efectuado por una empresa rumana del correo electrónico enviado por el trabajador en horario laboral y empleando una cuenta de uso profesional pero resulta fundamental en su razonamiento la existencia de una política empresarial que vedaba el uso personal. Es la existencia de esta política empresarial, comunicada al trabajador y que prohibía expresamente el uso personal, el elemento que determina que el trabajador, a juicio del Tribunal europeo, considere que no podía tener ninguna “expectativa razonable de privacidad”.



La sentencia, en un fallo que coincide con el mantenido por nuestro Tribunal Supremo y Constitucional, nos recuerda la importancia que tiene un adecuado código de conducta o política empresarial sobre la utilización de las tecnologías de la comunicación en el ámbito de la empresa.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.