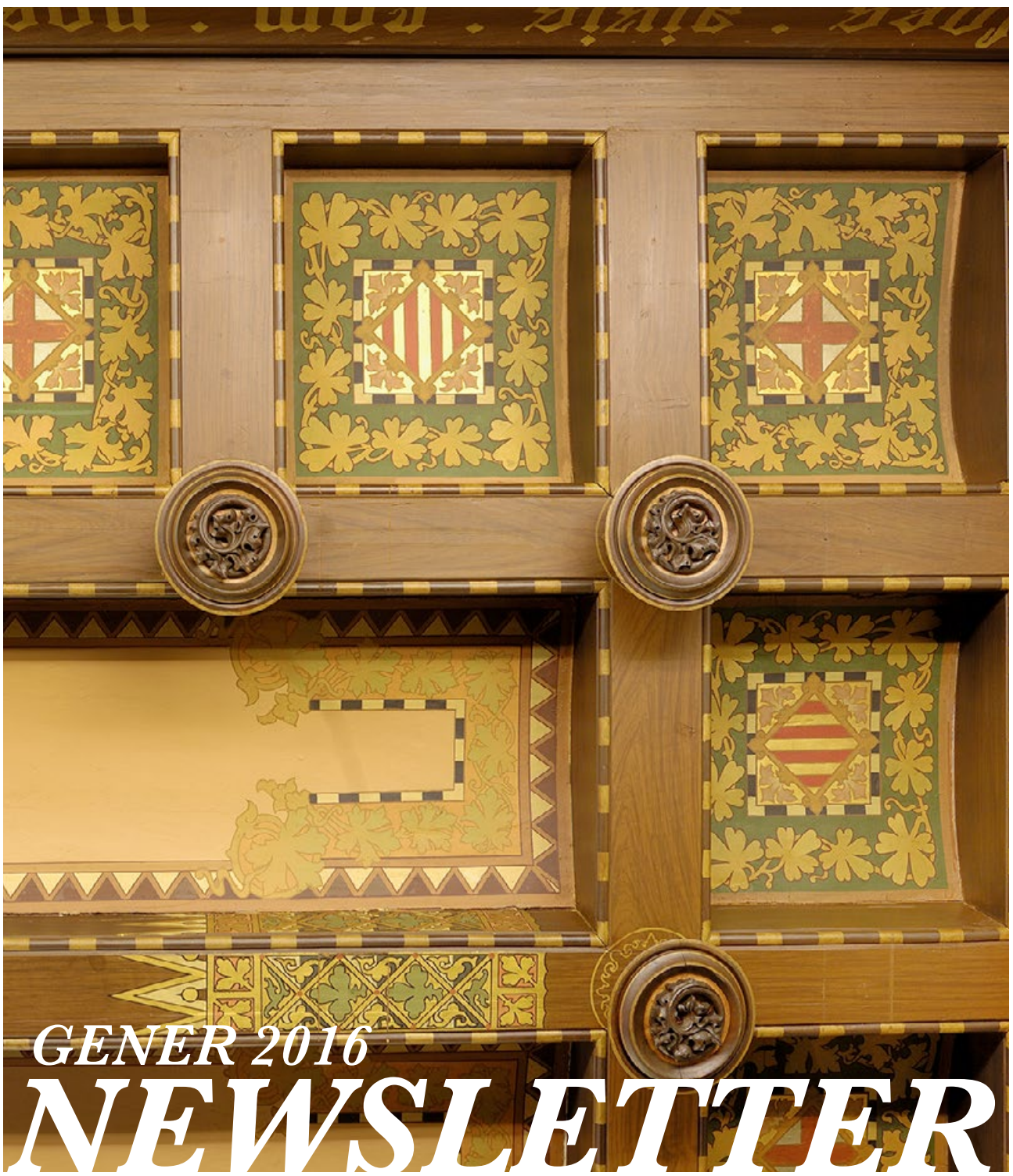


75
ANIVERSARI
1940 / 2015



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



GENER 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Gener 2016

**Salari mínim i revalorització de pensions per al 2016.**

El 29 de desembre passat es van aprovar el Reial decret 1169/2015 sobre revalorització i complements de pensions de classes passives per a l'any 2016, el Reial decret 1170/2015 sobre revalorització de les pensions del sistema de la Seguretat Social i d'altres prestacions socials públiques per a l'exercici 2016 i el Reial decret 1171/2015, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per al 2016 (tots tres al BOE del 30 de desembre).

Respecte a la quantia del salari mínim interprofessional (SMI) per a l'any 2016, s'ha fixat en 21,84 euros diaris o 655,20 euros mensuals. La nova quantia, que representa un increment de l'1 per cent respecte a la vigent entre l'1 de

gener i el 31 de desembre del 2015, considera de manera conjunta tots els factors inclosos en l'article 27.1 de l'Estatut dels Treballadors.

La revalorització de les pensions públiques del sistema de la Seguretat Social per al 2016 s'estableix amb un increment del 0,25% de les quanties mínimes a partir de l'1 de gener. L'import de la pensió, un cop revaloritzada, està limitat a la quantitat de 2.567,28 euros, i aquesta quantitat s'entén referida a l'import d'una mensualitat ordinària, sens perjudici de les pagues extraordinàries que puguin correspondre. En còmput anual, la quantia no pot superar els 35.941,92 euros.

La Llei de Pressupostos Generals per al 2016 i la cotització del personal d'oficina.

Entre les novetats que va incorporar la Llei de Pressupostos s'ha de destacar l'important i inesperat canvi en matèria de cotitzacions a la Seguretat Social per contingències professionals, pel qual es modifica el règim d'aplicació de l'"ocupació específica" del Quadre II d'ús freqüent: la lletra "a" (personal en treballs exclusius d'oficina). Cal recordar que en aquest Quadre es recullen, com a llista tancada, els llocs de treball que comporten ocupacions diferents de les pròpies de l'activitat de l'empresa.

Tot i que aquestes ocupacions, segons indicava la mateixa norma, es van crear de forma

provisional, la veritat és que sembla que, almenys pel que fa a la lletra a), es consoliden, perquè el que fa la reforma és, essencialment, ampliar el seu àmbit d'aplicació, deixant clar que escau la seva utilització per a posicions que comportin la realització exclusiva de treballs d'oficina, sempre a les oficines de l'empresa titular del contracte de treball, però que no participin dels riscos propis de l'activitat de l'empresa. I això encara que es tracti de treballs propis de l'activitat de l'empresa.

El canvi amplia les possibilitats d'aplicació d'aquesta regla i, previsiblement, a més de suposar una reducció del cost de cotitzacions per



a determinades empreses, hauria d'implicar un increment de la seguretat jurídica. Un aspecte molt rellevant si es té en consideració que, en els últims mesos, la Inspecció de Treball i Seguretat

Social havia revisat el sistema de cotització d'un bon nombre d'empreses, fet que havia donat lloc a actes de liquidació d'importants elevats.

Treballs que impliquin contacte habitual amb menors i l'obligació dels treballadors/res d'aportar certificació negativa del registre central de delinqüents sexuals.

Els mitjans de comunicació s'han fet ressò en els últims dies de les llargues cues que s'han produït en les oficines encarregades d'expedir els certificats d'antecedents penals. L'increment de les persones que han acudit a sol·licitar aquest certificat té la seva causa en l'entrada en vigor el 18 d'agost de 2015 de la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de Protecció a la Infància i l'Adolescència.

A efectes laborals, interessa destacar que aquesta norma, que modifica l'art. 13.5 de la Llei Orgànica 1/1996, de 15 de gener, de Protecció Jurídica del Menor, de modificació parcial del Codi Civil i de la Llei d'Enjudiciament Civil, estableix que:

«Serà requisit per a l'accés i exercici de les professions, oficis i activitats que impliquin contacte habitual amb menors, el no haver estat condemnat per sentència ferma per algun delicte contra la llibertat i indemnitat sexual, que inclou l'agressió i abús sexual, assetjament sexual, exhibicionisme i provocació sexual, prostitució i explotació sexual i corrupció de menors, així com per tràfic d'éssers humans. A aquest efecte, qui pretengui l'accés a aquests professions, oficis o activitats haurà d'acreditar aquesta circumstància mitjançant l'aportació d'una certificació negativa del registre central de delinqüents sexuals.»

D'aquesta manera, i amb caràcter innovador, la norma estableix, com a requisit per poder accedir i exercir una professió o activitat que impliqui contacte habitual amb menors, no haver estat condemnat per delictes contra la llibertat o indemnitat sexual. Convé destacar:

- L'obligació s'imposa en les activitats que impliquin un contacte habitual i no pas esporàdic, encara que tampoc s'exigeix que sigui continuat o permanent, amb menors. La llei no estableix, ni tan sols a tall d'exemple, a quines activitats es refereix, i encara que n'existeixen algunes que no sembla que plantegin dubtes (ensenyament, monitors, pediatria...), en altres pot ser més discutible l'operativitat (especialment quan el treballador no realitza tota la seva activitat en contacte habitual amb menors).

- És una obligació imposada als que hagin d'accedir i exercir les professions, oficis i activitats que impliquin aquest contacte habitual amb menors, és a dir, als treballadors. No obstant això, i encara que la llei no prevegi cap sanció per a les empreses, aquestes haurien de tenir en consideració que, quan realitzin activitats del tipus ressenyat, l'ocupació de treballadors amb aquests antecedents i fins i tot la simple no comprovació podria suposar importants i molt greus conseqüències en matèria de responsabilitat civil (*culpa in eligendo*). Cal ressenyar que la llei no ha establert cap termini per al compliment de l'obligació.

- Encara que la llei no assenyalava res sobre això, creiem que les cauteles i obligacions de comprovació també s'haurien de tenir molt presents quan les empreses contractin o subcontractin aquest tipus d'activitats amb altres empreses.



• Tot i que el registre central de delinqüents sexuals encara no ha estat creat, la disp. transitòria 4a estableix que fins que això no

es produeixi la certificació serà emesa pel registre central d'antecedents penals.

La “pausa per a l’entrepà” no gaudida s’ha de retribuir però no (sempre) s’ha de considerar com a hores extraordinàries. STS de 12 novembre 2015.

El Tribunal interpreta que “la pausa de l’entrepà” no gaudida comporta un excés sobre la jornada habitual ordinàriament exigible que ha de ser retribuïda “no només amb la remuneració pròpia del temps efectiu de treball i a través del salari mensual pactat, sinó també amb la quantitat addicional prevista per a aquest supòsit específic en la normativa convencional aplicable” però, a diferència del que va establir l’Audiència Nacional en la sentència recorreguda, assenyala que aquest excés no pot ser qualificat ni retribuït com a hora extraordinària en sentit estricte, perquè ja es troba inclòs –i retribuït– en la jornada anual col·lectivament pactada. El Tribunal admet que això pot suposar que el treballador que no gaudeix del descans per refrigeri suporti una jornada “real” superior a la d’aquells que sí que poden gaudir-ne, però considera que tractar la jornada màxima pactada com la resultant de restar els descansos que corresponen a jornades continuades implicaria “desconèixer la voluntat del pactant i la fixació d’aquell màxim, que si algun significat pot tenir és precisament el d’establir la referida xifra màxima com a operador quantitatiu per a totes aquelles matèries”.

El monitoratge de l’ús del correu electrònic. Compte amb els titulars. Sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans de 12 de gener de 2016.

La lectura d’algun dels titulars que es van fer ressò d’aquesta recent sentència podia donar lloc a interpretacions equívocues. Així encara que, per exemple, es va dir que «Estrasburg empara que un cap inspeccioni els correus privats d’un treballador», això és una veritat que requereix algun matís.

Certament, la sentència europea avala el control efectuat per una empresa romanesa del correu electrònic enviat pel treballador en horari laboral i fent servir un compte d’ús professional, però resulta fonamental en el seu raonament l’existència d’una política empresarial que en prohibia l’ús personal. És l’existència d’aquesta política empresarial, comunicada al treballador i que en prohibia expressament l’ús personal, l’element que determina que el treballador, segons el parer del Tribunal Europeu, no podia tenir cap “expectativa raonable de privacitat”.

La sentència, en una decisió que coincideix amb el que manté el nostre Tribunal Suprem i Constitucional, ens recorda la importància que té un adequat codi de conducta o política empresarial sobre la utilització de les tecnologies de la comunicació en l’àmbit de l’empresa.