

CIRCULAR

Asunto: Asuntos de Interés Enero

Estimado asociado, te remito esta circular para comentar contigo una serie de aspectos que pudieran ser de tu interés:

Las **faltas cometidas por un trabajador en estado de embriaguez** no pueden ser tenidas en cuenta para despedirle; pese a que pueda parecer extraño, despedir por comportamientos que tengan lugar bajo los efectos del alcohol es improcedente, ya que el empleado no es consciente de sus actos y por tanto, no es responsable. Los trastornos que un trabajador cause en su empresa por estar ebrio de forma ocasional no se pueden sancionar con el despido porque no existe “dolo ni culpa” en el empleado, según una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Y como tampoco se acredita que la embriaguez del trabajador sea habitual (la empresa no pudo demostrarlo), se declara la improcedencia del despido.

El **quebranto de moneda** permite al empresario descontar los descuadres de caja. Realizar operaciones con dinero tiene el riesgo de que se produzcan errores que descuadren la caja (por ejemplo, pérdidas involuntarias de dinero o descuidos en cobros o pagos). Si no se ha pactado que el trabajador cobre un complemento a su sueldo como “quebranto de moneda”¹ con el que compensar que sea él quien asuma el riesgo de esos errores, no se le pueden imputar a él los desajustes en la caja, por lo que debe ser el empresario quien los asuma. Sin embargo, el que se haya pactado este complemento no significa que el trabajador deba asumir los descuadres sin ningún límite, sino que sólo lo haría hasta el tope de la cantidad que percibe cada mes como quebranto de moneda, pues por encima de ese límite no se le estaría abonando al trabajador su salario íntegro, lo que constituirá una multa de haber, que está prohibida por la legislación. Por el contrario, y “sólo si el convenio lo establece así expresamente, el cobro del quebranto de moneda puede implicar que el trabajador asuma el importe total de los descuadres que se produzcan en los arqueos de caja. De todas formas, una cosa son los errores involuntarios que puedan producirse, y otra cosa será que los descuadres en la caja se debieran a una conducta culposa por parte del trabajador. En ese caso, se tratará de un comportamiento que podría ser objeto de sanción.

Los **botiquines de primeros auxilios de las empresas** tendrán que contener como mínimo desinfectantes y antisépticos, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables. La Seguridad Social se hará cargo de devolver a las empresas el coste de adquisición y mantenimiento de estos productos si presenta la solicitud de reintegro, acompañada de la factura detallada de la compra (Resolución de la Seguridad Social 27.08.08; BOE de 10.09.08).

Muchas empresas, de forma espontánea o incluso dentro de su política de recursos humanos, felicitan a sus trabajadores el día de su cumpleaños. Una felicitación de palabra, un e-mail, una nota, un pequeño detalle como unas flores o una caja de bombones... pues sepa que hacerlo es una total temeridad con la **Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD)** en la mano. Y no es una interpretación cualquiera de la ley, sino de la propia Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), que es quien ha hecho la advertencia. Tenga en cuenta que la fecha de nacimiento es un “dato de carácter personal”. Si su empresa lo usa para cumplir con sus obligaciones laborales con la plantilla, entonces no necesita el consentimiento de los trabajadores para hacerlo. Pero si utiliza la fecha de

CIRCULAR

Asunto: Asuntos de Interés Enero

nacimiento para algo que no es una obligación laboral (y felicitar el cumpleaños obviamente no lo es) sin que el trabajador haya dado el consentimiento previo, entonces.... ¡su empresa está cometiendo una infracción! Y se sanciona, como infracción leve, hasta con 60.000 euros. Un detalle de cortesía con sus trabajadores que le habrá salido muy caro.

El asunto de las felicitaciones a los empleados no es el único en el que usted puede estar cometiendo una infracción sin saberlo. Valgan como muestra estos ejemplos:

- Mencionar en una carta de despido a un trabajador la enfermedad que motiva su cese (una exigencia legal para acogerse al despido por "ineptitud sobrevenida" del Estatuto de los Trabajadores, dicho sea de paso), le acaba de costar a una empresa 60.000 euros de multa.
- Recibir los currículums de los candidatos a un puesto de trabajo, archivarlos (¡aunque sea en un cajón!) y no haber informado a los que los enviaron de que va a conservarlos y de sus derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación es una imprudencia con la que estaría cometiendo dos infracciones al mismo tiempo (cada una de ellas sancionable con hasta 60.000 euros).
- Delegar en una gestoría la elaboración de las nóminas de sus trabajadores sin haber suscrito con ella un contrato que regule expresamente las responsabilidades de ambas en materia de protección de datos es una infracción muy grave sancionable con ... ¡hasta 601.012 euros!

Pese a su rigidez, la normativa de protección de datos es, paradójicamente, muy poco conocida y muy poco aplicada por las empresas. Y ello a pesar de que la AEPD es famosa por sus sanciones millonarias, en las que no establece diferencias entre los incumplimientos de una pequeña pyme y los de una gran empresa.

La suspensión **del contrato por paternidad tendrá una duración de 20 días** (en lugar de los 13 actuales) cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera esa condición con la llegada del nuevo miembro o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

El **Salario Mínimo Interprofesional para 2009 se ha fijado en 20,8 euros al día, 624 euros mensuales y 8.736 euros anuales** (incluyendo la retribución fija y en especie). El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se ha fijado en 2009 en 17,57 euros diarios, 527,24 euros mensuales ó 6.326,86 euros anuales. El tope **máximo de cotización a la Seguridad Social no podrá superar los 3.166,20 euros mensuales** o los 105,54 euros diarios (frente a los 3.074,10 y 102,47, respectivamente, de 2008). En cuanto a los tipos de cotización, se seguirán aplicando los mismos que en 2008.

Desde el 1 de enero de 2009 su empresa deberá aplicar a los trabajadores que se lo soliciten **una reducción de dos puntos en el IRPF** siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos: que ganen menos de 33.007,02 euros y que estén destinando cantidades a adquirir o rehabilitar su vivienda habitual utilizando financiación ajena.

El IPC cerró 2008 en el 1,4%, la tasa más baja desde diciembre de 1998, cuando la inflación alcanzó también el 1,4%. La cifra es 2,8 puntos inferior a la registrada en 2007, según los datos publicados hoy, 15 de enero, por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Para 2009, las previsiones del Gobierno apuntan a que el IPC cerrará en el 2%.

CIRCULAR

Asunto: Asuntos de Interés Enero

La principal causa de las bajas laborales en España está relacionada con enfermedades reumatológicas hasta el 50% de los casos de incapacidad laboral. Hablando de salud y trabajadores, te recuerdo que, **el CEL firmó un acuerdo con FREMAP para facilitar a todos sus asociados los servicios de esta empresa con unas condiciones muy ventajosas.** Pero además fruto de este convenio estamos desarrollando actividades de colaboración, así ponemos a la disposición de todos los asociados y de forma gratuita un servicio de asesoramiento a empresas en prevención de riesgos laborales, mediante la actuación de técnicos de Femap que le informarán y asesorarán personalmente sobre la gestión de riesgos laborales en su empresa así como de manera voluntaria, presenten propuestas de mejora. Hemos de recordar que las obligaciones del empresario no terminan con la contratación y el pago de un Servicio de Prevención Ajeno o Mutua, por todo ello creemos fundamental conocer cuales son nuestras obligaciones, por que su no cumplimiento puede suponer importantes sanciones por la inspección laboral. Para solicitar este servicio, que reiteramos totalmente gratuito para los asociados del CEL basta con ponerse en contacto con nuestro personal administrativo o directamente con Femap, preguntando por D. Gerardo Posado al teléfono 987 876364.

Nada más, hasta el próximo mes con nueva información.