

09 de marzo de 2026

ALERTA LABORAL

MEDIDAS CAUTELARES EN PROTOCOLOS DE ACOSO

Se debe proteger a la persona denunciante sin penalizarla.

Ante una denuncia por acoso, la primera reacción de muchas empresas es “mover” de centro a la persona denunciante para evitar que coincida con el presunto acosador. Ahora bien, esa medida, aunque se adopte con intención protectora, puede vulnerar derechos fundamentales si perjudica a la víctima.

Es cierto que su empresa puede adoptar medidas cautelares con el objetivo de zanjar de raíz la posible situación de acoso, pero dichas medidas deben ir orientadas a proteger a la persona denunciante sin perjudicarla. Teniendo en cuenta esto:

- No se debe alterar el puesto de trabajo, funciones o estatus de la presunta víctima, salvo que sea ella quien solicite dichos cambios.
- Las medidas deben recaer preferiblemente sobre el presunto agresor. Por ejemplo, con un cambio de espacio o de turnos para que no coincida con la víctima, o con la limitación de contacto. La separación física, siempre que no implique aislamiento o degradación de las personas, es válida.

Si una vez finalizado el protocolo de acoso ha quedado acreditada la situación de acoso, la empresa debe actuar disciplinariamente y con contundencia contra el agresor. Según el Estatuto de los Trabajadores, suponen causa de despido disciplinario el acoso –al empresario o a las personas que trabajan en la empresa– por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

SUBIDA DEL SMI

Ya se ha publicado en el BOE el Real Decreto que fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2026.

El SMI para 2026 queda fijado en 1.221 euros mensuales (en 14 pagas), 17.094 euros anuales y 40,70 euros diarios.

La actualización del SMI no altera ni la estructura ni la cuantía de los salarios que ya vinieran percibiendo las personas trabajadoras cuando, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a dicho SMI. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada

Este cambio entra en vigor el 20 de febrero de 2026 y surte efectos desde el 1 de 2026, por lo que las empresas deben proceder, en consecuencia, al abono del nuevo SMI con efectos retroactivos de 1 de enero de 2026.

AUMENTA EL SMI Y EL SALARIO NO EMBARGABLE

Si Hacienda le comunica un embargo de salarios...

Si su empresa recibe una diligencia de embargo (de Hacienda, de un juzgado o de otra administración pública) de las retribuciones de uno de sus empleados, no deberá retenerle todo el salario, ya que una parte es inembargable.

La parte inembargable se calcula según la proporción entre el salario mínimo interprofesional (SMI) y el sueldo neto (es decir, después de deducir la retención y la cuota de la Seguridad Social).

Pues bien, sepa que el salario mínimo interprofesional para el año 2026 se ha fijado en 1.221 euros (en lugar de los 1.184 euros aplicables en 2025). Tenga en cuenta esta nueva cuantía respecto de las nuevas diligencias de embargo que reciba.

Si recibe una diligencia de embargo de salarios, consúltenos. Le asesoraremos sobre la cuantía que puede ser embargada al trabajador.

DESPLAZAMIENTO Y PATERNIDAD

Si un trabajador es padre y se encuentra desplazado al extranjero de forma temporal, puede solicitar la prestación si continúa cotizando en España.

Si una empresa desplaza a un trabajador al extranjero de forma temporal (en general, el desplazamiento tendrá tal consideración si no excede de 24 meses), debe comunicarlo a la Seguridad Social. Esta comunicación se realiza para poder seguir cotizando en España durante el desplazamiento, de modo que el afectado siga cubierto por la Seguridad Social en caso de accidente o enfermedad.

Pues bien, si ese empleado tiene un hijo en el extranjero, también tiene derecho a suspender su contrato durante 19 semanas y a solicitar la prestación por nacimiento y cuidado de menor. No obstante, deben efectuarse una serie de gestiones.

La empresa debe suspender el contrato del mismo modo que haría con cualquier otro trabajador situado en España. Por tanto, debe comunicar la suspensión mediante el Sistema RED.

A partir de ahí, el interesado podrá presentar la solicitud de la prestación por vía telemática o por correo ordinario. El empleado debe remitir al INSS una copia de su DNI y el certificado de empresa, indicando la fecha de inicio de la suspensión laboral. Además, si el hijo tiene nacionalidad española, se debe adjuntar la inscripción del nacimiento en la Oficina Consular Española o en el Registro Civil Central (Madrid). Si el hijo tiene nacionalidad extranjera, se debe adjuntar la inscripción en el registro civil del país de nacimiento, debidamente legalizada o apostillada (según el país en el que se produzca el nacimiento).

GRUPO DE WHATSAPP DEL TRABAJO

¿Puede el empresario crear un grupo de WhatsApp para coordinar el trabajo de sus empleados utilizando su número personal?

Aunque los grupos de mensajería instantánea suelen usarse en muchas empresas, antes de empezar a añadir a trabajadores en un chat de grupo por este canal, las empresas deben adoptar algunas cautelas.

- Dicho número va asociado a un nombre y unos apellidos y, por tanto, proporciona información sobre una persona identificada.
- Así pues, el hecho de que los trabajadores hayan proporcionado su número de móvil personal (por ejemplo, para contactarse en caso de urgencia) no significa que hayan prestado su consentimiento para ser incluidos en un grupo de mensajería instantánea.

Para que la empresa pueda utilizar dicho número e incluirlo en un grupo de WhatsApp corporativo, debe recabar el consentimiento del empleado. Para ello:

- Puede entregar una circular a la plantilla indicando que quiere crear un grupo de WhatsApp e incluyendo una casilla a fin de que cada trabajador firme y preste su consentimiento para que su teléfono móvil personal sea añadido a ese grupo.
- Debe descartar la inclusión de cualquier empleado que no lo haya aceptado voluntariamente.

En una reciente resolución de la Agencia Española de Protección de Datos, se ha impuesto una multa de 70.000 euros a una empresa por haber incluido a un trabajador en un grupo de mensajería instantánea con su número de teléfono personal sin haber recabado su consentimiento expreso para ello. La AEPD considera que dicha inclusión equivale a compartir con terceros ese dato de carácter personal.

Si los empleados utilizan móvil de empresa, sí pueden ser incluidos en un grupo de WhatsApp, al tratarse de una herramienta empresarial. Eso sí: deberá respetarse en todo momento su derecho a la desconexión.



MUÑOZFRESCO /

Muñoz-Fresco es una firma independiente de asesoramiento legal y fiscal, integrada en HISPAJURIS, red de despachos y sociedad con actividad propia. Las oficinas miembro colaboran bajo estándares comunes de calidad, manteniendo su autonomía e independencia jurídica.

www.munozfresco.com

Gran Vía Marqués del Turia, 62
46005 Valencia

T. [963 162 920](tel:963162920)