



INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

Febrero 2008

SUMARIO

- 1. BONIFICACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2008.*
- 2. DISFRUTE DE LAS VACACIONES TRAS UN PERÍODO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.*
- 3. CONTROL EMPRESARIAL DEL ORDENADOR DE UN EMPLEADO.*

■ 1. BONIFICACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2008.

En los Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, no figura ninguna mención sobre las bonificaciones a la Seguridad Social que estuvieron vigentes durante el pasado año. Por tanto, debe entenderse que siguen vigentes las bonificaciones establecidas y que relacionamos a continuación:



PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO					
COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN			CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA					
Mujeres	Desempleadas y víctimas de violencia de género.			850 euros	4 años
	Contratadas en los veinticuatro meses siguientes al parto			1.200 euros	4 años
	Desempleadas contratadas después de cinco años de inactividad laboral, siempre que anteriormente a su retirada, hubieran estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante al menos 3 años			1.200 euros	4 años
Mayores de 45 años			1.200 euros	Durante toda la vigencia del contrato	
Jóvenes desempleados	De 16 a 30 años			800 euros	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Desempleados inscritos en la oficina de empleo durante al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social			600 euros	4 años
	Personas con discapacidad		Mujeres con discapacidad	Discapacitados mayores de 45 años	Toda la vigencia del contrato
	En general	4.500 euros	5.350 euros	5.700 euros	
	Discapacidad severa	5.100 euros	5.950 euros	6.300 euros	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación			500 euros	

BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL					
Personas con discapacidad contratadas con contrato temporal de fomento del empleo	Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
En general	3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
Discapacidad severa	4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia doméstica o de género	600 euros				Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social	500 euros				Toda la vigencia del contrato



BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO		
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años	50% de la aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10% hasta el 100%	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad	1.200 euros	4 años

BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO		
Contratos indefinidos o temporales	100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta	Toda la vigencia del contrato

2. DISFRUTE DE LAS VACACIONES TRAS UN PERÍODO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del 3 de octubre de año pasado, ha resuelto en unificación de doctrina que los trabajadores no tienen derecho a un período de vacaciones distinto del acordado inicialmente, en el supuesto de coincidencia o superposición de dicho período de disfrute con días de incapacidad temporal por enfermedad común.

Tal es la polémica que suscita esta cuestión, que el fallo de la sala ha contado con cuatro votos particulares discrepantes que sostienen que el mismo no es conforme con la doctrina constitucional y del Tribunal de la Unión Europea.

El tribunal tiene en cuenta una serie de datos fácticos y de procedimiento del presente litigio, que son relevantes para la resolución del mismo con arreglo a derecho:

- El establecimiento comercial en el que prestan servicio los actores se pactó entre el comité del centro de trabajo y la dirección del mismo un acuerdo colectivo de planificación y calendario de vacaciones para el año en cuestión que resultó ser coincidente con días de baja en el trabajo por incapacidad temporal por enfermedad común.
- El alta médica y la reincorporación al trabajo de los dos empleados se produjo dentro del año natural.
- El hecho demandado es la negativa de la empresa a fijar un nuevo y distinto período de vacaciones.

La sentencia justifica que “no existe previsión explícita en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores sobre si la incapacidad temporal que acaece y que persiste en días coincidentes con el período acordado de vacaciones da derecho al señalamiento de un nuevo período de disfrute.”



Tal y como es sabido, algunos convenios colectivos mejoran las condiciones mínimas fijadas en la ley y, por supuesto, también mediante pacto individual entre el empresario y el trabajador se puede regular este aspecto de las vacaciones, siempre que se respete el derecho necesario.

Según el alto tribunal, se trata de determinar si el deber legal del empresario correlativo al derecho a vacaciones del trabajador alcanza a hacerse cargo de todas o algunas de las posibles incidencias que puedan surgir y que impidan disfrutar del período de vacaciones a los trabajadores.

La respuesta en derecho a la pregunta anterior, según el mencionado tribunal, es que no. La obligación legal del empresario de respetar el derecho a vacaciones del trabajador es una obligación de medio y no de resultado, que se ciñe, salvo ampliación convencional o contractual de su contenido, a la libranza de las fechas fijadas en un acuerdo individual de vacaciones o en un acuerdo colectivo de planificación y fijación del calendario de vacaciones.

Sigue la sentencia estableciendo que los acuerdos bilaterales de determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones tienen un claro propósito de ajuste o compromiso entre el interés productivo del empresario y el interés del trabajador a desarrollar actividades de tiempo libre en el período de vacaciones. Como sucede en todo ajuste o compromiso, puede haber sacrificios y cesiones de preferencias por una u otra parte. Entre los sacrificios posibles para el empresario figura la imposibilidad de contar con el trabajador durante los días señalados de vacaciones; entre los sacrificios posibles para el trabajador figura la asunción del riesgo de incapacidad temporal una vez que el período de vacaciones ha sido fijado regularmente.

De la interpretación de este fallo, se puede llegar a la conclusión de que si las empresas establecen un calendario de vacaciones, de acuerdo con la normativa legal y sectorial correspondiente, éstas no tendrán que cambiar el período de disfrute de las mismas ante una situación de enfermedad común, a no ser que así se establezca por convenio o pacto individual.

3. CONTROL EMPRESARIAL DEL ORDENADOR DE UN EMPLEADO.

El pasado 27 de septiembre, la Sala de lo Social resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina sobre las medidas de control que puede ejercer la empresa sobre el ordenador de sus empleados.

El caso concreto de la sentencia es el siguiente: Empleado que presta sus servicios en un despacho sin llave, en el que disponía de un ordenador, carente de clave de acceso, y conectado a la red de la empresa, que a su vez dispone de ADSL. El ordenador tiene antivirus propio.

Que tras la comprobación del ordenador del empleado, por parte de un técnico de la propia empresa, se constató la existencia de virus informáticos, como consecuencia de la navegación por páginas poco seguras de internet. A presencia del Administrador de la empresa comprueba la existencia en la carpeta de archivos temporales de antiguos accesos a páginas pornográficas, que procede a almacenar en un dispositivo USB y a su impresión en papel. Dichos archivos se corresponden con imágenes y videos de carácter pornográfico. El dispositivo USB es llevado a un notario para su custodia, así como la relación de páginas que en el mismo se contiene. Las operaciones llevadas a cabo en el ordenador se hicieron sin la presencia del actor ni de representantes sindicales ni trabajador alguno.



El ordenador fue retirado de la empresa para su reparación y, una vez devuelto, se procede a la misma operación esta vez a presencia de dos delegados de personal, grabándose otro USB con las páginas almacenadas en el archivo temporal, y depositándole ante el notario, con el listado de páginas que se señalan. Tampoco estaba el actor presente.

Según la sala, en el presente recurso no se trata de valorar la conducta del trabajador a efectos disciplinarios, sino de resolver un problema previo sobre el alcance y la forma del control empresarial sobre el uso por el trabajador del ordenador que se ha facilitado por la empresa como instrumento de trabajo. La sentencia recurrida confirma la decisión de instancia que ha considerado que no es válida la prueba de la empresa porque ha sido obtenida mediante un registro de un efecto personal que no cumple las exigencias del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, ya que:

- 1º.- No se demuestra que fuera necesario llevar a cabo en ese momento y sin la presencia del trabajador el examen del ordenador o al menos la continuación del examen una vez que aparecieron los archivos temporales.
- 2º.- No consta que todo el proceso de control se realizara en el lugar y en el tiempo de trabajo, pues el ordenador fue retirado para su reparación.
- 3º.- Tampoco se respetó la dignidad del trabajador al haber realizado el control sin su presencia.
- 4º.- El control se efectuó sin la presencia de un representante de los trabajadores.

Lo que plantea el recurso, desde la perspectiva de ilicitud de la prueba obtenida vulnerando los derechos fundamentales, es la compatibilidad de ese control empresarial con el derecho del trabajador a su intimidad personal o incluso con el derecho al secreto de las comunicaciones, si se tratara del control del correo electrónico.

Las medidas de control sobre los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores se encuentran, en principio, dentro del ámbito normal de vigilancia del empresario: el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario y éste tiene, por tanto, facultades de control de la utilización, que incluyen lógicamente su examen. Por otra parte, con el ordenador se ejecuta la prestación de trabajo y, en consecuencia, el empresario puede verificar en él su correcto cumplimiento.

Ahora bien, este control ha de llevarse a cabo teniendo en cuenta ciertos matices:

1º.- El ejercicio de las facultades de vigilancia y control tiene que respetar la dignidad y la intimidad del trabajador. Lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso. Por tanto, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se han vulnerado los derechos del trabajador.

2º.- El alcance de la protección de la intimidad es compatible con el control lícito al que hace referencia el punto anterior. Debe tenerse en cuenta que las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador.

La sentencia estima que la empresa no podía recoger la información obrante en los archivos temporales y utilizarla con la finalidad de proceder al despido disciplinario del trabajador. La medida adoptada por la



empresa, sin previa advertencia sobre el uso y el control del ordenador, supone una lesión a su intimidad. El tribunal aclara que aunque la entrada inicial en el ordenador puede justificarse por la existencia de un virus, la actuación empresarial no se detiene en las tareas de detección y reparación, sino que, continúa con la realización de un examen del ordenador con objeto de apoderarse de archivos cuyo examen o control no puede considerarse que fuera necesario para realizar la reparación interesada.