

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.*
- 4. CONVENIOS COLECTIVOS.*

- 1. BONIFICACIONES EN 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		4 años

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 PERIODO 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:

- a) 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.
- b) El alta médica y la reincorporación al trabajo de los dos empleados se produjo dentro del año natural.
- c) 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 un empleado.

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.

■ 4. CONVENIOS COLECTIVOS.

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de diciembre de 2007 y el 15 de enero de 2008.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOE 19/12/2007
Baloncesto Profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto.	CC	BOE 15/01/2008
Sociedades Cooperativas de Crédito.	CC	BOE 15/01/2008

Convenio Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de diciembre de 2007 y el 15 de enero de 2008.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Construcción.	CC	BOP 17/12/2007
	Elaboración e Instalación de Piedra y Mármol.	CC	BOP 9/01/2008
	Oficinas y despachos.	CE	BOP 14/01/2008
Álava	Industria de la Madera.	CA	BOTHA 26/12/2007
Alicante	Confiterías, Pastelerías, Bollerías y Reposterías.	RS	BOP 27/12/2007
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 14/01/2008
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 15/01/2008
	Oficinas y Despachos.	CC	BOP 15/01/2008
Almería	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP 10/01/2008
Asturias	Complemento retributivo del Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOP 21/12/2007
Ávila	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP 18/12/2007
	Derivados del cemento.	CC	BOP 4/01/2008
	Hostelería.	CC	BOP 9/01/2008
Balears	Vehículos de Alquiler sin Conductor.	CC	BOIB 18/12/2007
	Complemento de Concierto para el Personal de los Centros Asistenciales del sector de Atención a Personas con Discapacidad	AC	BOIB 21/12/2007
Barcelona	Industria Siderometalúrgica.	CE	DOGC 3/01/2008
	Almacenistas de la madera.	CC	DOGC 11/01/2008
	Comercio de óptica al detalle.	RS	DOGC 11/01/2008
	Comercio de materiales de construcción.	CC	DOGC 14/01/2008
	Construcción y Obras Públicas.	CC	DOGC 14/01/2008
Burgos	Fabricantes de Galletas y Bizcochos.	CC	BOP 21/12/2007

	Talleres de Tintorerías, Despachos a Comisión, Lavanderías y Planchado de Ropa.	RS	BOP	21/12/2007
	Derivados del Cemento.	CC	BOP	24/12/2007
	Comercio de Equipamiento de la Persona.	CC	BOP	10/01/2008
	Comercio mixto.	CC	BOP	11/01/2008
Cantabria	Fabricación de Derivados del Cemento.	CA	BOC	26/12/2007
Castellón	Pozos de Riego Agrícola.	CC	BOP	18/12/2007
	Comunidad de Regantes.	CC	BOP	01/01/2008
Cataluña	Arqueología y la Paleontología.	CC	DOGC	2/01/2008
	Empresas Almaceneras Dedicadas a la Importación, la Exportación, la Manipulación, el Envasado, la Torrefacción y la Comercialización al Mayor y al Detalle de Frutos Secos de las Provincias de Barcelona, Lleida y Girona.	RS	DOGC	2/01/2008
	Aparcamientos, Estacionamientos Regulados de Superficie, Garajes, Servicios de Limpieza y Engrasado de Vehículos.	AC	DOGC	8/01/2008
	Lavanderías industriales de Cataluña.	AC	DOGC	10/01/2008
	Lavanderías industriales de Cataluña.	CE	DOGC	14/01/2008
Ceuta	Comercio.	RS	BOCCE	18/12/2007
	Construcción.	CC	BOCCE	25/12/2007
	Construcción.	CE	BOCCE	15/01/2008
Córdoba	Derivados del Cemento.	RS	BOP	2/01/2008
	Madera.	CC	BOP	15/01/2008
Girona	Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.	CC	DOGC	2/01/2008
	Chocolates, Bombones y Caramelos.	CC	DOGC	15/01/2008
Guadalajara	Operadores Logísticos.	CC	BOP	2/01/2008
	Carpinterías, Marcos y Molduras, Cestería y Artículos de Mimbres y Junco, Ebanistería y Tapicería, Carrocerías y Carreterías, Chapa y Tableros Aglomerados y Almacenistas de Madera.	RS	BOP	9/01/2008
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	11/01/2008
Guipuzkoa	Locales de Espectáculos y Deportes.	RS	BOP	19/12/2007
			BOG	29/11/2007
Huesca	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	2/01/2008
Jaén	Aceite y sus Derivados.	RS	BOP	21/12/2007
La Rioja	Comercio en General.	AC	BOR	15/01/2008
León	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOP	15/01/2008
Lleida	Pastelería, Confitería y Bollería.	CC	DOGC	27/12/2007
Madrid	Transporte de Mercancías y Operadores de Transporte.	CC	BOCM	21/12/2007
Málaga	Agencias Distribuidoras de Gases Envasados, Licuados	RS	BOP	27/12/2007

	del Petróleo.			
Melilla	Construcción.	AC	BOME	1/01/2008
Murcia	Aserrío y Fabricación Envases de Madera.	RS	BORM	8/01/2008
	Derivados del cemento.	CC	BORM	8/01/2008
País Vasco	Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	21/12/2007
Palencia	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	2/01/2008
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	9/01/2008
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	11/01/2008
Salamanca	Comercio de Ganadería.	CC	BOP	18/12/2007
Segovia	Derivados del Cemento.	CC	BOP	24/12/2007
	Oficinas y Despachos.	CC	BOP	28/12/2007
Sevilla	Industrias de Panadería y Expendedurías.	CC	BOP	3/01/2008
	Empresas de Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos.	CC	BOP	5/01/2008
Tarragona	Construcción.	CC	DOGC	10/01/2008
	Detallistas de Ultramarinos y Comestibles, Supermercados y Autoservicios.	CC	DOGC	15/01/2008
Toledo	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	20/12/2007
	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	20/12/2007
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	20/12/2007
	Panaderías.	CE	BOP	22/12/2007
Valladolid	Industria y el Comercio de la Vid.	CC	BOP	19/12/2007
	Derivados del Cemento.	RS	BOP	11/01/2008
Valencia	Comercio de Ultramarinos y Similares.	RS	BOP	31/12/2007
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	15/01/2008
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	15/01/2008
	Empresas Navieras, Consignatarias de Buques y Empresas Estibadoras.	AC	BOP	15/01/2008
	Pintores Murales y Empapeladores.	RS	BOP	15/01/2008
Vizcaya	Comercio textil.	CC	BOB	7/01/2008
	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOB	9/01/2008
	Oficinas y Despachos.	CC	BOB	9/01/2008

**AC: Acuerdo AT: Acta CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección de errores
DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo NU: Nulidad
PC: Pacto colectivo RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentencia**