

BOLETIN LABORAL: ACTUALIDAD ALETHIA

El control empresarial: Videovigilancia.



Las necesidades operativas y productivas en multitud de empresas, hacen necesario la adopción de medidas de vigilancia y control, respecto de sus trabajadores, para la buena marcha de la organización productiva.

Estas medidas, tienen sus límites en los derechos a la intimidad y dignidad de los propios trabajadores, debiendo existir una proporcionalidad entre el fin pretendido y la posible vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.

La adopción de esta medida, debe tener un **carácter subsidiario**, así sólo se usará sólo en caso de que no exista otro medio menos intrusivo para lograr el fin, debiendo ser **proporcional e idónea** para el objetivo o finalidad propuesta.

Respecto al tratamiento de las imágenes, se debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- Informar a todos los empleados respecto de la instalación de videocámaras, lugar y la zona que está grabando.
- La finalidad de las imágenes deberá quedar claramente tasada en el documento de medidas de seguridad de la empresa.
- Limitar el acceso a las imágenes, de manera técnica, física y al persona autorizado, debiendo garantizarse el deber de secreto respecto de las imágenes.

En la actualidad, no existe una normativa específica que regule estos mecanismos de control y vigilancia, siendo la doctrina de los Tribunales la que viene valorado su uso.

Noticias de Prensa -- Actualidad Laboral



A partir del 1 de enero 2008, el Salario Mínimo Interprofesional "SMI" se ha fijado en 20 € diarios, 600 € mensuales y 8.400 € anuales.

El interés legal del dinero para 2008 será de 5,50 %

El IPC cerró en 2007 en el 4.2 %.

El Indicador de Renta de Efectos Múltiples "IPREM" ha quedado fijado par el año 2008 en 16,98 € diarios, 509.40 € mensuales y 6.112,80 € anuales

El empresario se beneficiará de una reducción del 50 % de su cotización por contingencias comunes en los casos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. También se aplicará cuando el trabajador cambie de puesto de trabajo debido a una enfermedad profesional

JURISPRUDENCIA AL DIA



DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR – VULNERACION.

STS 26 SEPTIEMBRE 2007

Doctrina: Despido de trabajador al que, al reparar su ordenador por un virus, se le encuentran archivos temporales de páginas pornográficas visitadas por Internet. Determinación de los límites del control empresarial sobre un ámbito, que aunque vinculado al trabajo, puede afectar a la intimidad del trabajador – “existen ciertas expectativas razonables de intimidad en relación con el uso del ordenador”-. El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 sino por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Actuación empresarial que en lugar de limitarse al control y eliminación del virus siguió con el examen del ordenador. Inexistencia de información a los trabajadores, (mediante contrato de trabajo, manuales internos, avisos informáticos), de prohibiciones absolutas o parciales en el uso del ordenador, pautas claras de los usos en el contexto de la empresa.

LA CONSULTA DEL MES:



¿ES POSIBLE TRABAJAR 8 HORAS DIARIAS PARA UNA EMPRESAS Y OTRAS 8 HORAS PARA OTRA?

El Estatuto de los Trabajadores admite la posibilidad de que los trabajadores puedan prestar servicios para empresarios, exceptuando aquellos supuestos en los que exista concurrencia o competencia desleal o se haya firmado un pacto de plena dedicación para una sola empresa.

Respecto a la jornada, no existe un límite legal al número de horas diarias o semanales de trabajo que un empleado pueda realizar para varias empresas, debida a que las limitaciones a que las limitaciones estatutarias en relación a jornada, horario, descansos, etc., vienen referidas a una única relación laboral, por tanto un solo contrato.

En conclusión, no es de aplicación a la situación de pluriempleo, siempre que cada uno de los contratos de trabajo firmados por separado respete las limitaciones legales.

EL CONVENIO COLECTIVO

La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa, no entra dentro de la potestad organizativa del empresario, la elección voluntaria del trabajador o el acuerdo entre ambas partes.

Estas decisiones unilaterales o como fruto del acuerdo entre las partes, podría llevar a la aplicación de salarios inferiores, pacto de peores condiciones, etc., estando la renuncia de derechos por parte del trabajador prohibida por la legislación vigente.

De este modo, no es posible decidir el convenio colectivo de aplicación, cuando resulta la existencia de otro que regula dicho ámbito.

En los casos de empresas con pluralidad de actividades, existencia de sectores muy similares, etc., la determinación sobre que convenio colectivo es de aplicación, viene dada por premisas como cual es la actividad principal, la posible aplicación de convenios distintitos para cada una de las actividades, acudir a criterios como la especialidad, la prioridad, la objetividad, etc., de este modo existe cierta libertad de elección, sin perjuicio que los Tribunales dirima el asunto en caso de conflicto.

Enero 2008

Obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

De acuerdo con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la necesidad de que las empresas desarrollen una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En virtud del artículo 14 de dicha ley "el empresario tiene el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales". En cumplimiento de dicho deber de protección, eberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud e los trabajadores en las materia siguientes:

- Evaluación de riesgos.
- Información y formación a los trabajadores.
- Consulta y participación de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud, (debiendo realizar las revisiones médicas de los trabajadores, tanto iniciales como periódicas).
- Constitución de una organización y medios necesarios para llevar a cabo las medias anteriores.



El incumplimiento de las obligaciones señaladas en materia de prevención de riesgos dará lugar a infracciones que serán sancionadas según los siguientes baremos:

- ✓ las leves con multas, en su grado mínimo, de 40 a 405 euros, en su grado medio de 406 a 815 euros y en su grado máximo de 816 a 2.045 euros.
- ✓ las graves con multas, en su grado mínimo de 2.046 a 8.195 euros, en su grado medio de 8.196 a 20.490 euros y en su grado máximo de 20.491 a 40.985 euros.
- ✓ las muy graves con multas, en su grado mínimo de 40.986 a 163.955 euros, en su grado medio de 163.956 a 409.890 euros y en su grado máximo de 409,891 a 819.780 euros.

Para más información, contactar con:

Grupo SCA

Raimundo Fdez. Villaverde, 61
28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51
Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico