



TRIBUNA

Antonio A. Iglesias Vázquez

Mismo salario por mismo empleo

El Parlamento Europeo acababa de aprobar una propuesta para reformar una directiva del año 1996 que regula las condiciones de los trabajadores desplazados de un país a otro dentro de la Unión Europea.

Se refiere exclusivamente a los trabajadores desplazados de dentro de la UE y por un tiempo limitado. No es de aplicación por lo tanto a los trabajadores que se establecen en otro país de forma duradera, con vocación de permanencia.

Se pretende que los trabajadores desplazados reciban la misma remuneración que los locales, incluidas las pagas extraordinarias y las prestaciones. En definitiva, a los trabajadores desplazados de la UE se les aplicará el mismo convenio colectivo que a los empleados nacionales del país de destino. Esto es, los trabajadores han de percibir la misma remuneración por un mismo trabajo en un mismo lugar, con independencia de donde provenga.

Actualmente, un trabajador polaco empleado en Francia o en Alemania, puede llegar a costarle a un empresario la mitad que un trabajador francés o alemán. Los países del este perderán el atractivo que tienen en países más ricos por el abaratamiento de sus costes. Bruselas quiere evitar lo que denominan *dumping* social, pues muchas empresas se han instalado en países del este para exportar trabajadores, a veces de forma fraudulenta, a través de empresas ficticias sin presencia siquiera en el país, limitándose a un simple apartado de correos. Se trata de atajar la competencia desleal.

Durante los primeros 24 meses, las cotizaciones de estos trabajadores a la Seguridad Social y al desempleo dependerán del país donde esté ubicada la empresa (país de origen), y por lo tanto, sus condiciones también están reguladas por la legislación de este Estado. A partir de los 24 meses serán aplicables las normas de Seguridad Social del país de destino.

En caso de que se produzca un despido durante los primeros 24 meses será de aplicación la normativa laboral del país donde esté ubicada la empresa. Después será de aplicación la legislación del país destino.

ANTONIO ARSENIO IGLESIAS VÁZQUEZ es socio de Vento, Abogados y Asesores.

Monbus recorre 28.000 kilómetros en rutas de playa

La compañía mantiene este servicio con autorizaciones anuales que dan servicio a miles de gallegos de las provincias de Pontevedra, Lugo y Ourense

Dolores Cela

La flota de autobuses de Monbus recorrió este verano más de 28.000 kilómetros en desplazamientos a las playas gallegas, el equivalente a algo más de tres viajes de ida y vuelta desde Madrid a Moscú. Los destinos son mayoritariamente los arenales pontevedreses. Samil figura entre los más demandados por los usuarios ourensanos, quienes en alguna de las rutas tienen que madrugar para poder pasar un día en la costa. El bus (desde O Barco en este caso), sale a las seis y media de la mañana.

Esos 28.000 kilómetros se corresponden con las autorizaciones especiales que la compañía renueva año tras año para poder trasladar a familias completas a los arenales gallegos. Hay que añadirle los trayectos efectuados en los servicios regulares, cuyas rutas incluyen zonas de costa y que, según fuentes de Monbus, no se han visto afectadas por la reestructuración general del transporte de viajeros; e iniciativas singulares, como el Grobus, en este caso una acción conjunta entre la Asociación de Hosteleros de O Grove y la compañía con sede social en Lugo.

Fuentes de la empresa reconocen que esta fórmula aplicada en O Grove supuso que se duplica-



El pionero programa Grobus ha resultado todo un éxito.

ran los resultados del año anterior. El éxito de un servicio que recorre esta península pontevedresa, también de noche, y que incorporó bonos y descuentos que repartieron los hosteleros a sus clientes, posiblemente sea objeto de reflexión por parte de Monbus, de cara a plantear su estrategia para los próximos años en el diseño de sus rutas de playa.

Pese a que en la actualidad la mayor parte de las personas que acuden a los arenales disponen de vehículos propios, Monbus no ha abandonado esta línea de negocio, que

mantiene una clientela fija y fiel, aunque sujeta a la climatología. Los dos últimos años, con buen tiempo, se mantuvo la afluencia de viajeros, que decae en veranos lluviosos.

El grupo lucense sigue renovando las autorizaciones especiales para prestar un servicio de playa de julio a septiembre. La mayor parte de los viajeros se concentran en el primero de los tres meses. El que más kilómetros realiza es el de Pontevedra a las playas de Marín (Portocelo, Morón y Aguete), con 8.884 recorridos en la última temporada. En este caso, se trata de una lí-

nea regular que necesita refuerzos de forma habitual.

Por número de kilómetros recorridos la siguiente ruta es la de Ourense a Samil, con 22 viajes sábados, domingos y festivos, once de ellos programados para julio. Desde Verín-Xinzo-Samil, Monbus explota otra autorización especial que supuso este año 4.080 kilómetros, la mitad de ellos en julio. Funciona solamente los domingos y los festivos. En verano operó una tercera desde Ourense a A Toxa, que es la menos frecuentada, con solo doce viajes programados.

La compañía de transporte de viajes refuerza el servicio cuando lo necesita, aunque en algunas de las rutas es necesario reservar billete. En la provincia de Pontevedra, Monbus gestiona dos autorizaciones especiales a playas, ambas con salida desde Porriño y una con destino a Playa América y otra a Samil.

El caso de Lugo es particular. Realizan diez viajes en julio y agosto, solo los festivos y ninguno de ellos repite destino. La expedición sale de O Barco a las 6.30 de la mañana y regresa de la playa a las siete de la tarde. Pasa por A Rúa, Quiroga, San Clodio, Escarirón, Monforte, Bóveda, Rubián, Oural y Sarria. En julio los destinos son A Rapaadoira, en Foz, Miño, Baiona, Playa América y A Lanzada.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

INTIMIDAD Y CONTROL DEL CORREO ELECTRÓNICO

Efectivamente, un reciente pronunciamiento del Tribunal Europeo de Derechos Humanos determina que el matiz fundamental reside en la previa comunicación por parte de la empresa a los trabajadores, conforme se está monitorizando su actividad y el uso que hacen de los medios puestos a disposición. Pero, matiza el referido tribunal, no todo vale.

En el caso objeto de análisis jurídico, el debate se restringió a la interpretación que se debe dar al artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, sobre el derecho al respeto a la vida privada y familiar, puesto en relación con el derecho de los administradores a garantizar el buen funcionamiento de la empresa.

¿Me han comentado que la empresa puede acceder a mis correos electrónicos, a las páginas web que he visitado y al registro de llamadas que he realizado. En ningún momento nos han comunicado que estén controlando el uso que hacemos de dichos medios, ¿No se está vulnerando mi derecho a la intimidad? ¿Me podrían llegar a despedir por ello?

La conclusión es que no solo debe existir una comunicación previa a los empleados de que se está controlando el uso que realizan de los recursos de la empresa, sino que, también, debe haber un justo balance entre dicho interés empresarial y la protección que se debe dar al derecho a que se respete la vida privada y la correspondencia de los trabajadores. Y es por eso que no se puede pretender que las instrucciones del empleador reduzcan la vida privada social en el centro de trabajo a cero.

En definitiva, no todo vale, no llega con la mera comunicación previa. No se puede pretender un control que exceda los límites de lo que podemos entender como normal, escudándose en el correcto funcionamiento de la empresa y la optimización de los recursos puestos a disposición de los trabajadores, a través del cual se atravesase la frontera y se atentase contra derechos fundamentales.

Para el caso concreto que nos plantea en su consulta, si el empleador no ha comunicado que es-

tá realizando un control del uso de los recursos que la empresa pone a disposición de los trabajadores, en concreto la actividad ejercida con respecto a correo electrónico y teléfono corporativos, no cabría, en ningún caso, la adopción de medidas contra usted. Y, aún habiendo sido avisado, si dicho control excede la proporcionalidad entre lo que se pretende por parte de la empresa y la intromisión en la vida privada de los trabajadores por un uso de dichos recursos que pueda ser catalogado como razonable, tampoco podrían tomar medidas disciplinarias contra usted.

CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAPAJURIS. www.caruncho-tome-judel.es