

CONSULTORIO
 LABORAL

ELABORAR LA
 NÓMINA DE
 VACACIONES

¿Qué complementos se incluyen en la nómina de vacaciones?

A la hora de determinar cuál ha de ser la retribución durante las vacaciones, las normas internas resultan imprecisas por cuanto se limitan a señalar que las vacaciones han de ser retribuidas, sin especificar cuál ha de ser la cuantía de las retribuciones durante dicho período.

Ha sido la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la que ha marcado la pauta estableciendo una distinción entre complementos retributivos de percepción ocasional (que no formarían parte de la retribución vacacional) y habitual (que estarían comprendidos dentro de la retribución normal y por tanto formarían parte de esta nómina). Se establece que la distinción dependerá de las circunstancias concurrentes, particularmente la habitualidad en su ejecución, y que es precisamente el punto en el que puede operar una cierta discrecionalidad de la negociación colectiva.

De esta forma, si la de la retribución vacacional solamente han de excluirse los complementos «ocasionales», es claro que aquellos que aun estando en la «zona de duda», sin embargo resultan habituales en la empresa, en tanto que se corresponden con una actividad ordinaria en ella, como consecuencia de ello han de figurar en el convenio colectivo como pluses liquidables en la paga de vacaciones. De todas formas, el derecho a su cómputo no puede por ello atribuirse a todos los trabajadores, sino que cada empleado individualizado solamente tiene derecho a que se le compute su «promedio» en vacaciones respecto de tal plus si lo ha percibido con cierta habitualidad (no cuando ha sido meramente ocasional su devengo). Solo en tal supuesto se trataría de una retribución «ordinaria» —término contrapuesto a «ocasional» o «esporádica»—, concluyendo además en una sentencia reciente que son habituales aquellos conceptos que se hayan percibido durante al menos seis mensualidades en las once precedentes al inicio del descanso vacacional.

CATARINA CAPEÁNS AMENEDO es socia de Vento Abogados y Asesores. www.vento.es

Hora de fichar en la empresa a ritmo de tam tam... tecnológico

La viguesa Peixe Software simplifica el control de la jornada laboral de más de 25.000 trabajadores en España con una simple llamada perdida

M. Sío Dopeso

Controlar la jornada de trabajo es bueno para todos. Sirve para medir el cumplimiento horario, pero también para conocer el grado de eficiencia de una plantilla y sus necesidades. Las empresas necesitan registrar toda esta información que se genera a diario de manera sencilla, transparente y neutra, que sirva tanto al empresario como al trabajador. Y este es el objetivo con el que en el 2009 nació Peixe Software, una *spin off* de la multinacional Getronics, de la mano de Xavier Sospedra (consejero delegado) y Pablo Taboada (director técnico), copropietarios.

La sociedad, con sede en Vigo, ideó un sistema, que patentaron, basado en llamadas de teléfono gratuitas: Tam Tam (*time and attendance management*, gestión de tiempo y presencia).

Desde entonces, la firma ha crecido dentro y fuera de España, en donde gestiona el horario de más de 25.000 empleados de empresas y administraciones, hasta trabajar en 21 países, que pronto serán 30, y facturar cerca de 700.000 euros, el 40 % en el extranjero.

Cuenta entre sus clientes con el Institut Català de la Salut (centros de atención primaria), los ayuntamientos de Barcelona y de Girona, el Consorci d'Educació de Barcelo-



Pablo Taboada y Xavier Sospedra, socios fundadores de Peixe Software.

na (escuelas), el Ministerio de Justicia, Naturgy, Desigual o el RACC.

La plantilla de Peixe Software, que en el 2012 ganó el premio de Pimec a la microempresa más competitiva, la forman 11 personas en dos centros, en Sant Feliu de Llobregat y Vigo, y una oficina comercial en Tokio.

Tam Tam Basic es una tecnología cien por cien española, que funciona con una simple llamada perdida desde el terminal móvil del usuario (no se factura al operador), con

la ventaja de un coste mínimo: un céntimo por cada llamada perdida efectuada. «De modo que, por tan solo 42 céntimos al mes y trabajador en la mayoría de los casos, el empresario podrá cumplir con la actual legislación vigente en cuanto al registro de jornada laboral», explica la compañía.

«No se trata tanto de una herramienta de control del empresario frente a sus empleados, sino de registrar el tiempo que están realmente en su puesto de trabajo,

evitándose así posibles problemas posteriores», aclara Xavier Sospedra, consejero delegado de Peixe Software.

CONTROL SALARIAL

La utilidad de esta herramienta mejora a medida que se consolida su uso en la empresa. «El empleador podrá, además, conocer semana a semana cuántas horas realizan de más o de menos sus trabajadores, y también podrá utilizar este sistema para seguir la política remunerativa o sancionadora que estime oportuna y a la que obliga la ley», explica el directivo, que añade otro elemento a favor de su producto: «El claro beneficio que tiene cumplir con la ley y evitar posibles multas, que oscilan entre los 60 a 625 euros para las infracciones leves, hasta los 187.515 euros para las consideradas como muy graves».

La posibilidad de que el registro laboral pase a ser obligatorio (el Gobierno lo planteó) «supondría una gran oportunidad de crecimiento para nosotros», admite Sospedra, consciente de la incertidumbre por la convocatoria de elecciones generales.

La empresa también ofrece otros dispositivos como lectores de huella o de cara, como los que usan con una empresa de cruceros a nivel mundial para los embarques.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

DERECHO AL OLVIDO EN INTERNET

Su consulta se refiere al denominado derecho al olvido, un derecho que está teniendo una reciente configuración legal y jurisprudencial. Su socio está legitimado para reclamar que se disocie ese resultado de su nombre, en caso de que los resultados del buscador ofrezcan datos erróneos o inexactos, o bien desvaloricen la imagen reputacional de manera injustificada, si la noticia contradice los posteriores pronunciamientos de una resolución judicial firme.

La reciente Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales —en vigor desde el pasado 7 de diciembre—, tal como el final su propio nombre denota, presta especial atención a los derechos digitales, categoría en la que se

encuentra el derecho al olvido. Así, el nuevo texto legal dedica un precepto específico al derecho al olvido en búsquedas de Internet. En esta regulación se consagra el derecho de toda persona a que los motores de búsqueda eliminen de sus listas de resultados, obtenidas tras buscar por el nombre de esa persona, los enlaces a publicaciones que contengan información inadecuada, inexac-

ta o que no venga al caso, por su contenido o por haber transcurrido demasiado tiempo como para que siga estando accesible al público. Para determinar si se da alguna de estas circunstancias deberá atenderse, entre otros aspectos, a la naturaleza de la información o al posible interés público que la misma tenga. Esta regulación conduce a soluciones muy casuísticas para defi-

nir si, en cada supuesto, han de prevalecer los derechos personales del reclamante sobre el mantenimiento de los enlaces ofrecidos por el buscador en su lista de resultados.

El derecho al olvido se circunscribe a los buscadores, de modo que, si la información publicada no es ilícita, se mantendrá accesible en la propia página web en que fue publicada, aunque ya no será accesible por enlace a través de los resultados del buscador; a no ser que se busque, no por el nombre de la persona, sino por otras palabras clave del contenido de la información.

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