

# Informaciones Laborales

Octubre 2014



## La utilización de videocámaras como mecanismo de control de la prestación de servicios

La generalización del uso de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito de las relaciones laborales plantea numerosas cuestiones para las que nuestro ordenamiento jurídico dista de estar preparado. Causa cierto sonrojo comprobar que nuestra norma laboral regula las condiciones en que puede producirse el registro de la taquilla del trabajador y que, sin embargo, omite cualquier referencia a si, por ejemplo, puede o no puede hacerse lo mismo con el ordenador y en qué condiciones. Sin que a estos efectos sirva, déjennos aportar cierta nota de humor, colocar, como nos sugería un irónico estudiante, el ordenador en la taquilla del trabajador.

Algunas de las cuestiones que las TIC plantean en el ámbito de las relaciones laborales, sin ánimo de ser exhaustivos, son la licitud de su utilización para uso personal durante la jornada laboral, la problemática del uso extralaboral de los medios tecnológicos facilitados por la empresa, su posible uso por parte de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores, la utilización de técnicas que permitan el acceso a datos relativos a la salud de los trabajadores, el uso de GPS o de etiquetas de identificación por radiofrecuencia para posicionar al trabajador o vincularlo a la utilización de determinados objetos, los parámetros de uso de las redes de comunicación...

La ausencia de normativa legal específica –que pondere los distintos intereses en juego, para dar una solución equilibrada– determina que los eventuales conflictos que se generan acaben residenciándose en los Tribunales. La situación de anomia normativa, sorprendente en un contexto de hiperinflación normativa, determina que en las resoluciones judiciales abunden valoraciones interpretativas que no siempre conducen a interpretaciones unívocas, claras y ciertas. Los jueces y magistrados al no poder aplicar una norma se ven abocados a una interpretación ponderada de los derechos constitucionales en conflicto (generalmente el derecho a la intimidad y a la protección de datos en relación al derecho a la libertad de empresa) en la que el margen valorativo

es forzosamente amplio. Una situación que genera, en no pocas ocasiones, soluciones contradictorias.

A ello cabe añadir que las normas expresamente referidas a estas cuestiones, básicamente la Ley Orgánica de Protección de Datos y la Ley Orgánica de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, son normas de vocación general que, a nuestro juicio, no siempre tienen en cuenta las particulares circunstancias de orden objetivo y subjetivo que concurren en el ámbito laboral. Una situación que, a nuestro juicio, se pone especialmente de manifiesto en el tratamiento judicial que se está dando a la cuestión relativa a la utilización de videocámaras en los centros de trabajo como mecanismo de control de la prestación de servicios y su eventual utilización como mecanismo de prueba en la imputación de incumplimientos laborales.

La inseguridad que plantea la ausencia de normativa se atenúa si desde la empresa o los propios sectores se lleva a cabo una **política regulatoria**. La regulación puede efectuarse en el propio contrato, en forma de anexo, en un código de conducta elaborado por la propia empresa o en el convenio colectivo. Cada uno de estos instrumentos ofrece ventajas e inconvenientes como instrumento regulatorio pero, en cualquier caso, sirven para ofrecer **mayor seguridad jurídica**, para **prevenir conflictos** y de cauce para dar cumplimiento a una de las **exigencias** más importantes en la materia: **información**.

Es esta una cuestión en la que existe un importante cuerpo jurisprudencial. Sin embargo, no acaba de ofrecer una respuesta clara y precisa sobre la cuestión y ello, incluso, en el caso del que constituye el máximo interprete en materia de derechos fundamentales. Así, el Tribunal Constitucional dictó la sentencia 29/2013, de 11 de febrero, que supone un cambio muy importante en su doctrina. Un cambio que, como se verá, puede implicar una mayor restricción en el uso de estos mecanismos de control y que ya ha hallado eco en la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2014 dictada en unificación de doctrina.

La **STC 186/2000**, de 10 de julio, referente de la doctrina constitucional en la materia hasta la sentencia de 2013, había dado carta de naturaleza a la utilización de las tecnologías de videovigilancia en el ámbito de las relaciones laborales como mecanismo por el que verificar la regularidad del cumplimiento de la prestación de servicios. El Tribunal admitió su utilización, por no considerarla atentatoria al derecho a la intimidad de los trabajadores, en aquellas hipótesis en las que la adopción de dicha medida estuviese 1) justificada (en aquel supuesto, las sospechas razonables del comportamiento irregular del cajero de un economato), 2) fuese necesaria (para probar las irregularidades) y 3) equilibrada o ponderada (por limitarse temporal y locativamente la grabación). La más reciente **STC 29/2013**, de 11 de febrero, sitúa el centro de atención en el derecho a la protección de


Conforme al art. 64.5 del TRLET el **Comité de empresa** tiene derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo. El incumplimiento de este derecho de consulta puede dar lugar a sanciones administrativas pero no determina la nulidad de la prueba obtenida. Asimismo, téngase en consideración que la instalación de sistemas de videocontrol de la prestación de servicios, sobretudo si son continuos, puede constituir un factor de riesgo psicosocial que debería ser tenido en cuenta en las evaluaciones de riesgos psicosociales.



datos reconocido por el art. 10.4 de la CE, un cambio del que se irradian importantes consecuencias por cuanto provoca, como se dijo, que el Tribunal mantenga una posición más restrictiva. Así, el Tribunal considera que al ser la grabación de imágenes un dato de carácter personal resulta necesario que el trabajador sea informado de manera “previa y expresa, precisa, clara e inequívoca” ya no sólo de la existencia de los mecanismos de control audiovisual sino de que su finalidad, única o compartida con otros fines, es el control de la actividad laboral. Así, en el caso enjuiciado a pesar de que la empresa empleadora había comunicado a la Agencia Española de Protección de Datos la existencia del sistema de grabación y de que existían múltiples carteles advirtiendo la existencia de videocámaras consideró nula la grabación como prueba de un incumplimiento laboral. Idéntica conclusión a la que se alcanza en la más reciente **sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2014** en la que se confirma la nulidad del despido disciplinario del cajero de un supermercado basado en las imágenes captadas por una videocámara. El Tribunal Supremo considera irrelevante que la existencia de videocámaras fuera conocida por los trabajadores por cuanto lo determinante, a la luz de la reciente jurisprudencia constitucional comentada, es que el trabajador tuviese conocimiento expreso de su posible utilización a efectos laborales y no a los meros efectos de control de seguridad, que era la finalidad que motivo su instalación.

Al margen de la valoración que quepa hacer de esta nueva posición de los Tribunales y de las dudas que suscita su eventual aplicación en determinadas hipótesis, como sería aquellas en las que la utilización de las videocámaras se realice de forma específica y limitada cuando exista el conocimiento previo del comportamiento irregular de un trabajador, resulta claro que, en aquellas empresas en las que existan sistemas de videovigilancia que se empleen o pudieran ser empleados eventualmente con fines laborales, las empresas deberán de comunicar a los trabajadores esa posibilidad.

El Tribunal Constitucional ha exigido que la información sea previa y expresa, precisa, clara e inequívoca. Cumpliendo esos requisitos podrá ser efectuada en el momento de la contratación o con posterioridad, en forma de anexo incorporado al contrato o de circular informativa. Puede resultar conveniente que se realice individualmente y que quede constancia de que el trabajador la ha recibido.



**Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, que aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (BOE de 23 de septiembre de 2014) y Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de septiembre de 2014, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2014, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE 24 de septiembre de 2014).**

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 sustituye a la anterior Estrategia Española de Empleo 2012-2014 y tendrá vigencia durante las anualidades 2014 a 2016, sin perjuicio de sus posibles revisiones y mejoras. Los Planes anuales son la concreción anual de la Estrategia y se confeccionarán de forma conjunta entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios de Empleo Autonómicos.

La Estrategia tiene por objeto la modernización de los Servicios Públicos de Empleo y del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo. Además, establece objetivos específicos, tanto estratégicos o prioritarios como estructurales, cuyo cumplimiento por cada Comunidad Autónoma se determinará mediante un sistema exhaustivo de indicadores, que se desarrolló en 2013.

### **STS 6 de junio de 2014. Huelga y prohibición del esquirolaje interno.**

El Tribunal Supremo, siguiendo doctrina precedente y del Tribunal Constitucional, confirma una sentencia de la Audiencia Nacional (28 de noviembre de 2012) en la que se había declarado ilegal la actuación empresarial de sustituir a trabajadores en huelga por la actividad de otros trabajadores de la empresa cuando la actividad encomendada a los sustitutos no fuese la desempeñada por ellos de modo normal y habitual.

### **STS de 28 de abril de 2014. Licitud de la extinción de los contratos de obra o servicio por finalización gradual de la obra.**

El Tribunal Supremo, estimando el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, declara que resulta ajustada a derecho la extinción de la relación laboral de unos trabajadores contratados por obra o servicio cuando la causa aducida es la reducción de la actividad para la que fueron contratados por finalización gradual de la obra para la que fueron contratados.

El conflicto que ocupa a la sentencia surgió motivado por el hecho de que la obra o servicio no concluía un día determinado, sino que finalizaba de forma paulatina. El TS recuerda que, en obras de gran importancia en las que se contratan numerosos trabajadores para desempeñar diversas funciones, no puede pretenderse que los contratos permanezcan vigentes, aun concluida la razón de su adscripción, en espera del día de finalización total de la obra.

*La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.*

*Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net)*

