

75
ANIVERSARI
1940 / 2015


ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



GENER 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Gener 2018



Més sobre el control a través de videocàmeres al centre de treball.

La sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans del 9 de gener de 2018 (Assumpte López Ribalda i altres contra Espanya) torna a incidir en la complexa i delicada qüestió de la licitud del control efectuat a través de videocàmeres al centre de treball. En aquest assumpte, un centre comercial, davant l'existència d'elevats desquadraments entre les existències de productes i les xifres facturades i la sospita que es poden estar produint furt, decideix instal·lar un sistema de videovigilància. D'aquesta manera, l'empresa, d'una banda, instal·la videocàmeres visibles dirigides als punts d'entrada i sortida del centre i, addicionalment, videocàmeres ocultes que enfoquen a les caixes registradores i a les cintes de productes. Els enregistraments de les càmeres ocultes, de les quals no es va informar ni als treballadors ni als seus representants, mostren que fins a 8 empleats participen o realitzen conductes il·lícites consistentes a no cobrar o cobrar parcialment determinades "compres" efectuades al centre. L'empresa acomiada disciplinàriament els treballadors implicats, i alguns d'aquests empleats impugnen l'acomiadament. El Jutjat Social i el Tribunal Superior de Justícia van declarar els acomiadaments procedents per considerar, entre altres raons, que la prova no havia estat obtinguda amb vulneració de drets fonamentals. El Tribunal Suprem i el Tribunal Constitucional inadmeten els recursos plantejats pels treballadors, que, no obstant, formulen una demanda davant el Tribunal Europeu de Drets Humans. El Tribunal Europeu, després de desestimar l'al·legació referida a una eventual vulneració dels seus drets processals, considera

que la gravació efectuada amb les càmeres ocultes sí que va vulnerar el dret a la vida privada dels treballadors i, per això, condemna l'Estat espanyol, no l'empresa, al pagament d'una indemnització als cinc treballadors que van recórrer. Que es condemni l'Estat espanyol, sense alterar la qualificació com a improcedent de l'acomiadament, i que no es condemni l'empresa es deu al fet que en el procediment davant del Tribunal Europeu només és possible demandar els Estats, no a particulars.

Però quins són els efectes que es deriven de la sentència? ¿Vol dir que, a partir d'ara, com assenyalaven alguns titulars, ja no serà possible utilitzar videocàmeres com a sistema de control, o que gravar un empleat robant amb càmera oculta ha de ser considerat sempre una conducta contrària als drets fonamentals del treballador? Ni una cosa ni l'altra.

La sentència implica més restriccions en la utilització de determinades formes de control a través de videovigilància, però ni impedeix aquesta forma de control, ni tan sols arriba a suposar una prohibició, en tot cas, de la utilització de sistemes ocults de control. Hem de partir del fet que estem davant d'una sentència en la qual es resol un cas concret, amb les seves circumstàncies singulars, i que, per això, pot resultar complicat extreure conclusions generals. D'aquesta manera, i atenent al supòsit analitzat, el que la sentència considera contrari al dret espanyol, a la Llei Orgànica de Protecció de Dades, és que els tribunals nacionals, i d'aquí ve



la condemna a l'Estat, admetessin com lícit un sistema de control per videocàmera permanent (no limitat en el temps), genèric (que afectava tots els treballadors) i ocult (no informat als treballadors). El Tribunal estima que els drets de l'empresari podrien haver-se satisfet informant prèviament els demandants, fins i tot d'una forma general, de la instal·lació d'un sistema de videovigilància. Resulta important destacar que el Tribunal considera que no és aplicable en aquest assumpte la doctrina aplicada en el cas "Köpke contra Alemanya". Una doctrina que, no s'aplica però que tampoc es rectifica, i que considera lícit el control a través d'una gravació oculta quan hi hagi una sospita prèvia i sigui específic (limitat als treballadors sobre els quals existeixi tal sospita) i temporal.

Finalment, hem de tenir en compte que el règim en matèria de protecció de dades es veurà substancialment afectat en els pròxims mesos, ja que al maig es produirà la plena entrada en vigor del Reglament UE 2016/679, General de Protecció de Dades (RGPD), i es troba en fase de tramitació el Projecte de nova Llei Orgànica de Protecció de Dades. Un projecte que, entre altres normes, preveu específicament el deure dels ocupadors d'informar els treballadors sobre la instal·lació de sistemes de càmeres per a l'exercici de funcions de control, si bé estableix que en el supòsit que les imatges captessin la comissió flagrant d'un fet delictiu, l'absència d'informació als treballadors no privarà de valor probatori les imatges, sense perjudici de les responsabilitats que es poguessin derivar d'aquesta absència.

Pacte de no-concurrencia postcontractual.

El pacte de no-concurrencia postcontractual té com a objecte evitar que, un cop conclosa la relació laboral, el treballador passi a desenvolupar funcions en una empresa competidora que pugui beneficiar-se dels coneixements i experiències adquirits per aquest en la seva empresa originària. La important limitació al dret al treball que suposa, explica que la normativa laboral hagi establert importants condicionants a aquesta mena d'acords (art. 21.2 de l'Estatut dels Treballadors) i que la jurisprudència els hagi subjectat a una interpretació restrictiva. Recordem quins són els principals límits:

- Hi ha d'haver un pacte exprés. El pacte es pot subscriure en el mateix contracte o, amb posterioritat, ja vigent la relació laboral. Hi ha fins i tot la possibilitat d'acordar-lo en el moment de la rescissió del contracte. Tot i que la llei no ho exigeix, és recomanable que es formalitzi per escrit.
- La llei limita la seva durada màxima a dos anys per als tècnics i sis mesos per als altres treballadors. El Reial Decret 1382/1985,

de l'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció, també estableix una durada màxima de dos anys per a aquest tipus d'empleats.

- Hi ha d'haver un interès industrial o comercial efectiu. Un interès que, com a regla general, la jurisprudència deriva, llevat de pactes manifestament abusius en la seva extensió objectiva, de la mateixa subscripció de l'acord. Una qüestió no definitivament tancada és si l'exigència d'un interès industrial o comercial efectiu legitimaria que l'empresa pogués desistir unilateralment de l'acord. L'existència d'un acord amb el seu propi període de vigència aconsellaria, en qualsevol cas, seguir el procediment de modificació substancial de condicions de treball i això només mentre fos vigent la relació laboral i encara no s'hagués activat l'acord.
- En compensació per la limitació de l'activitat professional que es deriva d'aquesta mena de pactes s'ha d'abonar al treballador



una compensació econòmica adequada. Un caràcter adequat que els tribunals valoren tenint en compte la quantia de la compensació, la remuneració que percebia el treballador i l'entitat temporal o qualitativa de la limitació. L'absència d'una contraprestació pecuniària específica priva de validesa el pacte, que s'ha de tenir per no posat (STS 20 de juny 2012, Rec. 614/2011). Cal remarcar que s'exigeix una contraprestació econòmica específica, i no és admissible que l'empresa pretengui que quedi subsumida en altres percepcions rebudes pel treballador, i que aquesta contraprestació ha de ser estipulada i determinada en el moment de la subscripció del pacte (STSJ Catalunya 16 de maig 2000, Rec. 9306/1999). Respecte a la forma d'abonament, se'n permeten diverses: el pagament d'una quantitat a preu alçat un cop

extingit el contracte; l'abonament mitjançant liquidacions periòdiques durant la vigència del contracte o l'abonament en quantitats també periòdiques però un cop ha finalitzat la relació laboral i està vigent el pacte.

L'incompliment d'aquests requisits determina la nul·litat de l'acord en allò que sigui invàlid. Així, per exemple, si es va pactar una durada de tres anys es reduirà a dos. Respecte als efectes que es derivarien de la nul·litat total o parcial de l'acord amb relació a les quantitats percebudes pel treballador, cal tenir en compte que les conseqüències econòmiques de la nul·litat parcial d'un pacte de no-concurrencia seran valorades, d'acord amb l'art. 9.1 del TRLET, discrecionalment pel jutge social. Una discrecionalitat que aconsella molta prudència en redactar aquest tipus de clàusules.



El registre de la jornada diària, un nou capítol?.

El 19 de gener passat, l'Audiència Nacional dictava una interlocutòria per la qual elevava una qüestió prejudicial davant el TJUE perquè determinés si la normativa espanyola en matèria de registre de jornada s'adequa a la normativa de la Unió Europea.

En concret, l'AN sol·licita que el TJUE es pronunciï respecte a les següents qüestions:

1) Si Espanya, a través dels articles 34 i 35 de l'Estatut dels Treballadors, ha adoptat les mesures necessàries per garantir l'efectivitat de les limitacions en matèria de jornada i descans.

2) Si els articles 34 i 35 de l'Estatut dels Treballadors contravenen el que disposa el Dret de la Unió quan aquests articles, en la interpretació donada pel Tribunal Suprem, no exigeixen el registre de la jornada diària efectiva de treball.

3) Si el mandat contingut en el Dret de la Unió de limitar la durada de la jornada de treball de tots els treballadors en general s'assegura en els articles 34 i 35 de l'Estatut dels Treballadors d'acord amb la doctrina jurisprudencial que els interpreta.

Segons el parer de l'Audiència, “el fet de no portar un sistema objectiu i efectiu de còmput de la jornada de treball com és el registre horari de la jornada efectivament desenvolupada impedeix verificar, tant als treballadors com als seus representants legals, el compliment de les limitacions en l'ordenació del temps de treball”, i considera que amb això no es garanteixen els mandats establerts en la Directiva europea 2003/88.

Després que el Tribunal Suprem anul·lés les sentències dictades per l'Audiència Nacional en què va acordar l'existència d'una obligació general de registrar la jornada diària, la remissió del cas a la justícia europea suposa un nou capítol d'un debat encara inconclús.