

Boletín técnico

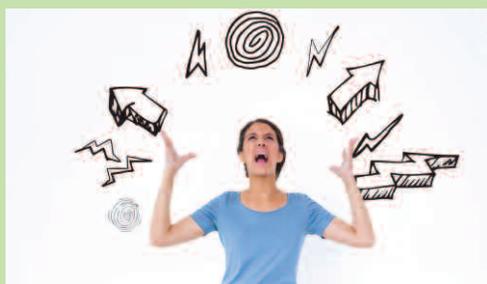
jurídico de prevención de riesgos laborales

número

14

ABRIL
2019

Edita: UGT-Euskadi
Autores: UGT-Euskadi
Diseño Gráfico: UGT-Euskadi
Impresión: Grafilur S.A.
D.L. BI-779/2015
L.G. BI-779/2015



A Fondo Gure Gaia

Protección de datos y
garantía de los
derechos digitales

Reportaje Erreportaia

Los límites de
la videovigilancia
laboral

Con la Financiación de: AT 2018-0037



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Euskadi

Eventos y Novedades Legislativas en Prevención de Riesgos Laborales

Convalidación de los Decretos Leyes aprobados por el Gobierno en el mes de marzo: control horario de la jornada a partir 12 de mayo, bonificaciones trabajadores cuenta ajena agrarios, etc... y, sobre todo, obligatoriedad de Plan de Igualdad para empresas de más de 50 trabajadores.

En el BOE de 10 de abril de 2019 se publica la Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el BOE de 7 de marzo de 2019 se publica el citado Real Decreto que, entre otras, introduce las siguientes MEDIDAS:

Amplía, de forma gradual hasta el 2021, los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas en 2021.

En relación a planes de igualdad en las empresas, establece un plazo:

- 3 años para que las empresas de más de 50 trabajadores elaboren y apliquen un plan de igualdad.
- 2 años para las de 100 a 150.
- 1 año para las de 150 a 250.

Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de planes de igualdad de empresas, que se desarrollará reglamentariamente.

XIII Concurso de fotografía de UGT-EUSKADI de prevención de riesgos laborales.

Envía tus fotografías sobre PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, bien sean situaciones de riesgo o buenas prácticas preventivas, antes del 15 de abril de 2019 a saludlaboral@ugteuskadi.org. Se concederá un premio consistente en una TABLET para cada una de las siguientes categorías:

- MIRADA CRITICA DE UGT: Para afiliados/as a UGT.
- LA MEJOR FOTOGRAFÍA ARTÍSTICA: Tanto para afiliados/as como no Afiliados a UGT.

Cada fotografía se entregará junto con el Anexo I cumplimentado. Para más información consulta las bases en nuestra página web o pregunta en las sedes de UGT-EUSKADI.

Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Con motivo de la conmemoración del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, como en años anteriores, celebraremos un encuentro de delegadas y delegados, el lunes 29 de abril en la sede de UGT-EUSKADI en Bilbao. En este acto se hará entrega de los premios del XIII Concurso de fotografía de UGT-EUSKADI, y se realizará una exposición de las fotografías presentadas.

A continuación realizaremos una concentración en la plaza Moyua en BILBAO.



Eventos y Novedades Legislativas 2

Reportaje 3 y 4

- Los límites de la videovigilancia laboral

A fondo 5 y 6

- Protección de datos y garantía de los derechos digitales: implicaciones en materia preventiva

Siniestralidad 6-7

- En Euskadi se registran 9.150 accidentes laborales en el primer trimestre de 2019

Derecho a la intimidad y protección de datos

Los límites de la videovigilancia laboral

Un sistema de videovigilancia es, por definición, una estructura de captación de imágenes y sonido, en un espacio concreto, cuyas imágenes puedan ser visualizadas, grabadas y/o reproducidas. Por ello, la instalación de estos sistemas no debe ser algo arbitrario o casual, sino que debe responder a fines concretos y justificados. Los sistemas de videovigilancia con fines de control laboral se encuentran amparados en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores.

Con la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales (art.89) y garantía de los derechos digitales han provocado un

cambio en el ámbito laboral, estableciendo una serie de límites a la instalación de las mismas:

- **Límite del espacio físico:** el espacio que podrá ser grabado sólo comprende el puesto de trabajo y los espacios comunes sin que comprendan, en ningún caso, ubicaciones tales como vestuarios, baños y/o zonas de esparcimiento.

- **Límite de necesidad y proporcionalidad:** si es un medio idóneo para conseguir el objetivo propuesto, es el medio menos intrusivo, pues debe tener un carácter subsidiario, como toda medida restrictiva de derechos. Por lo que, debe justificarse su necesidad en relación con medios igual de eficaces y debe valorarse si es proporcional, es decir, atender a un equilibrio entre los perjuicios causados (intromisión) y los beneficios que suponga su uso (control laboral, patrimonio empresarial, etc.).

- **Obligación de información:** Las empresas habrán de informar con

carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras o los empleados/as públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida. Una información vaga o genérica, no será suficiente, sino que deberá indicarse necesariamente el tratamiento de los

datos y de la finalidad de los mismos, entre otras cosas. No debe olvidarse que el artículo el art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adop-





tadas por este, sobre las siguientes cuestiones.

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”.

- **Conservación:** El plazo máximo de conservación de imágenes es de un mes, debiendo ser suprimidas una vez cumplan el fin que legitima su recogida.

- **Otros límites:** la recopilación de imágenes debe respetar el principio de calidad de los datos, y no todos los datos que superen los requisitos para su captación serán válidos, pues si éstos son abusivos podrán ser vulneradores de los derechos de los empleados y prohibición el uso de cámaras ocultas y/o clandestinas.

Tribunales

Una reciente sentencia de un juzgado de lo social de Pamplona de 18 de febrero de 2019 ha clarificado los requisitos sobre la videovigilancia, en concreto, sobre los requisitos para la validez como prueba de las grabaciones de videovigilancia en el control empresarial:

- Los límites al control empresarial a través de la videovigilancia son, el respeto de los derechos fundamentales de la persona trabajadora y significadamente los derechos a la intimidad, a la imagen y a la protección de datos personales.

- La medida de control sólo es válida si supera el juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad).

- Informar acerca de la instalación del sistema de videovigilancia no

puede entenderse sino como información expresa de la finalidad de las cámaras instaladas.

Debido a que este modo de controlar la actividad de los trabajadores/as incide en su derecho a la protección de datos (la imagen es un dato personal). Por ello, el momento en que debe suministrarse la información sobre la finalidad es precisamente cuando se instalan las cámaras, y también cada vez que se contrate a un trabajador/a.

Todo ello hace que la empresa deba concretar que se incluye la finalidad sancionadora si se captan incumplimientos laborales de los trabajadores/as.

- Dado que existe un deber de informar previamente a la persona trabajadora de la instalación de las cámaras de vigilancia, ya no son posibles y quedan prohibidas las grabaciones encubiertas u ocultas, que es tanto como decir no informadas.

Las sospechas de irregularidades graves en el desempeño de la actividad laboral no legitiman una excepción del deber de informar de la grabación que afecta al puesto objeto de sospecha.

La empresa siempre dispone de un medio de defensa de sus intereses, como es el anuncio de la grabación de las imágenes y de la finalidad.

Los derechos de los trabajadores/as se ven reforzados, ya que en esta materia habrá que respetar los derechos fundamentales de los afectados mediante las garantías recogidas en la legislación específica en materia de protección de datos de carácter personal.

Acude al sindicato. En la Secretaría de Salud Laboral te asesoraremos sobre éste y otros temas

Derecho a la intimidad y protección de datos

Protección de datos y garantía de los derechos digitales: implicaciones en materia preventiva

Uno de los principales cambios que ha tenido la nueva Ley de Protección de Datos es la inclusión de un nuevo capítulo de Garantías y Derechos Digitales, que afecta de lleno también a la prevención de riesgos laborales, en especial a los riesgos psicosociales.

Un primer aspecto que regula la ley es el llamado “**derecho a la desconexión**”: las personas trabajadoras y empleados/as públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Por lo que no tendrá la obligación de responder a correos electrónicos, mensajes, etc que le sean enviados

fuera del horario y/o fines de semana, al igual que tendrá derechos a la desconexión digital en periodos de vacaciones. Con este aspecto se pretende, entre otros, reducir los riesgos psicosociales.

La empresa tiene obligación de establecer protocolos donde se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y a las acciones de formación y sensibilización del personal y evitar el riesgo de la fatiga informática.

Así mismo, la Ley recoge que se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado/a vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas (teletrabajo).

El segundo aspecto que regula es el “**Derecho a la intimidad y**

uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral”. Los trabajadores/as tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos puestos a disposición de la empresa (ordenadores, tablet, etc).

Si bien la empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras, solo podrá hacerlo a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos, exigiéndose “información previa a la persona trabajadora”.

Se establece la obligación de los empleado-

res/as de “establecer criterios de utilización” y, en su caso, “la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados”.

E impone la obligación de establecer, por parte del empleador/a, y con la participación de la representación legal de los trabajadores, los criterios de utilización de dispositivos digitales. Estas situaciones de control de los equipos informáticos generaban numerosos riesgos psicosociales que ahora se pretenden atajar.

Un tercer ámbito es el **derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de vide-**



ovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo, una gran fuente de problemas y de riesgos psicosociales. Las empresas deben informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a trabajadoras/es o empleados/as públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la medida.

No pueden instalarse videocámaras en lugares destinados al descanso o esparcimiento de trabajadores o los empleados públicos "tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos".

Solo se admite la utilización de sistemas de grabación de sonidos en el lugar de trabajo en caso de riesgos "relevantes" para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y respetando los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

En cuarto lugar, el **derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización (GPS).** Las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control,

pero previamente habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras o los empleados/os públicos y, a sus representantes, acerca de la existencia de estos dispositivos, además de informarles de sus derechos. Los tribunales ya han indicado que la empresa puede controlar al empleado por GPS, pero este control **únicamente puede realizarse dentro de la jornada u horario laboral.**

Finalmente, indica que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Con esta Ley la prevención de riesgos laborales sale reforzada. Por ejemplo, en relación al descanso de las personas trabajadoras ya no es suficiente con que la empresa permita a las personas disfrutar de los descansos, sino que le corresponde adoptar un papel activo de vigilancia, supervisión, seguimiento y control de que dichos descansos no son interrumpidos.

En el primer trimestre de 2019 se registran 9.150 accidentes laborales en Euskadi

Entre enero y marzo de 2019 se han registrado 9.150 accidentes laborales con baja en Euskadi, 227 accidentes más que en el mismo período de 2018. Esto supone un aumento del 2,5% de la siniestralidad laboral.

En Bizkaia se producen el 51% de los accidentes laborales con baja de Euskadi, seguido de Gipuzkoa con un 29% y de Araba con el 20%. Analizando las cifras por Territorios, en 2019, en Bizkaia 4.674 personas trabajadoras han sufrido un accidente de trabajo, 23 han sido graves y 4 personas trabajadoras han fallecido.

En Gipuzkoa, se han producido 2.673 accidentes laborales, de enero a marzo de 2019. De los cuales 19 han sido graves y 4 mortales.

Por último, en Araba se han registrado un total de 1.803 accidentes laborales, de los cuales 8 han sido graves.

Con respecto al mismo periodo del año 2018, la siniestralidad ha aumentado en Araba un 9%, en Gipuzkoa un 5%, disminuyendo levemente en Bizkaia un 1%.

Siniestralidad laboral por sectores

Al analizar la siniestralidad registrada en este

Gráfico de siniestralidad laboral por sectores

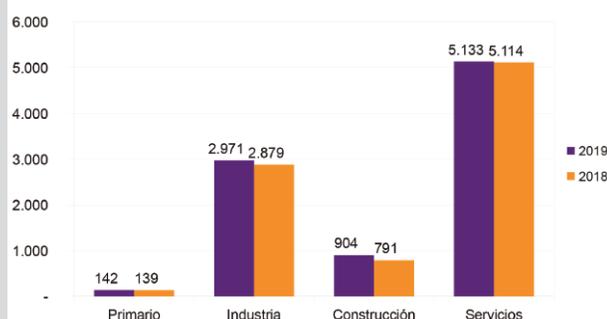


Tabla 1. Accidentes con baja en Euskadi primer trimestre de 2019 por territorio

	Araba 2019	Araba 2018	Bizkaia 2019	Bizkaia 2018	Gipuzkoa 2019	Gipuzkoa 2018	CAPV 2019	CAPV 2018
Leve	1.795	1.641	4.647	4.675	2.650	2.535	9.092	8.851
Grave	8	14	23	32	19	19	50	65
Mortal	-	1	4	5	4	1	8	7
Total	1.803	1.656	4.674	4.712	2.673	2.555	9.150	8.923

primer trimestre de 2019 podemos observar cómo es el sector Servicios el que registra el 56% de los accidentes laborales con baja (5.133), seguido por el sector Industrial con un 32%, la Construcción con un 10% y el sector Primario con un 2%.

Accidentes laborales In Itínere

Los accidentes laborales In Itínere con baja suponen el 12% de los accidentes laborales registrados en este primer trimestre de 2018, habiéndose producido una disminución del 8% con respecto del mismo periodo del año pasado.

Índice de incidencia en Euskadi

El índice de incidencia, representa el número de accidentes con baja que se producen por cada mil personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en un periodo determinado.

La evolución de los índices de incidencia por sectores de actividad, nos muestra un ascenso de la siniestralidad laboral en Euskadi, con res-

pecto al mismo periodo del año anterior.

La probabilidad de que una persona trabajadora sufra un accidente laboral con baja en su trabajo es superior en Construcción, seguido de Agricultura, Pesca y Ganadería, de Industria y Servicios.

Enfermedades profesionales (EPPP)

En este primer trimestre de 2019 se han declarado un total de 876, Enfermedades Profesionales en Euskadi, 29 menos que el año pasado. El 49% han sido EPPP con baja y el 51% restante sin baja.

El sector más afectado por las EPPP es el sector Industrial, seguido de Servicios. El 92% de las EPPP declaradas han sido producidas por agentes físicos.

Gráfico comparativa de índices de incidencia en Euskadi. Marzo 2018 – Marzo 2019

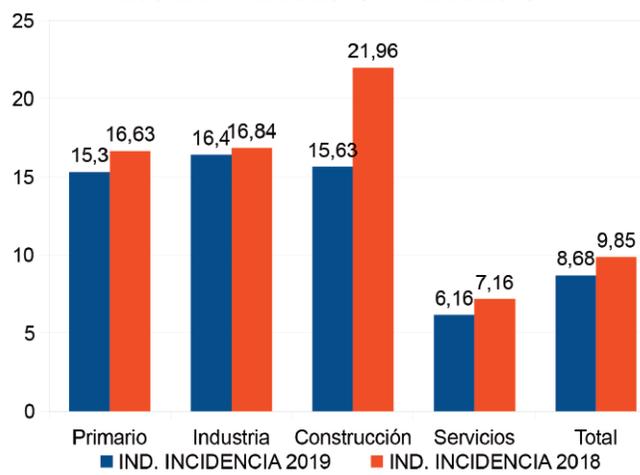


Gráfico Enfermedades Profesionales en la CAV primer trimestre de 2019

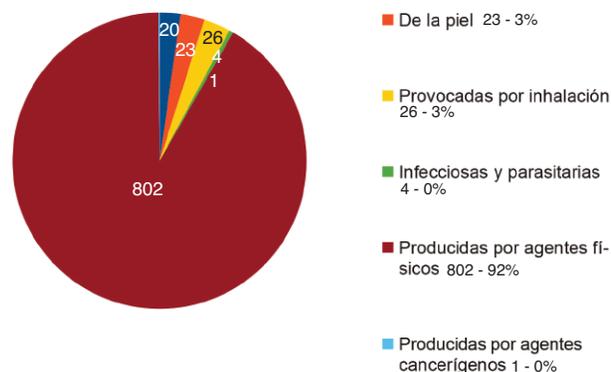


Tabla Enfermedades Profesionales en la CAV primer trimestre de 2019

	CON BAJA	SIN BAJA	TOTAL 2019	TOTAL 2018
ARABA	50	65	115	135
BIZKAIA	217	206	423	471
GIPUZKOA	158	180	338	299
CAPV	425	451	876	905

¡¡¡CONOCE TUS DERECHOS, DEFIENDE TUS DERECHOS!!!



**En el trabajo,
tu salud
y tu seguridad es
lo primero**

AT 2018-0037

CAMBIAR PARA MEJORAR

UGT-Euskadi pone a tu disposición el GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y está desarrollando una campaña de información y promoción del cumplimiento de la normativa, centrada en la ergonomía.

saludlaboral@ugteuskadi.org
www.ugteuskadi.org
Teléfono: 600 463 177

FOMENTO Y MEJORA
DE LA CULTURA
PREVENTIVA



Con la Financiación de: AT 2018-0037



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

