

Madrid, 4 de diciembre de 2017

## **LÍMITES A LA VIGILANCIA DEL TRABAJADOR/A EN CASOS DE BAJA MÉDICA SEGÚN LOS TRIBUNALES**

Un/a trabajador/a se encuentra en situación de "Incapacidad Temporal" cuando debido a un accidente o a una enfermedad, está imposibilitado para trabajar de forma temporal, y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Su situación conlleva una prestación económica por incapacidad temporal y no hay duda de que forma parte de la facultad empresarial el exigir el correcto cumplimiento de los deberes laborales por parte de sus empleados, pero en virtud de dicha potestad, no todo vale para utilizar mecanismos de vigilancia que puedan justificar una actuación sancionadora posterior, como acredita esta recopilación judicial llevada a cabo por Wolters Kluwer.

### **Colisión entre el acceso a información sanitaria y derecho a la intimidad**

- Existen unos límites del acceso a la información sanitaria del trabajador por parte de la empresa, pues vulneraría el derecho fundamental a la intimidad. Un caso en el que se trata de dichos límites fue el que conoció el TSJ de Castilla y León en sentencia de 21 de marzo de 2005. En esta ocasión la Sala consideró que se había vulnerado el derecho fundamental del trabajador -que había sido despedido- por no haber facilitado los datos sobre su salud- pues la empresa había realizado un acceso no consentido a los datos relativos a las dolencias del trabajador

### **Fotografías y videos de detectives**

- El seguimiento por detectives privados contratados por la empleadora es un modo habitual en el que la empresa puede controlar a sus trabajadores en situación de IT. Una sentencia dictada por el TSJ de Madrid de 5 de julio de 2013 concluyó el despido del empleado, al constatarse que, estando de baja por bursitis calcificada de hombro izquierdo y tendinitis, realizaba actividades de albañilería. No dio valor de prueba a las imágenes grabadas y fotografías efectuadas por el detective privado tomadas en el jardín de su casa sin su consentimiento, pero sí las que se tomaron cuando el empleado realizaba tareas como limpiar los cristales de su casa, porque tales tareas las estaba efectuando a la vista de cualquier persona que pudiera pasar por la calle en ese momento.

- El TSJ de Santa Cruz de Tenerife, en sentencia de 28 de junio de 2005 sí consideró perfectamente válidas las fotografías e imágenes tomadas por la agencia de detectives que siguió al trabajador durante varios días. Se trataba de un recepcionista de hotel que se encontraba de baja por dolores de espalda. Fue grabado trabajando en una tasca que explotaba, realizando además diversas actividades físicas incompatibles con el motivo de su baja.

## **Unión General de Trabajadores**

Paseo de los Olmos nº 20 Madrid Telf.: 91 468 27 79 Fax: 91 506 03 79

Web: [www.ugt-aytomadrid.com](http://www.ugt-aytomadrid.com) E-mail: [ugtaytomadridsgp@gmail.com](mailto:ugtaytomadridsgp@gmail.com) Twitter: @UGT\_MADRID\_PEM

### ***Colocación de un localizador GPS en el vehículo particular***

- La colocación de un localizador GPS en el vehículo particular debe reputarse ilícito, por ser una intromisión injustificada y desproporcionada en la esfera de la intimidad del trabajador. En un caso enjuiciado por el TSJ del País Vasco en sentencia de 10 de mayo de 2011, luego confirmada por el Tribunal Supremo) se declaró nulo el despido de un trabajador que fue cesado por realizar actividades en principio incompatibles con su situación de enfermedad, tomando la empresa como prueba de su incumplimiento los datos obtenidos del GPS que el detective colocó en los bajos del vehículo. Y es que, como indica esta sentencia, los detectives no disponen de una patente de corso para interferir en el derecho a la intimidad de las personas sirviéndose de las nuevas tecnologías, debiendo utilizar únicamente aquellos métodos que respeten el derecho a la vida privada del sometido a control. No hubo ni consentimiento ni autorización, ni tampoco circunstancias especiales que pudiesen justificar su instalación.

### ***Vigilancia con visitas domiciliarias***

- El TSJ de Cantabria, en sentencia de 19 de julio de 2003 declaró nulo el despido de un trabajador que prestaba servicios en una empresa de la industria química. En el convenio colectivo de la empresa se tipificaba como falta de los trabajadores la ausencia de su domicilio cuando se encontraran en situación de incapacidad temporal. La empresa tenía contratado un servicio externo que se dedicaba a visitar los domicilios particulares de los trabajadores en baja. El empleado tenía un problema de rodilla y estaba pendiente de intervención quirúrgica, y fue encontrado ausente en su domicilio en diversas fechas. Si bien la vigilancia con visitas domiciliarias no va contra los derechos fundamentales de los trabajadores, el tribunal consideró que la medida de permanencia obligada en el domicilio era desproporcionada a su finalidad. La situación de incapacidad para el trabajo no exige que el trabajador se deba ver privado de su libertad e intimidad, de la posibilidad de desarrollo de su vida privada.

### ***Aportación de los documentos a un perito calígrafo para comprobar si los partes médicos fueron falseados***

- A fin de controlar la realidad de la enfermedad del empleada, una empresa solicitó una pericial caligráfica, pues estaba convencida de que la trabajadora había manipulado los partes médicos; en uno de ellos se había pautado "reposo" durante uno o varios días. A resultas de ello la trabajadora fue despedida. Se cuestionó si la empresa podía o no aportar ciertos documentos, como justificantes médicos o peticiones de anticipos para el cotejo caligráfico sin su conocimiento y consentimiento y si dicha actuación vulneraba la intimidad personal y familiar de la trabajadora. El Tribunal (TSJ Sta. Cruz de Tenerife de 30 de enero de 2015) concluyó que NO, que los documentos que la empresa facilitó al perito calígrafo para realizar el cotejo de letras o realmente no afectaban a la intimidad de la demandante, o lo hacían de forma muy escasa y tangencial. Pero, incluso admitiendo que existiera esa afectación, la actuación empresarial no se puede considerar contraria a Derecho, pues existían fines constitucionalmente legítimos.

## **Unión General de Trabajadores**