

La CGT denuncia una situació esperpèntica amb lectors d'empremtes digitals

CGT CATALUNYA :: 21/05/2019

La CGT denuncia una situació esperpèntica amb lectors d'empremtes digitals

Un lector d'empremtes digitals instal·lat il·legalment a la porta d'accés dels lavabos de l'empresa Daviser, ha provocat que varies treballadores s'hagin orinat a sobre.

Ja sigui per què les mans estan brutes a causa de la feina, o quan els dits estan freds o humits per la suor o per vessaments líquids, fa que el lector d'empremta digital dels lavabos falli i no es pugui accedir al servei. Cal afegir que al lavabo només s'hi pot accedir després de fitxar, cosa que fa impossible rentar-se abans per poder arribar-hi.

Pixar-se a sobre accidentalment ha passat en més ocasions, tot i que aquesta situació és un problema preferentment perjudicial per les treballadores del sexe femení, ja que els homes quan falla el lector i no poden entrar, surten a orinar a una esplanada accedint per una porta posterior de la nau.

Tant és així que durant l'estiu del 2017 l'empresa situada a Bellvei del Penedès, per evitar la sortida dels treballadors masculins, l'empresa va bloquejar la sortida i això va generar augments de temperatura a la nau de fins a 35º-40º per falta de ventilació, fins que es van produir esvaïments en treballadors, aleshores es va tornar a obrir.

La CGT va denunciar al novembre del 2018 la situació davant d'inspecció de treball i ara ha resultat en sancionar a l'empresa.

Contacte:

Assessoria Jurídica Oscar Alías CGT 977242580

Modesto Cordero Secretari General Baix Penedès 633378056

modestocordero@hotmail.com

Adjunt acta de l'inspector i resum de l'exposició de la denúncia:

En fecha 29.11.2018 la asesoría jurídica del sindicato CGT presentó DENUNCIA en materia de DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO y/o VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, Capítulo XI del Título II del Libro II de la LRJS (arts.177 a 184), por vulneración de los arts. 14, 15, 18 CE, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, por VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS A LA SALUD y a la obligación de cumplimiento por la empresa de la derechos y condiciones de trabajo reconocidos legalmente, contra la empresa DAVISER SERVICIOS, S.L., con CIF nº B43586809, con domicilio en 43719-Bellvei del Penedès (Tarragona), Avda. Dels Masets, Pol.Ind.Els Masets, en base a los siguientes,

HECHOS:

PRIMERO.- ANTECEDENTES DE HECHO:

- 1) La empresa tiene instalado un fichero en la puerta de acceso en la entrada de la Nave Industrial con lectura de huella digital y clave de operario.
- 2) La empresa tiene instalados también 4 ficheros más en las puertas de acceso al vestuario, lavabos y comedor, también con lectura de huella digital y clave de operario.

SEGUNDO.- INCIDENTE: MARTES 13.11.2018 A LAS 9 horas aprox.:

El lector de huella digital de los lavabos falla muy a menudo ya que los operarios tienen las manos sucias derivado de las condiciones de trabajo motivado a que los guantes son de lana para limpiar cristales y no impide que entre la suciedad, hay que añadir que la suciedad del lector se va acumulando al ser compartida por muchos operarios de la plantilla de DAVISER y también los operarios trabajadores de ETT DEKRA Y MACROM. Hay que tener en cuenta que el lavabo para lavarse las manos se accede después de fichar, por lo que obviamente es imposible fichar digitalmente con los dedos limpios.

El día 13.11.2018 sobre las 9h la trabajadora S. acudió al lavabo y como consecuencia de no poder acceder al lavabo, porque el sistema no le reconocía la huella, se orinó encima.

Estaban presentes en su turno las compañeras de trabajo y también el Jefe de Personal F. puesto que le facilitó otro pantalón (uniforme de trabajo).

Orinarse encima accidentalmente ha pasado en más ocasiones, y siempre a las trabajadoras de sexo femenino, pero las mujeres no se atreven a denunciar por miedo a perder su puesto de trabajo. Esta situación es un problema exclusivamente perjudicial para las trabajadoras de sexo femenino ya que los trabajadores masculinos cuando no pueden entrar salen a orinar a una explanada que se accede por la puerta de salida trasera de la nave.

Tanto es así que el verano del año 2017, para evitar la salida de los trabajadores masculinos, la empresa bloqueó la mencionada salida y generó que se acumulara temperaturas muy elevadas 35º a 40º por falta de ventilación que ocasionó desvanecimientos a trabajadores por lo que volvieron a abrir la mencionada puerta. Y también por cuestiones económicas ya que mantener los extractores en continuo funcionamiento era una medida de mucho consumo energético para la empresa.

TERCERO.- FINALIDAD ENCUBIERTA DE FICHAJE PARA ENTRAR EN EL LAVABO: A parte de no haber sido comunicado y no tener autorización de los trabajadores, en la práctica es una medida disuasoria o para amedrentar a los operarios para que no vayan al lavabo porque les controlan.

Como representantes de los trabajadores recibimos numerosas quejas del colectivo de ETT, porque parece ser que la empresa les hace fichar para ir al lavabo para, posteriormente, descontarles de las horas trabajadas y, por tanto del salario, el tiempo invertido en hacer sus necesidades en el lavabo.

A mayores las trabajadoras del sexo femenino de la empresa y ETT's pierden su intimidad y dignidad, a título de ejemplo la empresa, con esa información, puede acceder a conocer:

- El ciclo de periodos menstruales
- Si tienen algún tipo de infección urinaria.
- Si tienen trastornos gastrointestinales
- El estado de gestación ya que la frecuencia urinaria se incrementa en esta situación confidencial.

La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

CUARTO.- FRAUDE en la utilización del FICHAJE POR MEDIOS DIGITALES Y VIDEOVIGILANCIA: Partimos de la base de que la toma de imágenes de personas, por medios digitales, es un dato de carácter personal y, por ende, le es de aplicación las garantías respecto de los derechos inherentes, tales como el derecho a la intimidad, a la imagen, al honor o, más concretamente, el derecho a la protección de datos implícito en el derecho a la limitación legal respecto del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos, derechos fundamentales que no son renunciables y que deben respetarse también en el ámbito laboral.

En esta misma línea se expresa el Tribunal Constitucional, por todas, SSTC 98/2000 y 186/2000, al entender que “en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en la empresa hay que entenderlo referido a sus lugares de descanso y esparcimiento, vestuarios, servicios y otros análogos, pero no en aquellos lugares en que se desarrolla la actividad laboral...” “Ciertamente, la instalación de tales medios en lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, aseos, comedores y análogos resulta, a fortiori, lesiva en todo caso del derecho a la intimidad de los trabajadores, sin más consideraciones, por razones obvias”

Igualmente, el Tribunal Constitucional, en Sentencia 207/1996, manifiesta que: “Asimismo la proporcionalidad es un elemento fundamental en todos los ámbitos en los que se instalen sistemas de videovigilancia, dado que son numerosos los supuestos en los que la vulneración del mencionado principio puede llegar a generar situaciones abusivas, tales como la instalación de sistemas de vigilancia en espacios comunes, o aseos del lugar de trabajo. Por todo ello se trata de evitar la vigilancia omnipresente, con el fin de impedir la vulnerabilidad de la persona.”.

QUINTO.- ILEGALIDAD DEL FICHAJE CON HUELLAS DACTILARES: El nuevo Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, en materia de protección de datos, define a los datos biométricos como: “Aquellos datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas,

fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos”

El Reglamento General de Protección de Datos europeo (RGPD), define a los datos biométricos de la siguiente manera (artículo 4.14) “Datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirme la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos”

Centrándonos en las huellas digitales, las mismas son consideradas como un dato de carácter personal en virtud de la Ley Orgánica de Protección de Datos, pues permiten que una persona física sea identificada o identificable.

Antes de instalar un sistema biométrico tener en cuenta si el mismo se ajusta a la normativa de protección de datos y si uso es adecuado, pertinente y no excesivo en relación a las finalidades que tenga.

La empresa no ha acreditado, antes ni después de su implantación, del sistema de control de huella digital lo siguiente:

- No existe comunicación previa ni consentimiento por parte de los Delegados de Personal, ahora denunciantes.
- Tampoco hay consentimiento explícito de los trabajadores.
- No ha justificado su presencia ni determina cuál es la finalidad por la que se recogen y tratan los datos biométricos.
- Su implantación no es idónea, ni proporcional ni equilibrada.
- No garantizar que se respeta la Ley Orgánica de Protección de Datos, entre otros motivos porque no sabemos quién es el responsable del fichero ni quien es el encargado del tratamiento. Tampoco se aplican ninguna medida de seguridad correspondiente al nivel de protección de estos datos, los cuáles son considerados como datos de carácter sensible.
- Tampoco se ha realizado por parte de la empresa una evaluación de impacto por el uso de este sistema

Por lo que no se respetan las medidas mínimas para utilizar sistemas de control de huella digital en el entorno laboral aparecen recogidas en el nuevo reglamento europeo de protección de datos.

Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)
Comitè Confederal - Secretariat Permanent

https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/la-cgt-denuncia-una-situacio