

SUMARIO:

1. CALENDARIO LABORAL DE 2015.
2. MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA.
3. CÁLCULO DE HORAS SINDICALES.
4. DESPIDO DISCIPLINARIO: VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES
5. CONVENIOS COLECTIVOS.

1. CALENDARIO LABORAL DE 2015.

Andalucía

1 de Enero.....Año Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
28 de Febrero...Día de Andalucía	2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
2 de Abril.....Jueves Santo	7 de DiciembreLunes siguiente Día de la Constitución
3 de Abril.....Viernes Santo	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Aragón

1 de EneroAño Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Abril.....Jueves Santo	2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril.....Viernes Santo	7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
23 de Abril.....San Jorge	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Asturias

1 de Enero.....Año Nuevo	8 de Septiembre.....Día de Asturias
6 de Enero.....Epifanía del Señor	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Abril.....Jueves Santo	2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril.....Viernes Santo	7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
15 de Agosto....Asunción de la Virgen	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Baleares

1 de Enero.....Año Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Abril.....Jueves Santo	2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril.....Viernes Santo	7 de DiciembreLunes siguiente Día de la Constitución
6 de Abril.....Lunes de Pascua	8 de DiciembreLa Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Canarias

1 de Enero.....Año Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Abril.....Jueves Santo	2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril.....Viernes Santo	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor
30 de Mayo.....Día de Canarias	

Cantabria

1 de Enero.....Año Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	15 de Septiembre.....Festividad de la Bien Aparecida
2 de Abril.....Jueves Santo	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
3 de Abril.....Viernes Santo	2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
6 de Abril.....Lunes de Pascua	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Castilla - La Mancha

1 de Enero.....Año Nuevo	4 de Junio.....Fiesta del Corpus Christi
6 de Enero.....Epifanía del Señor	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
2 de Abril.....Jueves Santo	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
3 de Abril.....Viernes Santo	7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
6 de Abril.....Lunes de Pascua	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Castilla y León

1 de Enero.....Año Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Abril.....Jueves Santo	2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril.....Viernes Santo	7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
23 de Abril.....Fiesta de la Comunidad	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Cataluña

1 de Enero.....Año Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	11 de Septiembre.....Fiesta Nacional de Cataluña
3 de Abril.....Viernes Santo	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
6 de Abril.....Lunes de Pascua	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor
24 de Junio.....San Juan	26 de Diciembre.....San Esteban

Comunidad Valenciana

1 de Enero.....Año Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	9 de Octubre.....Día de la Comunitat Valenciana
19 de Marzo.....San José	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
3 de Abril.....Viernes Santo	7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
6 de Abril.....Fiesta de la Comunidad	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Extremadura

1 de Enero.....Año Nuevo	8 de Septiembre.....Día de Extremadura
6 de Enero.....Epifanía del Señor	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Abril.....Jueves Santo	2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril.....Viernes Santo	7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
15 de Agosto.....Asunción de la Virgen	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Galicia

1 de Enero.....Año Nuevo
6 de Enero.....Epifanía del Señor
20 de Marzo.....Día sig. San José
2 de Abril.....Jueves Santo
3 de Abril.....Viernes Santo
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo

25 de Julio.....Santiago Apóstol
15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Madrid

1 de Enero.....Año Nuevo
6 de Enero.....Epifanía del Señor
19 de Marzo.....San José
2 de Abril.....Jueves Santo
3 de Abril.....Viernes Santo
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo

2 de Mayo.....Fiesta de la Comunidad de Madrid
4 de Junio.....Corpus Christi
15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Murcia

1 de Enero.....Año Nuevo
6 de Enero.....Epifanía del Señor
19 de Marzo.....San José
2 de Abril.....Jueves Santo
3 de Abril.....Viernes Santo
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo

9 de Junio.....Día de la Región de Murcia
15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Navarra

1 de Enero.....Año Nuevo
6 de Enero.....Epifanía del Señor
19 de Marzo.....San José
2 de Abril.....Jueves Santo
3 de Abril.....Viernes Santo
6 de Abril.....Lunes de Pascual

1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo
25 de Julio.....Santiago Apóstol
15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre.....Natividad del Señor

País Vasco

1 de Enero.....Año Nuevo
6 de Enero.....Epifanía del Señor
19 de Marzo.....San José
2 de Abril.....Jueves Santo
3 de Abril.....Viernes Santo
6 de Abril.....Lunes de Pascua

1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo
25 de Julio.....Santiago Apóstol
15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre.....Natividad del Señor

La Rioja

1 de Enero.....Año Nuevo
6 de Enero.....Epifanía del Señor
2 de Abril.....Jueves Santo
3 de Abril.....Viernes Santo
6 de Abril.....Lunes de Pascua
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo

9 de Junio.....Día de La Rioja
15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre.....Natividad del Señor

Ciudad de Ceuta

1 de Enero.....Año Nuevo
6 de Enero.....Epifanía del Señor
2 de Abril.....Jueves Santo
3 de Abril.....Viernes Santo
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo
15 de Agosto ...Asunción de la Virgen

25 de Septiembre.....Festividad de la Pascua del Sacrificio
12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Noviembre.....Lunes siguiente a Todos los Santos
7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre.....Natividad del Señor

C.A. Melilla

1 de Enero.....Año Nuevo	15 de Agosto.....Asunción de la Virgen
6 de Enero.....Epifanía del Señor	25 de Septiembre.....Fiesta del Sacrificio
19 de Marzo.....San José	12 de Octubre.....Fiesta Nacional de España
2 de Abril.....Jueves Santo	7 de Diciembre.....Lunes siguiente Día de la Constitución
3 de Abril.....Viernes Santo	8 de Diciembre.....La Inmaculada Concepción
1 de Mayo.....Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre.....Natividad del Señor

En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 42/2014, de 15 de mayo, por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2015 (B.O.C. de 23-5-2014) dispone que: En las Islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, Lanzarote, La Palma y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes: En El Hierro: el 24 de septiembre, Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: 18 de septiembre, Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 5 de octubre, Nuestra Señora de Guadalupe; en Lanzarote: el 15 de septiembre, Nuestra Señora de los Dolores; en La Palma: el 5 de agosto, Nuestra Señora de las Nieves; en Tenerife: el 2 de febrero, Virgen de la Candelaria.

2. MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA.

Las medidas de fomento de la empleabilidad y la ocupación contenidas en el título IV Real Decreto-Ley 8/2014, son, básicamente las recogidas en el Real Decreto-ley 8/2014 que ya comentamos en nuestra Adenda del pasado mes de julio.

Los mínimos cambios respecto al Real Decreto-ley 8/2014 consisten en lo siguiente:

- Se modifican los requisitos para la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y para ser beneficiario de las medidas y acciones previstas, añadiendo que a aquellos interesados que hayan finalizado su participación en el sistema educativo o puedan ser destinatarios de programas de segunda oportunidad, donde se reduce de 90 a 30 días el arco temporal previo a la solicitud en el que no habrán de haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales.
- En lo referente a la bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se incluyen los siguientes cambios:
 - El requisito de mantener en plantilla al trabajador al menos 6 meses desde el inicio de la relación laboral, no se entiende incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario no declarados improcedentes, ni debido a extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. Del mismo modo, a efectos del examen por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del mantenimiento del nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total a los 6 meses de la celebración del contrato bonificado.
 - Si la aportación empresarial a la cotización del trabajador que da derecho a la bonificación es inferior al importe de ésta, el exceso puede descontarse de la aportación empresarial final, siempre que no resulte negativa.
- Se establece que la forma de acreditar el cumplimiento y el mantenimiento del requisito de estar al corriente en las obligaciones tributarias para poder acogerse a cualesquier bonificación y reducción en cuotas a la Seguridad Social, se llevará a cabo mediante la expedición del correspondiente certificado por vía telemática por el órgano competente, que tendrá una validez de 6 meses.

3. CÁLCULO DE HORAS SINDICALES.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 18 de julio, analiza la situación planteada en una empresa que tiene una plantilla de más de 1.000 trabajadores, repartida en diversas Comunidades Autónomas si bien en ningún centro de trabajo alcanza la cifra de más de 250 trabajadores.

El sindicato que interpuso el recurso de casación, demanda que se tiene que aplicar la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (ET), disfrutando los delegados sindicales de 40 horas mensuales como crédito para actividades sindicales y no solamente las 20 horas que reconoce la empresa.

La empresa alega que permite 20 horas mensuales a cada delegado sindical porque los centros de trabajo tienen entre 101 y 250 trabajadores, correspondiendo ese número en base al artículo 68 del ET. El sindicato, por el contrario, entiende que esa escala se refiere al centro de trabajo porque está establecida para los representantes unitarios pero que para los Delegados Sindicales, que representan a una Sección Sindical de Empresa, debe hacerse la correspondiente adaptación y aplicar, con referencia al conjunto de la empresa, el nivel 5º de la escala que dice así: "De 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas".

En el cuerpo de la sentencia, se reproduce literalmente el contenido del mencionado artículo 68 del ET que dice:

"Artículo 68. Garantías:

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: (.../...)

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas."

La demanda interpuesta por el sindicato recurrente ante la Audiencia Nacional fue desestimada, afirmando este órgano lo siguiente: "Aplicando la jurisprudencia citada al presente supuesto, debemos desestimar necesariamente la demanda, aunque la empresa demandada haya reconocido a la sección estatal de USO, así como a los delegados sindicales elegidos por esta, porque los requisitos, exigidos por el art. 10.1 LOLS para constituir secciones sindicales y nombrar delegados LOLS, como subrayamos más arriba, están referidos al centro de trabajo y no a la empresa, como defiende el sindicato demandante. Por consiguiente, no habiéndose probado por USO, quien cargaba con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, que alguno de los centros de trabajo de la empresa tenga más de 250 o 751 trabajadores, debemos concluir que las horas sindicales, disfrutadas por sus delegados sindicales, no traen causa en la LOLS, sino en el reconocimiento de la empresa demandada, no correspondiéndoles, en ningún caso, 40 horas semanales, porque los artículos 10.3 LOLS y 68.e ET exigen, como anticipamos más arriba, que el centro de trabajo tenga más de 750 trabajadores, lo que ni se ha probado, ni se ha intentado probar, por lo que desestimamos la demanda de conflicto colectivo promovida por USO".

En nuestro caso, la empresa reconoce a los Delegados Sindicales un crédito horario para actividades sindicales como a los representantes unitarios, si bien les reconoce solamente 20 horas mensuales a cada uno de ellos, en lugar de 40, porque interpreta que la escala del artículo 68 ET debe aplicarse literalmente -en relación con cada centro de trabajo- y no en relación con el conjunto de los trabajadores de la empresa.

Lo único que la empresa discute es si para determinar el número de horas de ese crédito aplicando la escala del artículo 68 ET hay que tomar como referencia el conjunto de trabajadores de la empresa o bien el número de trabajadores del centro de trabajo.

Sobre ese punto, que es el esencial, la jurisprudencia de esta Sala Cuarta ha experimentado una evolución en tres pasos. En un primer momento, se inclinó por considerar que sí era posible tomar como referencia la empresa en su conjunto para cumplir el requisito de ese número de trabajadores -más de 250- necesario para poder tener Delegados Sindicales/LOLS. En un segundo momento, cambió el criterio, exigiendo que existieran centros de trabajo con más de 250 trabajadores. Y en un tercer momento, se mantuvo el segundo criterio, si bien con una matización que comentaremos más adelante.

Con respecto al primer criterio la sentencia cita el siguiente fundamento jurídico: *"Siguiendo doctrina del Tribunal Constitucional y en virtud del artículo 28 de la Constitución, esta Sala ha establecido la doctrina consistente en que es el Sindicato quien libremente adecua su acción y presencia en cada empresa a la táctica que entiende ser más favorable. De ahí se ha deducido la conclusión de que puede establecer la sección sindical a nivel empresa, globalmente, y no a nivel de centro de trabajo. Con ello se salva en ocasiones el límite mínimo del censo laboral de 250 trabajadores, fijados por el precepto de la Ley Orgánica".*

Dicha doctrina cambia y ahora el Tribunal Supremo establece que *"es claro que la posibilidad de acudir a la empresa o al centro de trabajo no es algo que quede al arbitrio del sindicato sino que ello está en función de los órganos de representación de los trabajadores para ejercer su derecho de participación en la empresa; artículo 4.1.g y 61 del Estatuto de los Trabajadores, es decir que hay que atenerse a lo dispuesto en el artículo 63 de este Texto legal, en su consecuencia en el caso de autos los Trabajadores participan en la empresa mediante Comités de Empresa en centro de trabajo, pues estos tienen más de 50 trabajadores cada uno, de acuerdo con el mencionado artículo 63 y por ello la exigencia de 250 trabajadores del artículo 10.1 de la ley de Libertad Sindical ha de referirse a cada centro de trabajo y no al conjunto de la Empresa".*

Recientemente se planteó un caso en el que se daba la particularidad de que en una empresa no existían centros de trabajo con 50 o más trabajadores por lo que no podían constituir Comités de Empresa pero sí alcanzaban dicha cifra sumando los trabajadores de varios centros de una provincia por lo que, haciendo uso de la posibilidad abierta por el artículo 63.2 del ET, constituyeron un Comité de Empresa conjunto. Pues bien, en este caso dado que esos trabajadores de todos los centros de trabajo de la provincia sumaban más de 250 se reconoció el derecho a un sindicato a tener un Delegado Sindical, pero se insistió en la idea del paralelismo entre la representación unitaria y la representación sindical, de tal manera que si la representación unitaria toma como referencia el centro de trabajo, la Sección Sindical de Empresa y sus Delegados Sindicales también deben tomar esa referencia y no el conjunto de la empresa.

Dicho esto, concluye la sentencia afirmando que *"En definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. Y, si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada Delegado Sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo".*

4. DESPIDO DISCIPLINARIO: VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 13 de mayo de 2014, desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la empresa demandada, confirmando la nulidad del despido disciplinario de la trabajadora.

La cuestión planteada es determinar si existe una vulneración empresarial de los derechos fundamentales del artículo 18.4 de la Constitución Española (CE), derecho a la protección de datos de carácter personal, provocada por la utilización de cámaras de video-vigilancia para sancionar a una trabajadora por el incumplimiento de sus obligaciones laborales; vulneración que, en su caso, resultaría de la utilización no consentida ni previamente informada de las grabaciones de imagen para un fin, desconocido por la

trabajadora afectada y distinto del expresamente señalado por la empresa al instalar el sistema con carácter permanente, de control de su actividad laboral; y con la consecuencia, conforme a la jurisprudencia constitucional y ordinaria, que de haberse producido tal vulneración, el despido debería calificarse necesariamente como nulo.

La sentencia de suplicación (TSJ País Vasco 9/04/2013), da una respuesta positiva a la referida cuestión, decretando la nulidad del despido. Se argumenta que la empleadora, titular del supermercado que constituye el centro de trabajo, se basa exclusivamente en imágenes captadas por una cámara de seguridad permanente para intentar acreditar los hechos imputados en la carta de despido (evitar en la caja el escaneo de diversos productos en alegado beneficio de su pareja). Esta prueba, se ha obtenido ilegítimamente con vulneración del artículo 18.4 de la CE, sin que las razones de utilidad empresarial sean legítimas para restringir tal derecho, no habiéndose dado información previa a la trabajadora, manifestando la empresa que el sistema de vigilancia por cámaras fue instalado únicamente para la prevención de hurtos por clientes y no para el control de la actividad laboral, que en el caso enjuiciado se usó expresamente para controlar la actuación de la trabajadora despedida y que, aunque se alega por la empleadora que la información de un cliente es la que produjo la sospecha sobre tal actuación de la trabajadora y la utilización de las cámaras de seguridad con tal fin, se trata de un simple alegato de parte que no ha resultado acreditado.

La sentencia destaca la sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero, que establece los siguientes criterios para determinar si se ha producido la mencionada vulneración constitucional:

1. Todas las imágenes grabadas en un soporte físico constituyen un dato de carácter personal que queda integrado en la cobertura del artículo 18.4 de la CE.
2. El derecho a la intimidad personal es vulnerado cuando la actuación sobre su ámbito propio y reservado no sea acorde con la ley y no sea consentida, o cuando, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento.
3. El afectado tiene derecho a ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin. Ese derecho de información opera también cuando existe habilitación legal para recabar los datos sin necesidad de consentimiento.
4. No existe una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales. Tampoco podría fundamentarse en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia.
5. Es jurisprudencia reiterada que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales. Por tanto, aunque el tratamiento de datos pueda resultar lícito, por estar amparado por artículo 6.2 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y por el artículo 20 del ET, el control empresarial por esa vía, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa al empleado.

En el caso analizado, la empleadora no facilitó información previa a la trabajadora de las grabaciones que se iban a realizar ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni, lo que resultaría más trascendente, tampoco se informó, con carácter previo ni posterior a la instalación, a la representación de los trabajadores de las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, ni explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo; por el contrario, al requerir tales representantes de los trabajadores a la empresa, una vez instaladas, se les indicó que su finalidad era evitar robos por terceros y no se trataba de un sistema para el control de la actividad laboral.

Añade la sentencia, que la ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista, era necesaria, además, la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida.

Por todo ello, el TS confirma la sentencia de instancia que declaró nulo el despido de la trabajadora.

5. CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE AGOSTO DE 2014.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.	CC	BOE 2/10/2014
Instalaciones deportivas y gimnasios.	CC	BOE 2/10/2014
Fútbol profesional.	CC	BOE 9/10/2014
Industria del calzado.	CC	BOE 9/10/2014

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE AGOSTO DE 2014.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Albacete	Construcción y obras públicas.	AC	BOP 10/10/2014
Almería	Comercio textil.	CC	BOP 19/09/2014
Ávila	Construcción y obras públicas.	CA	BOP 14/10/2014
Badajoz	Comercio de la madera, el mueble y la marquería.	CC	DOE 15/09/2014
Bizkaia	Centros de la Tercera Edad.	AC	BOP 24/09/2014
Cáceres	Derivados del cemento. Hostelería.	CC SE	DOE 22/09/2014 DOE 8/10/2014
Cádiz	Derivados del cemento. Industria almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia. Oficinas y despachos. Agencias marítimas. Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción. Comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista.	RS CC RS CE CC CC	BOP 17/09/2014 BOP 17/09/2014 BOP 17/09/2014 BOP 25/09/2014 BOP 1/10/2014 BOP 14/10/2014
Castellón	Limpieza de Edificios y locales. Comunidades de regantes.	RS RS	BOP 23/09/2014 BOP 9/10/2014
Cataluña	Comercio para subsectores y empresas sin convenio propio.	AC	DOGC 15/10/2014
Gipuzkoa	Artes Gráficas e industrias auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales. Mayoristas de Pescados y Mariscos.	CC CC	BOG 26/09/2014 BOG 26/09/2014
Girona	Pompas fúnebres.	CC	BOP 13/10/2014
Guadalajara	Transporte de viajeros regulares y discrecionales.	CC	BOP 3/10/2014
Huelva	Industria de hostelería.	CC	BOP 22/09/2014
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB 25/09/2014
La Rioja	Talleres de reparación, mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos. Actividad agropecuaria.	AC AC	BOLR 17/09/2014 BOLR 24/09/2014

Madrid	Confección de guantes de piel y similares.	CC	BOCM	4/10/2014
	Prevención-extinción de incendios forestales.	RS	BOCM	4/10/2014
	Comercio del metal.	CE	BOCM	8/10/2014
	Alquiler de vehículos con y sin conductor.	CC	BOCM	11/10/2014
Málaga	Agrario.	RE	BOP	26/09/2014
	Clínicas dentales.	CC	BOP	14/10/2014
Navarra	Obradores y Fábricas de Pastelería, Confitería y Repostería.	CC	BON	6/10/2014
Palencia	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	26/09/2014
Pontevedra	Transporte público de mercancías por carretera.	CC	BOP	13/10/2014
Santa Cruz	Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo, gas butano y propano.	CC	BOP	26/09/2014
	Hostelería.	RE	BOP	13/10/2014
Segovia	Transporte de viajeros urbanos por carretera.	RS	BOP	8/10/2014
	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	10/10/2014
	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	13/10/2014
Tarragona	Fabricantes de galletas.	CC	BOP	30/09/2014
Toledo	Panaderías.	CC	BOP	13/10/2014

AC: Acuerdo

CA: Calendario laboral

CC: Convenio Colectivo

CE: Corrección errores

DE: Denuncia

ED: Edicto

EX: Extensión

IM: Impugnación

LA: Laudo

NU: Nulidad

PA: Pacto

PR: Prórroga

RS: Revisión salarial

SE: Sentencia

www.auren.es