

CONSULTORIO LABORAL

VIGILANCIA EN EL TRABAJO

¿Es suficiente con que las cámaras de videovigilancia sean visibles y que los empleados conozcan su existencia?

La reciente sentencia del Tribunal Supremo 23/2025 de 14 de enero ha suscitado un intenso debate sobre el uso de cámaras de videovigilancia en el ámbito laboral y la necesidad de informar a los empleados sobre su finalidad.

En el caso concreto, la empleada fue despedida tras ser grabada por cámaras de videovigilancia realizando devoluciones fraudulentas. La empresa alegó que la trabajadora había manipulado el sistema de alarmas y utilizado su código de empleada para simular devoluciones y reintegrarse el importe de las prendas sin haberlas devuelto a la tienda. El juzgado declaró la procedencia del despido, pero el TSJ del País Vasco anuló esta decisión argumentando que la videovigilancia utilizada era ilícita al no haberse informado a la empleada sobre su uso para fines disciplinarios.

Sin embargo, el Tribunal Supremo consideró que las cámaras de videovigilancia estaban visibles y que los empleados, así como los representantes de los trabajadores, conocían su instalación. Además, se había informado sobre el uso de estas cámaras para el control laboral, cumpliendo con el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A juicio del alto tribunal la medida de videovigilancia era justificada, idónea, necesaria y proporcionada para verificar la conducta ilícita de la trabajadora.

Si bien la Ley Orgánica 3/2018 establece que los empleadores deben informar de manera previa, expresa, clara y concisa a los trabajadores sobre la instalación de cámaras y su finalidad, el alto tribunal consideró que, en casos de flagrante conducta ilícita, el deber de información puede cumplirse mediante la colocación de un cartel o distintivo visible que advierta sobre la existencia del sistema. Este matiz es crucial, ya que permite a las empresas actuar ante conductas ilícitas sin vulnerar los derechos de los trabajadores, siempre y cuando se cumplan los requisitos de visibilidad y conocimiento previo.

YAIISA LOMBÁN FERNÁNDEZ es abogada vaboralista en Vento Abogados&Asesores

La empresa gallega se adecúa al nuevo reciclado de envases

La CEG reúne a una nutrida representación del tejido productivo para abordar los cambios que obligarán a una gestión más eficiente

Redacción

La reciente aprobación del Reglamento Europeo de Envases y Residuos de Envases (diciembre del 2024), junto con la Ley 7/2022 y el Real Decreto 1055/2022 suma nuevas obligaciones legales a las ya existentes al tejido empresarial que requieren adaptaciones importantes en los procesos productivos y logísticos de las empresas. Por esta razón, la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) ha organizado un encuentro con el objetivo de ayudar a desgranar los aspectos clave del citado reglamento y su impacto en las empresas.

Lo ha hecho en la tercera de las actividades enmarcadas en el programa *Transformación sostenible: ciclo de jornadas para empresas competitivas*, que ha despertado un gran interés en el tejido empresarial gallego, al presentarse cerca de 60 firmas participantes, lo que da una idea de que la disponibilidad de información para la adaptación a la nueva normativa constituye una urgencia empresarial.

«La gestión eficiente de los residuos se ha convertido en fundamental para la competitividad empresarial. La nueva normativa marca un punto de inflexión en la gestión de envases imponiendo nuevas obligaciones legales que requieren adaptaciones importantes en los procesos productivos y lo-



Momento de la jornada organizada por la CEG.

gísticos de las empresas», afirman los participantes en este encuentro. Insisten, además, en que «este cambio normativo supone un desafío significativo para el tejido empresarial gallego, pero también una oportunidad para avanzar hacia modelos de negocio más sostenibles y alineados con la economía circular».

En la jornada, participaron profesionales y representantes de sectores estratégicos, así como de un Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (Scrap), quienes han compartido

experiencias y mejores prácticas para afrontar la implementación de estas normativas con éxito.

Durante la cita, la directora adjunta del departamento de Industria, Energía, Medio Ambiente y Clima en la CEOE, Cristina Riestra, ha hecho un repaso de las nuevas obligaciones sobre los envases y sus residuos en las empresas españolas.

Los desafíos a los que se enfrentan las empresas que hacen uso de estos envoltorios para sus productos no son menores. En el 2030, la reglamentación establece que la re-

ciclabilidad será obligatoria. «Todos los envases deberán ser reciclables y contener un mínimo de material reciclado», se especifica. De ahí que la mayor responsabilidad recaiga en los productores que deberán aplicar el denominado Refuerzo de la Responsabilidad Ampliada del Productor (RAP) y ejercer más control sobre los envases que se pongan en el mercado.

No solo se hará uso de este tipo de envases, sino que deberá especificarse en el etiquetado, así como su trazabilidad. La información será clara y uniforme sobre reciclabilidad y contenido reciclado en todos los envases dentro de la UE.

En la jornada divulgativa organizada por la CEG han participado la jefa de Relaciones Externas en Congalsa, Ana Garrido; el gerente de Nosoplas, Carlos Piñeles; la responsable de Sostenibilidad en la Asociación de Bebidas Refrescantes, Carlota Crespo; el consejero de Reciclajes Avi, Hugo Vila; la gerente de Asuntos Públicos en Ecovidrio, Paula Cintos; y la presidenta de Aproema, Arancha Mañas.

Cada uno de ellos, ha dado muestra de sus esfuerzos de inversión en investigación para adaptarse a las nuevas exigencias, ser más sostenibles e impulsar la circularidad. Han coincidido en que «todo debe enmarcarse en los principios de la sostenibilidad económica y la competitividad».

CONSULTORIO EMPRESARIAL

DEDUCIBILIDAD DE PENSIONES

La retribución percibida por los administradores de una sociedad y la deducibilidad de este gasto ha sido ampliamente discutida durante años por la Administración Tributaria, provocando una proliferación de abundante jurisprudencia que, finalmente, ha venido a poner claridad y seguridad jurídica.

La primera vertiente discutida por la Agencia Tributaria durante estos años se refiere a la exigencia de cumplimiento de una serie de requisitos derivados de la normativa societaria: acreditación y contabilización del gasto, inclusión en los estatutos del carácter retribuido del cargo de administrador y aprobación de la retribución por los socios en junta general.

Por otro lado, otro de los aspectos

Durante más de treinta años he sido administrador de una sociedad familiar. Estoy a punto de jubilarme y la sociedad ha acordado concederme, una vez jubilado, una retribución de carácter anual y vitalicia. ¿Podrá la sociedad deducir en el impuesto de sociedades las aportaciones que realice como complemento a mi pensión?

tos a tener en cuenta se refiere a la imprescindible diferenciación y separación entre la retribución percibida por el administrador en atención a sus funciones propiamente dichas —administración y gestión de la sociedad—, y la eventual remuneración adicional que pudiera percibir el mismo administrador por la prestación de otros servicios ajenos al propio cargo —por ejemplo, servicios profesionales—.

En todo caso, la sociedad debe adaptar sus estatutos, incluyendo la previsión de establecer una

pensión vitalicia en favor del administrador jubilado y, además, la junta general deberá aprobar, cada año, la cuantía de este complemento o mejora de la pensión.

Recientemente, la Dirección General de Tributos ha considerado que esta compensación cubre contingencias similares a las que se establecen en los planes de pensiones. En coherencia, resulta aplicable un régimen fiscal similar, refrendando su deducibilidad en el impuesto de sociedades en el ejercicio en que estas cantidades sean abonadas.

Todo ello, supone un cambio de criterio respecto al que se venía aplicando por la administración tributaria, ya que entendía que este tipo de compensaciones tenían la consideración de gasto no afecto a la actividad de la empresa y, por tanto, no admitía su deducción fiscal.

En definitiva, la sociedad podrá deducir, cada año, en el impuesto de sociedades la retribución satisfecha al administrador jubilado, en concepto de complemento de pensión; siempre y cuando la empresa cumpla con todos los requisitos anteriormente expuestos.

CARUNCHO & TOMÉ.
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAPURIS.
www.caruncho-tome.com