

Uso de videocámaras para control empresarial a los trabajadores

El Tribunal Supremo aplica la doctrina del Constitucional en materia de vigilancia a través de videocámaras

El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores faculta al empresario para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para poder verificar el cum-

plimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en

cuenta la capacidad real de las personas discapacitadas, en su caso. Entre estas medidas puede estar la captación de o tratamiento de imágenes sin consentimiento.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

Sin perjuicio de la modulación que han venido haciendo nuestros tribunales sobre dichas medidas, y a la que más adelante me referiré, no hay que perder de vista que tales prácticas se encuentran sometidas a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos, que adecuó estos tratamientos a través de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Hace hincapié la referida Instrucción 1/2006, en relación a los requisitos que se deben cumplir en la grabación de tales imágenes, que deberán limitarse a las finalidades legítimas previstas legalmente respetando de modo riguroso el principio de proporcionalidad: se adoptarán estas medidas cuando no exista otra más idónea; las instalaciones de las videocámaras se limitarán a los usos estrictamente necesarios captando imágenes en los espacios indispensables para satisfacer el control empresarial; y no podrán utilizarse estos medios para fines distintos de los propios del control laboral. En cuanto a los derechos específicos de los trabajadores se respetará: el derecho a la intimidad y el derecho fundamental a la protección de datos en relación con espacios vetados a la utilización de este tipo de medios como vestuarios, baños, taquillas o zonas de descanso; el derecho a la propia imagen de los trabajadores; la vida privada en el entorno laboral no registrando en particular las conversaciones privadas.

El pasado 13 de mayo del año en curso, el Tribunal Supremo (TS) sentenció, con el voto particular de uno de los miembros que integran la sala enjuiciadora, acogiendo el criterio iniciado por el Tribunal Constitucional (TC) en relación a la eficacia de la prueba vídeo gráfica en los procesos sancionadores.

El supuesto enjuiciado era el de una trabajadora de un supermercado que fue despedida im-

putándole que había evitado el escaneo de diversos productos en beneficio de la persona que había realizado la compra, no incluyendo estos productos en el ticket emitido correspondiente a la citada compra.

Estos hechos fueron captados a través de cámaras permanentes instaladas en el establecimiento -instalación que era conocida tanto por los trabajadores como por los representantes de los mismos-, y que la empresa informó a estos últimos en el sentido de que únicamente se trataba de un sistema destinado a la prevención de hurtos por clientes y que algunas de las cámaras no serían operativas, sin precisar cuáles, pero que no se trataba de un sistema de vigilancia del personal para el control de la actividad laboral, si bien una de ellas se encontraba ubicada en la zona de cajas y se utilizó para controlar el puesto de trabajo de la trabajadora despedida.

Por tanto, en ningún momento se ha cuestionado -o al menos no durante la tramitación de los recursos de suplicación y unificación de doctrina- la certeza de los hechos imputados sino si los mismos se han obtenido de forma ilícita, es decir, vulnerando derechos fundamentales de la trabajadora, concretamente el derecho consagrado en el artículo 18.1 de la Constitución, al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen así como el artículo 18.4 del mismo texto legal en los términos que se expresarán seguidamente.

A juicio, tanto de la sentencia del TC 29/2013, de 11 de febrero, como para el TS en la sentencia comentada, 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 Carta Magna, que establece que la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal, ley que es la antes referenciada de protección de datos de carácter personal.

En el caso enjuiciado por el TS, aunque la trabajadora conociera de la instalación de cámaras de captación de imágenes en el centro de trabajo y se hubiese notificado la instalación de éstas a los representantes laborales, hubiera distintos anuncios y se hubiera notificado a la Agencia de Protección de Datos, no se pueden utilizar las imágenes captadas con fines disciplinarios, sino que -como reza la propia sentencia-, para ello "era necesario además la



La ley ampara al empresario para que puede vigilar a sus trabajadores y asegurarse que cumplen sus obligaciones.

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", concretando las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos laborales; información que, incumplida en este supuesto, conduce a conceder el amparo y declarar la nulidad del despido.

En definitiva, las imágenes captadas por sistemas de vigilancia que no tengan como objetivo -o como uno de ellos- el control de la actividad laboral no podrán utilizarse como medio de prueba en un proceso laboral, en la medida que la obtención de dichas imágenes se habría realizado vulnerando derechos fundamentales. Por tanto, a contrario sensu, para que los datos obtenidos sean lícitos y plenamente aceptados en un proceso laboral, la instalación de los sistemas de vigilancia deben cumplir con los requisitos de información establecidos recientemente en estas sentencias y con los ya consolidados de información a los representantes legales de los trabajadores, notificación de la creación del correspondiente fichero y su trata-

miento a la Agencia de Protección de Datos, además de superar el denominado jurisprudencialmente "test de proporcionalidad", es decir, que la medida sea necesaria, idónea y proporcional, al que antes me he referido.

Como decía al principio, la sentencia contiene el voto particular de uno de los Magistrados componentes de la sala enjuiciadora, concluyendo que la sentencia de la mayoría viola el derecho a la tutela judicial efectiva de la empresa al quedar indefensa por vulnerar el principio de igualdad de partes, así como el artículo 18 números 1 y 4 de la Constitución.

Así, argumenta el Magistrado que, al cambiarse por el Tribunal Superior de Justicia los términos del debate, se impidió a la empresa impugnar los argumentos que la sentencia de suplicación dio ex novo, pues la trabajadora demandante en ningún momento alegó la violación del derecho a la protección de datos de carácter personal (artículo 18.4 de la Constitución), sino sólo la del derecho a la intimidad del apartado 1 de dicho artículo, fundando sin embargo la sentencia recurrida en casación por la empresa la ilicitud de la grabación en la violación del derecho a la protección de datos con base en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de febrero de 2013.

Por último, señala igualmente el Magistrado en su voto que en el supuesto enjuiciado en esta última sentencia del Tribunal Constitucional que aplica la mayoría no se grababa al empleado en un puesto de trabajo, sino al entrar o salir de la Universidad o al deambular por los pasillos constatándose el incumplimiento imputado de su jornada de trabajo, lo que es diferente, necesitándose en este último caso un tratamiento de datos de las imágenes capturadas para saber cuándo llegaba, cuándo salía, cuánto tiempo permanecía en los pasillos..., apuntando la propia sentencia del Tribunal Constitucional de 2013 que lo grave no es grabar la instantánea de un acto, sino el tratamiento de los datos grabados en días diferentes. Termina el Magistrado afirmando que, en cualquier caso, el derecho a la intimidad y a la protección de datos no puede proteger a los autores de hechos ilícitos (poniendo como ejemplos la comisión de delitos graves como un homicidio o un acoso sexual cuya imagen es capturada por una cámara) cuando su acción ha sido advertida por un control causal, hecho por cámaras cuya existencia es conocida por el autor, aunque no se le haya advertido de que se podrá utilizar en su contra.