



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Nueva sentencia del Tribunal Constitucional sobre uso de cámaras en la empresa

El Tribunal Constitucional atempera, en reciente sentencia de 3 de marzo de 2016, su anterior criterio acerca de la necesidad de informar al trabajador de que las imágenes captadas a través de cámaras de vídeo-vigilancia instaladas por la empresa puedan ser utilizadas con fines disciplinarios. Tras ponderar los derechos y bienes constitucionales en conflicto (el derecho a la protección de datos del trabajador, por un lado y el poder

de dirección empresarial, por otro), concluye que no lesiona el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal la instalación de una cámara de vídeo-vigilancia sin el consentimiento expreso de la trabajadora despedida y sin información previa específica e individualizada, siendo suficiente con la exposición del distintivo genérico dirigido al público de "zona vídeo vigilada".

La sentencia aborda el recurso de amparo interpuesto por una trabajadora despedida por la empresa BERSHKA. El departamento de seguridad de INDITEX detectó que en la tienda y caja donde prestaba servicios la recurrente existían múltiples irregularidades, de lo que podría desprenderse una apropiación dineraria por parte de alguno de los trabajadores que trabajaban en dicha caja. Por ello encargaron a una empresa de seguridad que instalara una cámara de vídeo vigilancia en la tienda que controlara esa caja. La cámara se instaló sin comunicarlo a los trabajadores, si bien en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, se colocó el distintivo informativo.

La empresa despidió a la trabajadora imputándole haberse apropiado de 186,92 euros, realizando para ello falsas devoluciones de venta de prendas. La trabajadora impugnó el despido solicitando la declaración de nulidad del mismo por atentar contra su honor, intimidad y dignidad, sosteniendo que en el centro de trabajo no existía comunicación al público ni carteles comunicativos de la existencia de cámaras de vídeo grabación, ni tampoco comunicación a la Agencia de Protección de Datos, ni comunicación o informe previo del comité de empresa de la instalación de la videograbación, entendiéndose por ello vulnerados los artículos 18.1 y 18.4 de la Constitución Española (derecho a la intimidad y derecho a la protección de datos de carácter personal).

El Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo, recordando que la imagen es un dato de carácter personal según el artículo 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD, en adelante), y que el derecho fundamental a la protección de datos personales tiene como elemento característico el consentimiento del afectado sobre la recogida y uso de los mismos, siendo indispensable para hacer efectivo ese contenido el derecho de ser informado de quien posee los datos personales y con qué fin.

Ahora bien, el Tribunal estima que no era necesario que la instalación de la cámara de vídeo vigilancia contara con el consentimiento expreso de la trabajadora, pues el artículo 6.2 LOPD incluye entre las excepciones al principio general del con-

sentimiento la existencia de un contrato laboral entre las partes para cuyo mantenimiento o cumplimiento sea relevante la captación y el tratamiento de los datos personales -las imágenes captadas por la cámara- ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En cambio, en cuanto al deber de información previa sobre el uso y destino de

los datos personales, el Tribunal se aparta de la doctrina previa, en la que había afirmado la necesidad de una información específica e individualizada dirigida a los trabajadores, y estima

que, estando situada la cámara en el lugar donde se desarrollaba la prestación laboral, enfocando directamente a la caja, en un lugar visible, con el distintivo informativo exigido por la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o video-

cámaras, la trabajadora podía conocer la existencia de las cámaras y la finalidad para la que habían sido instaladas, sin necesidad de especificar la finalidad exacta de ese control. A esta circunstancia se añade que lo captado por la cámara fue un ilícito laboral y el dato obtenido se utilizó para la finalidad de control de la relación laboral -las cámaras se instalaron por las sospechas de que algún trabajador se apropiaba de dinero de caja-.

Finalmente, desde la perspectiva del derecho fundamental de la trabajadora a la intimidad (artículo 18.1 CE) la sentencia descarta que este fuera vulnerado, pues las facultades de vigilancia y control empresariales superaron el denominado "juicio de proporcionalidad", estimando que la instalación de cámaras de seguridad fue una medida justificada, idónea, necesaria y equilibrada.

Por otra parte, y en relación a este tema de gran actualidad, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla,

declaró el pasado mes de octubre de 2015 la procedencia del despido de una trabajadora que desarrollaba su actividad en el centro de control de una empresa contratista de un servicio de seguridad, y que había sido despedida por tapar con una bolsa la cámara de seguridad situada en el centro de control durante su jornada laboral. La trabajadora adujo que se cambiaba de ropa y comía en el centro de control, por lo que las imágenes captadas por la cámara vulneraban su derecho

de intimidad -pese a la existencia de vestuarios y taquillas próximos a la sala de control-. Sin embargo, el Tribunal concluye que no consta se hubiera lesionado tal derecho,

sino que esta decidió ejercitar de modo arbitrario un derecho que consideraba le correspondía por propia decisión y voluntad, no constando previa formulación de queja o reclamación al respecto, inutilizando así un medio de vigilancia perteneciente a la empresa titular, en perjuicio del servicio, lo que estima contrario a la buena fe y deber de diligencia.

La empresa despidió a la trabajadora imputándole haberse apropiado de 186,92 euros

Impugnó el despido solicitando la declaración de nulidad del mismo por atentar contra su honor

