



## **¿PUEDE SU EMPRESA GRABAR/VIGILAR A LOS TRABAJADORES SIN PREVIO AVISO? LE EXPLICAMOS SI ES POSIBLE Y CUÁLES SON LOS REQUISITOS QUE SE DEBEN CUMPLIR...**

*Una reciente sentencia del Tribunal Constitucional da validez a la instalación de cámaras de seguridad sin el consentimiento previo de los trabajadores. En cualquier caso, aunque pueda utilizar las grabaciones para sancionar o despedir a sus trabajadores, deben cumplirse una serie de requisitos para que la medida sea válida.*

La posibilidad o no de grabar a los empleados durante su jornada laboral en las instalaciones de la empresa lleva años generando problemas en los tribunales y creando Jurisprudencia, sobre todo desde que se generalizó el uso de sistemas de vigilancia con el fin de controlar la actividad y productividad de los trabajadores. Este tipo de dispositivos han servido para detectar robos, ausencias laborales y, en general, para proteger al empresario ante empleados que no cumplían sus funciones. Pero ¿es válida esa prueba? ¿Qué requisitos deben cumplirse para poder grabar a los empleados?

Pues bien, como ya habrá leído u oído en algún medio, el Tribunal Constitucional recientemente y modificando en cierto modo su criterio con respecto a casos anteriores., ha establecido que las empresas podrán vigilar con cámaras a sus empleados sin informarles del fin concreto, en una sentencia que cambia su doctrina y aclara el uso de videocámaras en la empresa.

Efectivamente, el Tribunal Constitucional en su sentencia de 3 de marzo de 2016 da validez a la instalación de cámaras de seguridad sin el consentimiento previo de los trabajadores.

El caso juzgado, muy controvertido entre los propios miembros del Tribunal pues no todos los magistrados estaban de acuerdo con la sentencia, consistió en que una empresa, ante las sospechas de que un trabajador metía mano en la caja, decidió poner una cámara de seguridad. Las imágenes confirmaron las sospechas y la trabajadora fue despedida por haberse apropiado de efectivo en la caja, lo que la empresa sustentó en unas grabaciones de una cámara de video vigilancia de la que no se informó a los trabajadores, si bien en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, se colocó el distintivo informativo.

## **¿Es necesario pedir permiso antes de grabar?**

Hasta ahora, si su empresa quería instalar una cámara de video vigilancia para controlar la actividad de sus trabajadores, podía hacerlo siempre que hubiera preavisado a su plantilla. Es decir:

- Se debía informar de la instalación de la videocámara *con carácter previo* e indicando de forma *precisa, clara e inequívoca* que su finalidad era el control de la actividad laboral de los trabajadores.
- Si se instalaba una cámara sin cumplir este requisito y después se utilizaba la grabación para despedir a un trabajador, el despido era improcedente. Ello, aunque la grabación demostrara que el trabajador había incumplido sus obligaciones.

## **Cambio de criterio del Tribunal Constitucional**

El Pleno del Tribunal Constitucional ha rectificado la anterior doctrina que exigía que los empresarios dieran una información "previa, expresa, precisa, clara e inequívoca" a los trabajadores sobre la finalidad de instalar cámaras de captación de la imagen en los puestos de trabajo.

En una sentencia en la que desestima el recurso de amparo de una trabajadora que fue despedida tras descubrirse -gracias a una cámara cuya instalación no fue comunicada a los empleados- que se quedaba con dinero de la caja, el Tribunal Constitucional establece que los trabajadores deben ser informados genéricamente de la instalación de cámaras pero sin necesidad de que el empleador concrete los propósitos de la medida y el alcance del tratamiento de esos datos personales.

Así, el Tribunal Constitucional en su sentencia de 3 de marzo de 2016 reitera que su empresa debe preavisar a sus trabajadores. Sin embargo, matiza que es suficiente con la colocación de un distintivo que informe sobre la instalación de la cámara.

Por tanto, permite a la empresa adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, siempre que reúnan dos condiciones:

- Que sean medidas proporcionadas y guarden la consideración debida a la dignidad de los trabajadores (en este caso, la cámara estaba situada en el lugar donde la trabajadora realizaba su trabajo, “enfocando directamente a la caja” y, además, en el escaparate del local había un rótulo informando de que en el local existía ese tipo de control, como obliga la Ley)
- Que su única finalidad sea vigilar que cumplen con sus obligaciones laborales. En este supuesto, la instalación de las cámaras respondía a la finalidad de supervisar el cumplimiento del contrato de trabajo y por ello era legal hacerlo.

**Atención.** La normativa sobre protección de datos le obliga a colocar un distintivo informativo en un lugar visible (como, por ejemplo, en la puerta de entrada a sus instalaciones). Si su empresa cumple con dicha obligación, se entiende que sus trabajadores ya están avisados. Por tanto, no deberá entregarles una comunicación adicional indicando que las grabaciones se utilizarán para imponer sanciones disciplinarias.

En definitiva, en caso de que quiera instalar una cámara de video vigilancia para controlar la actividad laboral de sus trabajadores, se entiende que éstos ya estarán avisados de ello si usted cuelga un distintivo en un lugar visible del centro de trabajo.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

**Abril 2016**  
**Dpto. Laboral**

**GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.**