

¿ES LEGAL INSTALAR CÁMARAS DE SEGURIDAD EN UN CENTRO DE TRABAJO?



¿Es legal instalar cámaras de seguridad en un centro de trabajo?

¿Es legal la Videovigilancia en el trabajo?

La instalación de cámaras de vigilancia en las empresas y comercios para el control laboral de los empleados (control de horarios de entrada y salida, controles de calidad, control de caja, desempeño de sus funciones etc.) es una práctica que **no cuenta con una legislación clara en casi ningún país europeo** y España no es una excepción a la regla...

Respecto a la instalación de cámaras de seguridad en empresas para el control del trabajo, la normativa laboral establece, en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, que *"el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento 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 los trabajadores disminuidos, en su caso"*.

Esta facultad de vigilancia y control que la legislación laboral española otorga al empresario, se ve en parte limitada con la obligación de la emisión de un informe por el Comité de Empresa con carácter previo en lo que respecta a la *"implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo"*.

Para los expertos, la única forma de videovigilancia justificada en el trabajo es aquella necesaria *"para cumplir requisitos de producción y seguridad laboral"*, eso sí, siempre que se lleve a cabo con las garantías necesarias. Entre esas garantías figura obligatoriamente el deber de advertir a la plantilla de la presencia de cámaras de seguridad y de explicar en qué casos las grabaciones de las cámaras de vigilancia serán examinadas por la dirección de la empresa y en qué circunstancias las imágenes de las cámaras de seguridad podrán ser entregadas a las autoridades judiciales para ser aportadas como prueba incriminatoria. En ningún caso, y en esto los expertos de Bruselas coinciden con la jurisprudencia de los tribunales españoles, podrán instalarse cámaras de seguridad en servicios, duchas, vestuarios o zonas de descanso para garantizar la intimidad de todos los empleados. Un derecho fundamental recogido en el artículo 18.1 de la Constitución Española: *"Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen"*. Este derecho fundamental se desarrolla en la Ley Orgánica 1/1982 de 5 mayo de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. En todos los casos deberán tenerse en cuenta los principios de razonabilidad, necesidad, intervención mínima en la escena individual o privada, idoneidad del medio y estricta proporcionalidad de la medida de seguridad.



Si las imágenes son captadas por las cámaras de videovigilancia instaladas en la empresas por el empresario sin tener en cuenta estos requisitos de obligado cumplimiento, **el trabajador afectado, tendrá derecho a solicitar la extinción del contrato** laboral y a la indemnización señalada para el despido improcedente tal y como viene reflejado en el Artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores

Sin embargo, ésta no es la única normativa que regula que la instalación de cámaras de videovigilancia en el entorno laboral. Los sonidos e imágenes, son objeto de protección por parte de la Ley Orgánica de Protección de Datos (en adelante L.O.P.D.). Así, la filmación que se realice por las cámaras de vigilancia si es grabada, nos encontramos ante lo que la L.O.P.D. califica como de "tratamiento de datos" por lo que entra de lleno en su ámbito de actuación, instrucción de la L.O.P.D. sobre videovigilancia.

En caso de que la empresa incumpla con la legislación en materia de videovigilancia y el derecho de información (instalación de distintivos informativos informando de la presencia de cámaras en el centro de

¿ES LEGAL INSTALAR CÁMARAS DE SEGURIDAD EN UN CENTRO DE TRABAJO?



trabajo) en la recogida de datos personales (art. 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos) se considerará una infracción leve y la empresa podrá enfrentarse a multas que oscilan entre los 601€ y los 60.101€. Peores consecuencias tendría no inscribir los ficheros de videovigilancia en la Agencia Española de Protección de Datos o utilizar los ficheros con distinta finalidad con la que se crearon y se comunicó a la Agencia. En este caso, la infracción se consideraría grave y el empresario se enfrentaría a cuantiosas sanciones que oscilan entre 60.101,21 € y 300.506,25 €

Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de febrero de 2013:

En esta Sentencia, el supuesto de hecho analizado la Universidad de Sevilla instaló cámaras de videovigilancia anunciándose la colocación de esas cámaras de vigilancia y seguridad, siendo que la captación de las imágenes que efectuaban las cámaras fueron utilizadas para fines de control laboral, sin que conste que la Universidad hubiese informado al personal sobre la utilización de esas imágenes para este fin.

El Tribunal Constitucional, en esta Sentencia, alcanza las siguientes consideraciones que exponemos de un modo resumido:

- a) El derecho de información no puede ser omitido por la empresa, pues es un derecho anejo a la posibilidad de tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, sin que en modo alguno pueda justificarse en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamientos de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia, se encuentran limitadas por los derechos fundamentales de los trabajadores. Para el Tribunal Constitucional, no hay en el ámbito laboral una razón que permita limitar el derecho de información.
- b) La circunstancia de que en las instalaciones de la Universidad existieran carteles distintivos anunciando la instalación de cámaras de seguridad y captación de imágenes dentro del recinto universitario, ni que se hubiera notificado la creación del fichero a la A.E.P.D. permitía sin más, considerar colmado el derecho de información de los trabajadores respecto de que las imágenes podrían ser utilizadas con fines de supervisión laboral. Era necesario que la Universidad hubiese informado, de forma previa, 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, indicando los casos en los que las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, debiendo explicitar particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. **Existe un derecho de información expresa y previa.**
- c) En consecuencia, el Tribunal Constitucional concluye que las sanciones impuestas en base a una prueba lesiva del derecho fundamental que no han sido obtenidas conforme a los parámetros constitucionales deben declararse nulas, sin valorar si esa medida es proporcional, pues directamente es nula por infringir el derecho de información.

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO SIN CONSENTIMIENTO DE LOS EMPLEADOS

Una sentencia del Tribunal Constitucional del pasado 3 de marzo de 2016, avala que los empresarios instalen cámaras de seguridad sin necesidad del consentimiento de los empleados, siempre que su finalidad sea "*controlar el cumplimiento de contrato*".

La sentencia incluye "excepciones" a la Ley Orgánica de Protección de Datos, sobre el reconocimiento de la imagen como "dato de carácter personal". Sobre punto, "*dispensa de la obligación de recabar el consentimiento del afectado en el ámbito laboral cuando el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes*".

La magistrada argumenta que el Estatuto de los Trabajadores faculta al empresario a "*adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus*

¿ES LEGAL INSTALAR CAMARAS DE SEGURIDAD EN UN CENTRO DE TRABAJO?



obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana" y que "el consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato".

Legislación videovigilancia: Imprescindible el deber de información.

Aunque defiendan que no sea necesario el consentimiento explícito de los trabajadores, si debe permanecer el derecho de información al trabajador de que está siendo grabado dentro de la empresa. Según la sentencia, **sería suficiente con la colocación de un distintivo informativo sobre la existencia de las cámaras de vigilancia y la finalidad de la instalación de estas.**

Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016:

El Tribunal Constitucional toma como patrones constitucionales para equilibrar los intereses en juego en la pugna de derechos en las relaciones laborales, **el derecho de información y el principio de proporcionalidad.**

En la Sentencia analizada en este apartado, se analiza un despido disciplinario de una trabajadora del Grupo Inditex (Zara) a la que un cámara de seguridad había captado sustrayendo dinero de la caja en el centro de trabajo. La empresa detectó con anterioridad descuadres en caja como consecuencia de la implantación de nuevos sistemas informáticos que motivaron que la dirección acordase que la empresa de seguridad instalase una cámara de videovigilancia que controlase la caja. **La cámara de seguridad se instaló, no comunicando su instalación a los trabajadores.**

La trabajadora demandó a la empresa, hasta llegar al Tribunal Constitucional en amparo de la nulidad del despido, alegando la lesión de derecho al honor, intimidad y dignidad, afirmando que no existía comunicación al público, ni carteles comunicativos de la existencia de cámaras de videovigilancia, ni tampoco comunicación a la A.E.P.D., autorización a la sección de Seguridad Privada de la Comisaría de Policía Nacional correspondiente.

El Tribunal de lo Social que juzgó el asunto, antes de que llegara al Tribunal Constitucional, acudió a la Sentencia del T.C. 186/2000 para afirmar que en el supuesto de esta trabajadora de Zara, concurría la situación precisa para el control oculto, esto es, sin notificar expresamente la colocación de la cámara de vigilancia a los trabajadores, porque era, en principio, **el único medio posible para satisfacer el interés empresarial de saber fehacientemente quién estaba realizando actos defraudatorios.**

En consecuencia, acudiendo a esta jurisprudencia, podemos apreciar que **existen supuestos en los que el derecho de información del trabajador cede a favor del derecho de control del trabajador en el seno de la relación laboral**, conclusión que se alcanza cuando en el caso concreto se aprecia que la instalación de un control oculto era el único medio posible para el fin propuesto, sin que existiera ningún otro menos atentatorio al derecho del trabajador.

El Tribunal Constitucional, al analizar el supuesto, es consciente del contenido de la Sentencia 29/2013 de 11 de febrero, que concluía sobre el derecho del afectado a ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin, y también es consciente del contenido de la Sentencia 186/2000 cuyo contenido se ha expuesto anteriormente, y a tal efecto, concluye lo que a continuación se expone, iniciando su fundamentación indicando expresamente que *"las especificidades propias del caso permiten a este Tribunal perfilar o aclarar su doctrina en relación con el uso de cámaras de video-vigilancia en la empresa"*:

- El artículo 6.1 de la L.O.P.D. prevé que *"el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga de otra cosa"* siendo que en el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa como regla general a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación laboral, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes. En consecuencia, en la relación laboral existe una dispensa del consentimiento



¿ES LEGAL INSTALAR CAMARAS DE SEGURIDAD EN UN CENTRO DE TRABAJO?



del trabajador, pero ello no significa que la dispensa de recabar el consentimiento para el tratamiento de datos abarque y alcance al derecho de información del trabajador, pues el derecho de información le permite ejercitar sus derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición, entre otros. El derecho de información forma parte el contenido esencial del derecho a la protección de datos.

- b) Aplicando la anterior doctrina expuesta al tratamiento de datos obtenidos por la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, se concluye que no es necesario el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme al art. 20.3 E.T.
- c) La exigencia de finalidad legítima en el tratamiento de datos prevista en el art. 4.1 de la LOPD viene dada en el ámbito de la videovigilancia laboral, por las facultades de control empresarial que reconoce el art. 20.3 E.T., siempre que esas facultades se ejerzan dentro de su ámbito legal y no lesionen los derechos fundamentales del trabajador. Por ello, **aunque no se requiere el consentimiento expreso, persiste el deber de información del art. 5 de la L.O.P.D.**
- d) Ahora bien, podemos encontrar supuestos en los que se ponderen el derecho de protección de datos y las limitaciones del mismo justificadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y las correlativas facultades empresariales de vigilancia y control reconocidas en el art. 20.3 E.T.
- e) En consecuencia, cuando en un supuesto concreto nos encontremos con la ausencia de información al trabajador en un supuesto de videovigilancia laboral, se deberá analizar el derecho a la protección de datos del trabajador y en contraposición el poder de dirección empresarial, que también encuentran su amparo en la Constitución (arts. 33 y 38), sin olvidar que el artículo 20.3 E.T. es la norma que faculta al empresario para adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones laborales (STC 186/200), si bien en cada caso concreto se determinará si el referido control ha generado o no una vulneración del derecho fundamental del trabajador.
- f) En el caso concreto de la trabajadora de Zara, que es el analizado por el Tribunal Constitucional, la cámara de seguridad estaba situada enfocando a la caja, y en el escaparate de la tienda, en lugar visible se colocó un distintivo informativo según se exigía por la Instrucción 1/2006 de la AEPD, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control. En consecuencia, la trabajadora conocía que en la empresa se habían instalado un sistema de control por videovigilancia, por lo que sólo si la finalidad del tratamiento de datos (imágenes) no guardase relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual, el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores. El Tribunal Constitucional considera que el dato -imagen-fue utilizado para el control de la relación laboral.
- g) En consecuencia, según el Tribunal Constitucional, a diferencia de las anteriores, determina que la trabajadora tenía información previa, siendo que las imágenes fueron tomadas para un control laboral, por lo que no era necesario un consentimiento expreso.
- h) El Tribunal Constitucional, acudiendo al principio de proporcionalidad, una vez salvadas las anteriores valoraciones, considera que la medida y el resultado, -despido disciplinario-, es una medida correcta.
- i) El principio de proporcionalidad con carácter general, se fundamenta en tres requisitos: si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución del mismo fin con igual eficacia (juicio de necesidad); si la medida es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios para otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad).

¿ES LEGAL INSTALAR CÁMARAS DE SEGURIDAD EN UN CENTRO DE TRABAJO?



- j) El Tribunal Constitucional en esta Sentencia analizada determina que la instalación de cámaras de seguridad que controlaban la zona de caja donde la trabajadora desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada, pues existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaban apropiando de dinero, idónea para la finalidad pretendida por la empresa, pues permitía verificar si alguno de los trabajadores cometía irregularidades en el seno de la relación laboral, necesaria, pues la grabación servía de prueba a la irregularidades, y equilibrada pues la grabación de las imágenes se limitó a la zona de caja, concluyendo que la medida adoptada, por todo lo anterior, superó el juicio de proporcionalidad, y en consecuencia no vulneró el derecho de intimidad de la trabajadora y correcto el despido acordado.

EL TRIBUNAL SUPREMO AMPARA QUE SE PUEDE VIGILAR CON CÁMARAS DE SEGURIDAD A LOS EMPLEADOS EN EL CENTRO DE TRABAJO SI COMUNICÁRSELO



De nuevo, los tribunales se posicionan a favor de las empresas que graban a sus empleados con cámaras de vigilancia sin advertirles del objeto de las grabaciones. Tras la sentencia que amparaba a una cadena de supermercados que despidió a una empleada por robar embutidos y ser captada por las cámaras de vigilancia, el Tribunal Supremo se ha vuelto a pronunciar a favor de una empresa de fabricación de envases y botellas de plástico que captó a través de las cámaras de vigilancia en el espacio de trabajo cómo un empleado robó dos palés con material valorando en 1.890€.

Las cámaras de seguridad en la empresa estaban visibles y el fichero de videovigilancia se había dado de alta en la Agencia Española de Protección de Datos con la descripción "grabación de imágenes para seguridad". En ningún momento se informó a los empleados de que el motivo de la instalación de las cámaras de vigilancia era el del control de los empleados. **El Juzgado de Instrucción determinó el despido disciplinario como procedente pero el empleado recurrió la sentencia amparándose en el artículo 18 de la Constitución y en los artículos 4.7, 5.1 y 26.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos.**

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana no admitió a trámite el recurso argumentando que la **instalación de las cámaras de seguridad** respetaba los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

VUESTROS DERECHOS

NUESTRA LUCHA

Coordinado de Comunicación y Divulgación

Francisco José Medina Barragán

DATOS PERSONALES

Apellidos: _____ **Nombre:** _____
Dirección: _____ **Nº:** _____ **Piso:** _____ **Puerta:** _____
Localidad: _____ **Provincia:** _____ **C. Postal:** _____
Fecha de Nacimiento: ____/____/____ **Teléfono:** _____ **Móvil:** _____
Correo Electrónico: _____ **DNI / NIE:** _____

DATOS PROFESIONALES

Empresa: _____ **Categoría:** _____
Centro de Trabajo: _____

FORMA DE PAGO

- **DESCUENTO BANCARIO:**
➤ **DESCUENTO NÓMINA:**

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en un fichero, inscrito en el Registro de Ficheros de Datos Personales de la Agencia Estatal de Protección de Datos, y serán tratados para gestionar su relación con el sindicato y para la actividad sindical en general, pudiendo ser cedidos según lo previsto en las leyes aplicables. El órgano responsable del fichero es Sindicato de Trabajadores de Seguridad y Servicios (STS y Servicios), y la dirección donde el interesado podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante el mismo es c/ Sierra Salvada 24, 6º-A, CP 28038, de Madrid. Todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

..... (Firma del afiliado/a)

DESCUENTO BANCARIO

Titular: _____ **DNI / NIE:** _____ **Fecha:** ____/____/____
IBAN ____-____-____/____-____-____/____-____-____/____-____-____

Por la presente, autorizo que a partir de la fecha, sean atendidos los recibos emitidos por **S.T.S. y SERVICIOS (Sindicato de Trabajadores de Seguridad y Servicios)**, con cargo a la cuenta arriba indicada.

..... (Firma del afiliado/a)

DESCUENTO NÓMINA

NOMBRE: _____
DNI / NIE: _____ **FECHA:** ____/____/____

Autorizo expresamente la comunicación de mis datos personales y sindicales a la empresa a la que pertenezco, con el fin de que ésta lleve a cabo **el descuento de mi cuota sindical en nómina** (entendiendo como tal, las personas y departamentos encargados de su elaboración y distribución, ya sean de la misma empresa o externas), y tenga conocimiento de mi afiliación sindical para el ejercicio de los derechos que como afiliado/a me asisten. **No autorizando expresamente, a la empresa citada, la cesión o comunicación a terceros de mis datos sindicales para un fin diferente al fijado.**

..... (Firma del afiliado/a)