

nota informativa

Madrid, 29 marzo de 2016

Nota informativa sobre las modificaciones que introduce la sentencia del Tribunal Constitucional, de 3 de marzo de 2.016, con respecto al régimen de videovigilancia en el entorno laboral.

Con respecto al régimen de videovigilancia en el entorno laboral, debemos tomar en consideración que el artículo 20.3 del TRLET faculta expresamente al empresario a adoptar todas aquellas medidas de vigilancia y control que resulten necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores, estando la adopción de estas medidas plenamente justificada por el ejercicio del poder empresarial imprescindible para la buena marcha de la organización productiva.

Cabe destacar que **la principal novedad** que esta Sentencia trae a la jurisprudencia constitucional, en materia de videovigilancia, **viene dada por el tratamiento dado al deber de información por el empresario** y, en concreto, con respecto al desarrollo genérico o específico de este deber con respecto a la captación de imágenes en el ámbito de la relación laboral.

Hasta este momento, la jurisprudencia constitucional había venido entendiendo que el empresario debe informar al trabajador de forma previa y expresa, precisa, clara e inequívoca de la finalidad laboral a que la captación de su imagen podría ser dirigida, debiendo concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que va a realizarse y, más concretamente, en qué casos las grabaciones podrán ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo.

Sin embargo, en la presente Sentencia, el Tribunal Constitucional considera que existiendo sospechas previas de incumplimiento laboral, que tanto la instalación de la cámara (situada en el lugar donde se desarrollaba la prestación laboral) como el contenido, diseño e instalación de un distintivo informativo situado en una localización perfectamente visible por los trabajadores que prestan servicios en un establecimiento comercial se ajustaba a lo previsto por la norma y, concretamente, por la Instrucción 1/2006 de videovigilancia.

En este sentido, entiende el Tribunal Constitucional, a diferencia de la doctrina anterior, que los trabajadores se encontraban plenamente informados con respecto al uso y tratamiento de sus imágenes para la finalidad de control laboral, sin que fuera necesario una información más específica o "exacta" sobre la concreta finalidad del uso de dichas grabaciones, sobreentendiéndose que la finalidad es para el control laboral. Lo verdaderamente importante, señala ahora el Tribunal, es la comprobación de que el dato obtenido (imágenes grabadas) se utiliza por la empresa para esa finalidad de control laboral y no para otra distinta.

Para ello, el Tribunal Constitucional examina si la medida adoptada cumple con el denominado **juicio de proporcionalidad**: es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (**juicio de idoneidad**); si, además, **resulta necesaria**, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (**juicio de necesidad**); si la misma es equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para



el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (**juicio de proporcionalidad en sentido estricto**); y, finalmente, si la medida se adoptada por la empresa se encuentra plenamente justificada, en la medida en que se fundamenta en la existencia de sospechas fundadas (**juicio de justificación**).

Finalmente se constata por el Tribunal que, en este caso, se cumplen los cuatro requisitos o condiciones necesarios para verificar la proporcionalidad de la medida.

Así las cosas, tras la citada Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016, en relación con la utilización de sistemas de videovigilancia en el ámbito de control laboral, demos tener en consideración:

- El artículo 20.3 del TRLET faculta expresamente al empresario a adoptar todas aquellas medidas de vigilancia y control que resulten necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores. En este sentido, y en materia de videovigilancia, siempre que las imágenes se capten con la finalidad de velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores podremos hablar de cumplimiento del principio de calidad de los datos, recogido en el artículo 4.1 de la LOPD y, en esta medida, no podrá tenerse la captación de las imágenes de los trabajadores como una medida no adecuada y excesiva.
- Podemos concluir que, a juicio del Tribunal Constitucional, la exigencia recogida en el artículo 5.1 de la LOPD, con respecto al deber de información sobre el tratamiento de los datos, puede verse atenuada con ocasión de la captación de imágenes en el ámbito del control laboral, en el caso de que existan sospechas fundadas de que el trabajador comete o ha cometido una actividad ilícita, contraria a los intereses de la empresa.
- Esta consideración se ve sometida adicionalmente a la existencia de un preceptivo juicio de proporcionalidad entre las facultades organizativas empresariales, y los derechos fundamentales del trabajador. La medida debe ser idónea, necesaria, proporcional y justificada, y, en cualquier caso, no excluye el cumplimiento del resto de obligaciones recogidas en la LOPD, su normativa de desarrollo, y la Instrucción 1/2006 de la AEPD con respecto a videovigilancia.
- En aquellos supuestos en los que no pueda apreciarse la existencia de sospechas fundadas, y la implantación del sistema de videovigilancia pueda no resultar proporcionada, , en nuestra opinión, el empresario deberá ofrecer al trabajador una información específica sobre la finalidad de las grabaciones de forma previa y expresa de la finalidad laboral a que esa captación podría ser dirigida, debiendo concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que va a realizarse y, más concretamente, en qué casos las grabaciones podrán ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo.

Quedamos a su disposición para cualquier cuestión o duda que pudiera surgir, reciba un cordial saludo.

Raúl Rojas

Socio Laboral

+ 34 91 781 61 60

rrojas@ecija.com

www.ecija.com

Esta nota ha sido elaborada por Daniel López, asociado senior de Privacidad de ECIJA y Raúl Rojas, socio de Laboral de ECIJA.