

Nota informativa – Cambio de doctrina del Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional en el uso de las cámaras de video vigilancia

Madrid, 27 de marzo 2017

La presente nota informativa (en adelante, la “Nota”) tiene por finalidad analizar la Sentencia nº 77/2017 del Tribunal Supremo de fecha 31 de enero de 2017 (en adelante, la “Sentencia”) que viene a avalar, si bien con algunos importantes matices, el cambio doctrinal iniciado por el Tribunal Constitucional (TC) con la Sentencia nº 39/2016, de 3 de marzo de 2016, en relación con la **ausencia de necesidad u obligación de ofrecer información específica por parte del empresario cuando éste pretenda utilizar las cámaras de vigilancia como herramienta de control laboral para potenciales sanciones y/o despidos.**

La relevancia de este nuevo pronunciamiento radica en que, admitiendo la suficiencia de una información general sobre la existencia de sistemas de video vigilancia por motivos o razones de seguridad a los efectos de un posterior control laboral, nos viene a clarificar qué se ha de entender por dicho concepto de **“razones de seguridad”**, en el que incluye expresamente el control de hechos ilícitos cometidos por los trabajadores (robos, hurtos, etc.), pero del que **excluye**, y esto es lo relevante también, otros tipos de control laboral relativas a la **efectividad del trabajo**, cuestión que, como veremos, abre nuevas interrogantes.

En el supuesto de hecho analizado ahora por la Sentencia objeto de esta Nota se enjuicia la validez de las pruebas de video vigilancia empleadas por la empresa para justificar el despido disciplinario de un trabajador por manipular tickets y hurtar productos propiedad de la empresa. Las pruebas de dichos ilícitos fueron obtenidas por las cámaras de vigilancia que estaban instaladas en el centro de trabajo por razones de seguridad y de cuya existencia el empleado era conocedor aunque no fue informado expresamente de la finalidad específica que podría darse a dichas imágenes.

Atendiendo a la doctrina judicial anterior, el Tribunal Supremo resuelve que:

- no será necesario el consentimiento del empleado para la captación de su imagen en el puesto de trabajo siempre que se utilice con la finalidad de dar cumplimiento al propio contrato de trabajo, en aplicación de la normativa de protección de datos, y que,
- una vez superado el juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad, proporcionalidad y justificación), en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, seguirá siendo válida para fines disciplinarios la utilización de las imágenes obtenidas por el sistema de video vigilancia con la mera información de la existencia del mismo a través de, por ejemplo, los carteles o indicadores que exige la normativa de protección de datos, pero siempre que la instalación se justifique por “razones de seguridad”. A tal efecto se entenderá incluido en dicho concepto de “seguridad” el control laboral que se realice sobre hechos ilícitos imputables a empleados, como puede ser robos, hurtos o manipulación de tickets de caja, excluyendo sin embargo otro tipo de control laboral “que sea ajeno a la seguridad, esto es el de la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo, las conversaciones con compañeros, etc.”.



Esta línea interpretativa genera, cuanto menos, dudas sobre la idoneidad o conveniencia de ofrecer información expresa y específica a los empleados sobre la instalación y finalidad de estos sistemas de vigilancia cuando su utilización no se limite a la mera “seguridad”.

A modo de conclusión, y en relación con la información que se debe proporcionar a los empleados con respecto a los sistemas de video vigilancia sería aconsejable por prudencia que las empresas ofreciesen siempre que fuera posible **una información expresa y específica sobre la posible utilización de las cámaras de vigilancia para cualquier tipo de control laboral**, y en cualquier caso, atendiendo a esta nueva línea doctrinal, lo hagan cuando dicho control pueda ser ajeno a motivos de seguridad (ausencias o impuntualidades injustificadas, efectividad o rendimiento, etc.), incluyendo expresamente la advertencia sobre la posibilidad de adopción de las medidas sancionadoras que pudieran corresponder utilizando para ello las pruebas obtenidas a través de dichos medios.

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

Área de Laboral ECIJA

Raúl Rojas – Socio - rrojas@ecija.com

Erika Moraleja – Abogada – emoraleja@ecija.com