

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE LA VIDEOVIGILANCIA EN LA EMPRESA

El pasado día **3 de marzo de 2016**, el **Tribunal Constitucional** dictó sentencia por la cual declaró que **no existe vulneración de derechos fundamentales en la utilización de grabaciones de video-vigilancia realizadas en el centro de trabajo con fines disciplinarios, sin haber comunicado formalmente a los trabajadores la instalación de las cámaras ni el fin de las mismas.**

La novedad de esta Sentencia dictada por el Tribunal Constitucional es la **nueva interpretación del contenido del deber de información previa exigido al empresario**, que evidencia un cambio de criterio que **relaja la exigencia del deber de información a los trabajadores**, ya que con esta nueva sentencia dictada, no es posible deducir si nos encontramos ante una simple aclaración del criterio del Tribunal Constitucional o un cambio de su doctrina, ya que **anteriormente** este, **manifestaba que era necesario la información y conocimiento expreso por parte de los trabajadores** para la utilización de las cámaras de video-vigilancia para usos de control de la actividad empresarial y finalidades disciplinarias.

La sentencia valora la legalidad de la prueba obtenida por un comercio el cual, ante la sospecha de que está desapareciendo dinero, decide instalar dispositivos de video-vigilancia en la tienda sin hacer más comunicación a los trabajadores de la plantilla que colocar un distintivo informativo de las cámaras en el escaparate. Las grabaciones dejan constancia de que una trabajadora realizaba falsas devoluciones de prendas, quedándose el dinero de las mismas, lo que da lugar a su despido disciplinario.

Los **derechos cuya presunta vulneración se examinan son los de la protección de datos y la intimidad personal**, lo que **el Tribunal Constitucional desestima** en el sentido siguiente; por un lado, en cuanto al **derecho a la protección de datos**, porque se requiere fundamentalmente el consentimiento del afectado, que se considera dispensado en este caso porque se entiende implícito en la relación laboral y por el derecho de control del empresario y el deber de información previa, que se considera salvado por la simple colocación del distintivo en el escaparate, sin tener que especificar la finalidad del control.

Y, por otro lado, respecto al **derecho a la intimidad personal**, deben ponderarse los derechos en conflicto, con base en el principio de proporcionalidad, para lo cual debe valorarse su idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, considerando que la medida fue justificada, equilibrada y no correspondía a un capricho empresarial.

