

## VIDEOVIGILANCIA, PRUEBA SUFICIENTE DE DESPIDO

El último fallo del Tribunal Supremo a instancias de la defensa de un despacho de abogados de Barcelona establece como criterio definitivo que **las imágenes obtenidas con una videocámara instalada en un lugar de trabajo son válidas como prueba para encausar a un empleado**, a pesar de que éste no haya dado su consentimiento explícito para la grabación.

Basta que, como indicó en su momento el TC al flexibilizar los requisitos, los trabajadores y sus respectivos representantes laborales hayan sido informados de la presencia de las unidades de filmación y de su ubicación -a modo orientativo- por la simple existencia de los carteles correspondientes.

No se precisará ningún documento expreso que acredite al empleado de ser grabado por cámaras. Se da por supuesto que, en el ámbito laboral, nunca se precisa un consentimiento expreso porque el propio Estatuto de los Trabajadores determina en su artículo 20 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"**

No sólo hay denuncias laborales sino que las cifras de 2016 que maneja la Autoridad Catalana de Protección de Datos demuestran que poco más de la mitad (54%) de las denuncias por vulneración de la privacidad con el uso de cámaras de videovigilancia correspondieron a controles realizados en el ámbito laboral. Del total de denuncias recibidas, un 8% se centraban en la utilización de dispositivos de grabación. A nivel estatal, en 2015, este tipo de reclamaciones representaron el 2% del total de consultas recibidas por la Agencia Española de Protección de Datos.

BUFETE ESCURA