

LABORAL

La problemática sobre la videovigilancia en el trabajo

El tema de las cámaras de videovigilancia en el ámbito de una relación laboral, y la utilización de estas a efectos disciplinarios, está de actualidad y supone una problemática legal cada vez más frecuente para empresarios y trabajadores.



Con varias las sentencias que se han ido pronunciando recientemente sobre los requisitos para la legalidad de las grabaciones de videovigilancia y su posterior utilización con fines disciplinarios (fundamentalmente el despido).

El **Tribunal Supremo** ha declarado que la empresa debe facilitar previamente información a los trabajadores de los casos en los que podrán ser examinadas las grabaciones, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando detalladamente que las mismas pueden ser utilizadas para la imposición de sanciones disciplinarias. También ha dicho que la obtención de la prueba a

través de cámaras de videovigilancia es válida, aunque no se haya informado expresamente al trabajador de la finalidad de control laboral, siempre que se conozca la existencia de las cámaras y se observe el principio de proporcionalidad.

Por su parte, el **Tribunal Constitucional** ha establecido que la instalación por

Sentencias de distintos tribunales están ampliando la legalidad del uso de cámaras de videovigilancia para controlar la actividad laboral en la empresa

una empresa en la entrada de uno de sus establecimientos del distintivo informativo de “Zona Videovigilada”, cumple con la obligación de informar al trabajador de la instalación de dichos sistemas. Por ello, la obtención de imágenes justificativas del despido de un trabajador cumple con los requisitos legales para la captura y tratamiento de esos datos.

Por último, el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**, en su sentencia de 09-01-2018, ha declarado que la vigilancia de los trabajadores a través de cámaras ocultas, incluso previas sospechas fundadas de conducta irregular posteriormente confirmadas, vulnera

el derecho a la vida privada e implica un daño moral indemnizable. No obstante, si en juicio se aportan otras pruebas que demuestran la conducta sancionable, el despido puede ser calificado como procedente.

NUEVA REGULACIÓN

Aun así, debe tenerse en cuenta que la regulación sobre esta materia va a modificarse en breve, no sólo por la reciente entrada en vigor del RGPD, sino por la aprobación del proyecto de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos, actualmente en trámite y en el que se prevé expresamente la regulación de la instalación de cámaras de videovigilancia.

EL CONSEJO DE LOS EXPERTOS



MARTA ROMAGUERA

Gerente de RM Assessors

¿Cuál debe ser el límite del control por parte de los empresarios? En el debate se han venido enfrentado el derecho fundamental a la intimidad de las personas con el de la libertad de los gerentes empresariales de organizar y supervisar toda actividad de la empresa. En los últimos tiempos, los tribunales españoles han tenido una interpretación un poco más libre y abierta que con anterioridad. Esta línea interpretativa encaja con el nuevo RGPD, al dejar claro que es necesario informar a los trabajadores de que van a ser grabados y, además, la empresa debe tener un registro interno donde conste que se recogen estos datos de vídeo o su finalidad, entre otros requisitos. No consta tampoco en la nueva normativa que sea necesaria la autorización del trabajador y en esta línea parece que también se está redactando el anteproyecto del reglamento español.



ROBERTO IBÁÑEZ CUTANDA

Economista en audipasa

La seguridad, inspección y cumplimiento laboral en centros de trabajo son aspectos fundamentales, cuya relevancia ha experimentado una tendencia creciente durante la vigencia de la LOPD y del presente RGPD. En la misma línea, la exposición, uso y tratamiento de información profesional en centros de trabajo requieren de una consideración especial, si bien se aconseja que las grabaciones de imágenes figuren en el documento de seguridad del centro, bajo regulación del RGPD, y cumplan las exigencias de distintivos sobre dicho acto, límites temporales de disposición y acceso exclusivo a personal autorizado, y judicial en su caso. Una problemática laboral, entre otras relacionadas, que requiere de un asesoramiento oportuno en materia de protección de datos, para cumplir con la normativa y permitir el desarrollo adecuado para cualquier tipo de negocio.



VÍCTOR JIMÉNEZ

Abogado de Bufete Escura

Con la entrada en vigor del nuevo RGPD, las cámaras de videovigilancia tienen una nueva regulación. En adelante, el deber de información se entenderá cumplido mediante la colocación de un cartel informativo en un lugar visible que identifique, al menos, la existencia de las mismas, la empresa titular de las imágenes registradas y la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y olvido. No es necesario, por tanto, que haya un cartel por cada cámara. Téngase en cuenta que las imágenes sólo se pueden guardar durante un máximo de 30 días, salvo si se tuvieran que conservar para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones, y solo se podrá realizar la grabación con la finalidad de preservar la seguridad de dichas personas, bienes o instalaciones.

DESPACHOS RECOMENDADOS:



FONT ABOGADOS Y ECONOMISTAS

www.font-asesores-fiscales.com
934 948 980



JDA ASSESSORS I CONSULTORS

www.jda.es
938 600 370



MIQUEL VALLS ECONOMISTES

www.miquelvalls.com
934 876 590



SPANISH VAT SERVICES

www.spanishvat.com
915 995 249



BCN CONSULTORS

www.bcnconsultors.com
932 929 930



CASTELLANA CONSULTORES

www.castellanaconsultores.com
913 595 403



FORUM JURÍDICO ABOGADOS

www.forumjuridicoabogados.com
914 426 129



GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL

www.gab-as.com
933 176 074