

CIRCULAR
Nº. GENERAL: 504
Nº. ANUAL: 11/2017

Madrid, 23 de mayo de 2017

Estimado presidente:

La Asesoría Laboral de CEEES nos ha informado sobre la nota que ha publicado recientemente el Tribunal Supremo sobre el **“USO DE CAMARAS VIDEOGRAFICAS EN LA CAPTACION DE CONDUCTAS IRREGULARES”**, que a continuación reproducimos por su interés.

“Requisitos que deben cumplirse para aceptar como válida -a efectos disciplinarios- la prueba obtenida por el empresario mediante la instalación de cámaras de videograbación, todo ello a la luz de los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos.

En materia de Derecho del Trabajo, debemos destacar estas 3 sentencias, que abordan todas, los requisitos que deben cumplirse para aceptar como válida -a efectos disciplinarios- la prueba obtenida por el empresario mediante la instalación de cámaras de videograbación, todo ello a la luz de los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos. Tales resoluciones se producen en un contexto de gran interés, dado que el propio TS se había pronunciado recientemente en la STS de 13/05/2014 (Rec. 1685/2013), y la doctrina del Tribunal Constitucional, representada por la STC 29/2013, de 11 de febrero de 2013, había sufrido un aparente giro jurisprudencial en la más reciente STC 39/2016 de 3 de marzo (R. amparo 7222/2013).

La Sala Cuarta concluye, en esas tres sentencias, que la instalación de tales cámaras y la prueba obtenida a través de ellas para fundamentar la adopción de medidas sancionadoras del comportamiento de los trabajadores, es válida y lícita siempre que se cumplan los parámetros del test de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta), que se utilicen para la corrección disciplinaria de comportamientos en contra de la seguridad de la empresa (en el caso pequeños hurtos en caja por parte de los empleados,. o consumo de productos sin abonarlos) y que los trabajadores en general fueran conocedores de la existencia de tales medidas , bien por notificación expresa – instalación de carteles anunciadores de la video vigilancia, o por la notoriedad de la instalación.”

En esta materia están en juego los derechos fundamentales por lo que ha de realizarse un juicio de necesidad, proporcionalidad e idoneidad en la valoración de las circunstancias concretas, por lo que aunque en ocasiones no sea exigible, si es recomendable, que se siga informando previamente a los trabajadores de la existencia de instalaciones y sistemas de video-vigilancia en los centros de trabajo así como de sus fines, sean de seguridad (extraordinarios) o de control de la actividad laboral (ordinarios) para dar cumplimiento a lo que a este respecto establece el Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, que faculta a las empresas, a 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 la dignidad del trabajador y dando cumplimiento en su instalación a todas las obligaciones que establece en esta materia la Agencia Española de Protección de Datos.

Un abrazo.



Fdo.: Jorge de Benito Garrastazu
Presidente de CEEES