

EL TEDH I LA VIDEOVIGILÀNCIA EN EL TREBALL.

La Sentència del TEDH de 9 de gener de 2018 resol la controvèrsia de 5 treballadores en relació al ús disciplinar de les imatges captades per les càmeres ocultes, instal·lades sense informació prèvia. El TEDH considera que es va produir una vulneració a la intimitat personal de les treballadores, ara bé, aquesta sentència s'ha d'interpretar conjuntament amb la doctrina actual del Tribunal Constitucional i Tribunal Suprem.

La **Sentència del TEDH, de 9 de gener de 2018 (Secció 3^a, recursos núm. 1874/13 i 8567/12)** resol la controvèrsia iniciada per 5 treballadores d'un supermercat, les quals varen ser acomiadades per robar, utilitzant-se com a prova les gravacions de les càmeres ocultes de videovigilància, que es varen col·locar sense informació prèvia.

Les treballadores alegaven principalment que s'havia infringit el dret a la privacitat de l'article 8 del Conveni per la protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals.

El fet més destacable és que l'empresa va instal·lar les càmeres visibles per controlar les subtraccions de la botiga i **càmeres ocultes** per comprovar quina era la raó dels desequilibris entre els nivells d'estoc i les vendes, programant aquestes per fer zoom en les caixes registradores. L'empresa només va informar de la col·locació de les primeres càmeres, sense notificar l'existència de les càmeres ocultes.

Aquestes càmeres ocultes varen registrar com les treballadores ajudaven a les seves companyes o als clients a robar en el supermercat. Posteriorment, el Jutjat Social de Granollers va declarar procedent l'acomiadament, tot i les alegacions de les treballadores de vulneració del seu dret a la protecció de la privacitat, dictant que l'ús de càmeres ocultes era coherent amb el poder de direcció empresarial de l'article 20 ET, doncs considerava en aplicació de la doctrina del TC imperant en aquella època (Sentència 186/2000, de 20 de juliol), que l'empresari havia tingut indicis previs com per no vulnerar l'article 18 CE.

El TSJ Catalunya va ratificar la sentència de la instància, doncs considerava que la conducta empresarial no infringia l'article 18 CE, tot i pogués ser constitutiva d'una infracció administrativa per no informar a les treballadores.

La Sentència del TEDH analitza la doctrina del TC i resol que:

- La col·locació de càmeres ocultes de vigilància dels treballadors o del seu lloc de treball és una intrusió a la vida personal, en el sentit de l'article 8 del Conveni.
- Les gravacions del cas no compleixen els requeriments de l'article 5 de la Llei de Protecció de

Dades, que obliguen a la informació prèvia, explícita i precisa sense ambigüitats.

- Es podrien haver garantit els drets de les treballadores mitjançant la informació prèvia, inclús de forma general, de la col·locació de càmeres de vigilància, facilitant la informació prescrita en la Llei de Protecció de Dades.

Ara bé, la Sentència s'ha d'interpretar en els seus justos termes, doncs es tracta d'un cas de l'any 2009, en el que els Tribunals espanyols varen aplicar la doctrina del TC derivada de la Sentència 186/2000. Actualment, però, la doctrina del TC ha canviat, aplicant-se la **Sentència 39/2016, de 3 de març**.

En aquest context, **sembla complicat determinar si la Sentència del TEDH és coherent amb la actual doctrina del TS i TC (que entén que la informació al treballador es completa mitjançant la col·locació del distintiu o placa reglamentària), o la anterior (que establia que la informació al treballador havia de ser prèvia, expressa i inequívoca)**. Per això, s'haurà d'estar a la rebuda que la Sentència del TEDH tingui en el nostre ordenament jurídic.

D'aquesta manera, el factor determinant en l'ús de les gravacions per a fins disciplinaris és la informació prèvia al treballador, com comentàvem en el nostre [newsletter d'abril 2017](#).

La postura actual del TS (**Sentència núm. 77/2017, de 31 de gener**) considera que tot i no ser necessari el consentiment dels treballadors per al tractament de dades de caràcter personal (com són les gravacions), doncs s'entén implícit en la relació contractual, sí és necessària la informació, atès que s'ha de permetre a l'afectat exercitar els seus dret d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, així com conèixer la direcció del responsable del fitxer.

Ara bé, també es va resoldre que l'obligació d'informació es pot satisfer mitjançant una informació prèvia, expressa i inequívoca, o bé mitjançant la col·locació en un lloc visible dels distintius reglamentaris informatius (Instrucció 1/2006).

Per tot això, **mai es podrà instal·lar càmeres ocultes per a usos disciplinaris, doncs es requereix una informació prèvia als treballadors**, per escrit o mitjançant la col·locació del distintiu homologat.

Per què no sorgeixi cap controvèrsia d'aquest tipus, **recomanem que els treballadors signin un document informatiu de l'existència de càmeres de videovigilància i el possible ús disciplinari de les imatges**, perquè en cap cas pugui prosperar una al·legació de vulneració de Drets Fonamentals, blindant així els acomiadaments d'aquest tipus.

NICOLAZZI & XIFRA ADVOCATS
Àrea laboral