

EL TEDH Y LA VIDEOVIGILANCIA EN EL TRABAJO

La Sentencia del TEDH de 9 de enero de 2018 resuelve la controversia de 5 trabajadoras en relación al uso disciplinario de las imágenes captadas por cámaras ocultas, instaladas sin información previa. El TEDH considera que se produjo una vulneración a la intimidad personal de las trabajadoras, si bien esta sentencia ha de interpretarse junto con la doctrina actual del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo.

La **Sentencia del TEDH, de 9 de enero de 2018 (Sección 3ª, recursos núm. 1874/13 y 8567/13)** resuelve la controversia iniciada por 5 trabajadoras de un supermercado, las cuales fueron despedidas por robar, utilizándose como prueba las grabaciones de las cámaras ocultas de videovigilancia, que fueron colocadas sin información previa

Las trabajadoras alegaban principalmente que se había infringido el derecho a la privacidad del artículo 8 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

El hecho destacable es que la empresa instaló cámaras visibles para controlar los robos de la tienda y **cámaras ocultas** para comprobar cuál era la razón de los desequilibrios entre los niveles de stocks y las ventas, programándose estas últimas para hacer zoom en las cajas registradoras. La empresa sólo informó de la colocación de las primeras, pero nada dijo de las segundas.

Dichas cámaras ocultas registraron como las trabajadoras ayudaban a sus compañeras o a clientes a robar en el supermercado. Posteriormente, el Juzgado de lo Social de Granollers declaró procedente el despido, pese a las alegaciones de las trabajadoras de haberse infringido su derecho a la protección de la privacidad, alegando que el uso de cámaras ocultas era coherente con el poder de dirección empresarial del artículo 20 ET, pues entendía, en aplicación de la doctrina imperante en aquella época del TC (Sentencias 186/2000 de 20 de julio), que el empresario había tenido suficientes indicios previos como para no vulnerar el artículo 18 CE.

El TSJ Catalunya ratificó la sentencia de la instancia, pues consideraba que la conducta empresarial no infringía el artículo 18 CE, más allá de que pudiera ser constitutiva de una infracción administrativa por no informar a las trabajadoras.

La Sentencia del TEDH analiza la doctrina del TC y resuelve que:

- La colocación de cámaras ocultas de vigilancia de los trabajadores o de su lugar de trabajo es una intrusión a la vida personal, en el sentido del artículo 8 del Convenio.
- Las grabaciones del caso no cumplieron los requerimientos del artículo 5 de la Ley de Protección de Datos, que obligan a la información previa, explícita y precisa sin ambigüedades.

- Podrían haberse garantizado los derechos de las trabajadoras mediante la información previa, incluso de forma general, de la colocación de cámaras de vigilancia, facilitando la información prescrita en la Ley de Protección de Datos.

Ahora bien, la sentencia se debe entender en sus justos términos, pues se trata de un caso del año 2009, cuando los Tribunales españoles aplicaban la doctrina de TC derivada de la sentencia 186/2000. Actualmente la doctrina del TC ha cambiado, aplicándose la **Sentencia 39/2016, de 3 de marzo.**

En este contexto **parece complicado determinar si la Sentencia del TEDH es acorde con la actual doctrina del TS y TC (que entiende que la información al trabajador se completa mediante la colocación del distintivo o placa reglamentaria), o la anterior (que establecía que la información a la trabajadora debía de ser previa, expresa e inequívoca).** Por ello, habrá que estar a la acogida que la Sentencia del TEDH tenga en nuestro ordenamiento jurídico.

De esta manera, el factor determinante en el uso de grabaciones para fines disciplinarios es la información previa al trabajador, como comentábamos en nuestro newsletter de abril 2017.

La postura actual del TS (**Sentencia núm. 77/2017, de 31 de enero**) considera que pese a no ser necesario el consentimiento de los trabajadores para el tratamiento de datos de carácter personal (como son las grabaciones), pues se entiende implícito en la relación contractual, sí es necesaria la información, pues se debe permitir al afectado ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, así como conocer la dirección del responsable del fichero.

Ahora bien, también se resolvió en ese momento que la obligación de información se puede satisfacer mediante una información previa, expresa e inequívoca, o bien mediante la colocación en un sitio visible de los distintivos reglamentarios informativos (Instrucción 1/2006).

Por todo ello, **nunca podrán instalarse cámaras ocultas para usos disciplinarios, pues se requiere una información previa a los trabajadores,** por escrito o mediante la colocación del distintivo homologado.

Para que no surjan controversias de esta índole, **recomendamos que los trabajadores firmen un documento informativo de la existencia de cámaras de video vigilancia y el posible uso disciplinario de las imágenes,** para que en ningún caso pueda prosperar una alegación de vulneración de DDFF, blindando así los despidos de este tipo.

NICOLAZZI & XIFRA ADVOCATS
Área laboral