El TC avala instalar cámaras en el trabajo sin el consentimiento del empleado

El Tribunal recuerda que el empleador tiene «la vigilancia y el control» de las obligaciones laborales de aquel a quien contrata

Imagen desde una cámara de vigilancia

El Pleno del Tribunal Constitucional avala que el empresario instale cámaras en el trabajo para vigilar la actividad de sus empleados aunque no cuente con el consentimiento de estos. De esta forma ha rechazado el recurso de amparo que presentó una trabajadora que fue despedida **tras comprobar su empleador, mediante la instalación de una cámara de videovigilancia en el lugar de trabajo, que había sustraído dinero de la caja.**

La sentencia, de la que ha sido ponente la Magistrada Encarnación Roca y que cuenta con tres votos particulares, rechaza que, en este caso, la captación de las imágenes sin consentimiento expreso de la empleada haya vulnerado su derecho a la intimidad personal y a la propia imagen.

La empleada fue despedida en junio de 2012 «por transgresión de la buena fe contractual», tras comprobar la empresa que había sustraído efectivo de la caja de la tienda. El departamento de seguridad de la empresa había detectado, gracias a la implantación de un nuevo sistema informático de caja, que en el establecimiento en el que trabajaba la recurrente **se habían producido «múltiples irregularidades».** Este hecho levantó sospechas sobre la posibilidad de que alguno de los trabajadores estuviera sustrayendo dinero, por lo que se encargó a una empresa de seguridad que instalara una cámara de videovigilancia que controlara la caja donde trabajaba la mujer que luego fue despedida. A los trabajadores no se les avisó de esta circunstancia, pero **en el escaparate del establecimiento sí se colocó en un lugar visible, un distintivo informativo.**

La sentencia parte de que efectivamente la imagen es considerada «un dato de carácter personal» y de que la doctrina ha establecido como elemento característico del derecho fundamental a la protección de datos, la facultad del afectado para «consentir sobre la recogida y uso de sus datos personales y a saber de los mismos».

Pero, según recuerda, La ley orgánica de protección de datos contiene excepciones a esa regla general y, entre otros casos, **dispensa de la obligación de recabar el consentimiento del afectado** en el ámbito laboral cuando «el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes». Cuando los datos se utilicen «con finalidad ajena al cumplimiento del contrato», el consentimiento de los trabajadores afectados «sí será necesario». Esto en la práctica avala la instalación de cámaras en cualquier en empresa, pues **es precisamente el cumplimiento de un contrato lo que vincula a empresario y trabajador.**

Retroceso en los derechos de los trabajadores

En este sentido, el Pleno recuerda que el Estatuto de los Trabajadores atribuye al empresario la facultad de dirección, lo que implica que pueda «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». Por tanto, concluye, **«el consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato».**

En su voto particular, los magistrados Fernando Valdés y Adela Asúa afirman que la sentencia supone un «retroceso en la protección de los derechos fundamentales» de los trabajadores. Entienden que debió declarar la nulidad del despido porque la instalación de las cámaras se realizó sin informar al empleado de su finalidad concreta y, por tanto, **vulneró su derecho fundamental a la propia imagen.**