# INSTALACIÓN DE CÁMARAS PARA CONTROL EMPRESARIAL

La sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 03/03/2016, dictada por el Pleno – aunque con votos discrepantes – desestima el recurso de amparo de una trabajadora despedida por sustraer dinero de la caja, en el que alegaba vulneración de derechos fundamentales por no haber sido informada ni otorgar su consentimiento sobre la grabación de imágenes por una cámara instalada por la empresa.

El Tribunal Constitucional, partiendo de la implícita atribución de facultades de dirección al empresario, que le permite adoptar las medidas oportunas para la vigilancia y control de la actividad laboral (obligaciones y deberes de los trabajadores), concluye que **la empresa puede instalar cámaras de videovigilancia***"…ante la sospecha de que algún trabajador se estaba apropiando de dinero de la caja."* La cámara se situó, concretamente, enfocando directa a la caja registradora (lugar de trabajo) y se colocó un distintivo informativo en el escaparate de la tienda ("zona videovigilada").

Para el Tribunal, la medida de control empresarial cumple con el **requisito de proporcionalidad**, ya que es:

- justificada, existían sospechas se apropiación de dinero por algún empleado.
- idónea para la finalidad pretendida, que era corroborar aquella apropiación y tomar medidas disciplinarias.
- necesaria, pues las imágenes grabadas probarían los hechos.

- equilibrada, ya que sólo grabó en la zona de cajas registradoras.

La imagen es tratada como **dato de carácter personal** en la Ley Orgánica de Protección de Datos, Ley 15/1999, por lo que la regla general establecida es que el afectado tiene que dar su **consentimiento** sobre la recogida y uso de sus datos personales, así como el **deber de informar** previamente sobre el destino de aquellos. No obstante, se exceptúa de consentimiento en el ámbito de las relaciones laborales cuando el tratamiento de los datos de carácter personal sea necesario para el cumplimiento del contrato de trabajo, afirmando el Tribunal que ***"el consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato"***. En cuanto al deber de información, la colocación del **distintivo informativo** acerca de la existencia de cámaras fue suficiente para que la trabajadora lo conociera.

Podéis acceder al texto completo de la sentencia a través del siguiente enlace: http://www.tribunalconstitucional.es/es/salaPrensa/Documents/NP_2016_023/2013-07222STC.pdf

SERPYME // 28.03.2016

*(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)*