



PROTOCOLO PARA LA INSTALACIÓN DE VIDEOVIGILANCIA EN LA EMPRESA, TRAS LA RECIENTE

SENTENCIA DEL TC, DE 3 DE MARZO DE 2016

- I. Como primera medida, la empresa debe diferenciar cuál es la razón por la que desea instalar la videocámara. En función de la razón, la solución será diferente. La jurisprudencia ha dado diferentes soluciones en esta materia en función de la razón de la vigilancia.
- II. Si comparamos esta sentencia del TC, con la sentencia de 11.02.2013, los casos son totalmente diferentes, por lo que las soluciones deben ser diferentes.
- III. Por ello, vamos a diferenciar dos tipos de conductas a vigilar por el empresario:
 - a. **CONDUCTAS MENORES:** incluimos aquélla vigilancia de la actividad normal del trabajador en la empresa (control de la jornada, horarios, productividad, ausencias, etc).
 - b. **CONDUCTAS MAYORES:** incluimos en estas conductas mayores aquéllas que supongan sospechas de una posible transgresión de la buena fe contractual (apropiaciones indebidas, conductas de maltrato o mal intencionadas, comportamientos laborales fraudulentos, etc).
- IV. Ante dichas conductas, los Tribunales (incluido el Tribunal Constitucional) han tenido respuestas diferentes:
 - a. **CONDUCTAS MENORES:** Se permite la instalación de la videocámara, siempre que se informe de forma previa y precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral, concretando las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que pueden utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajoⁱ.
 - b. **CONDUCTAS MAYORES:** Se permite la instalación de la videocámara (incluso cámara oculta cuando lo exija el caso) sin avisar a los trabajadores afectados, si se dan las siguientes circunstanciasⁱⁱ:
 1. La sospecha debe ser fundada.
 2. Cuando la videocámara es el único medio para verificar la transgresión.
 3. La videocámara deberá estar orientada exclusivamente al lugar donde se comete la transgresión por parte del trabajador (caja registradora, caja fuerte, puesto de trabajo, etc).
 4. Se instalará únicamente por los días estrictamente necesarios para verificar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada (aconsejamos un máximo de 10-15 días).
 5. Siempre será aconsejable comunicarlo a la Representación de los Trabajadores.

ⁱ Sent. Tribunal Constitucional, de 11 de febrero de 2013, así como Sent. Tribunal Supremo, de 13 de mayo de 2014.

ⁱⁱ Sent. Tribunal Constitucional, de 3.03.2016; Sent. TSJ Andalucía, de 30 de septiembre de 2015; Castilla-La Mancha, de 1 de febrero de 2016; Sent. TSJ Cataluña, de 24 de noviembre de 2014; Sent. Galicia, de 7 de junio de 2012, entre otras