

STC 119/2022, de 29 de septiembre

*Despido disciplinario basado en prueba videográfica obtenida sin previo aviso expreso a las personas trabajadoras afectadas (acceso al texto de la sentencia)*

El TC aborda nuevamente una cuestión tan controvertida como frecuente, cual es la **instalación de cámaras de videovigilancia en los centros de trabajo que permiten la obtención de pruebas de conductas que pueden ser constitutivas de infracciones disciplinarias**. Con carácter general, el Alto Tribunal ha venido considerando que la garantía de una adecuada protección de datos y el respeto del derecho a la intimidad de los empleados y empleadas, exigen una información clara y precisa a las mismas de la utilización de este tipo de dispositivos.

Hay que partir del hecho de que **la instalación de dispositivos de videovigilancia no requiere del consentimiento del personal** del centro en el que se lleva a cabo, siempre que tal instalación responda a una finalidad legítima y preserve el derecho a la intimidad en ciertos espacios del centro. Sin embargo, esas personas sí tienen derecho a ser informadas de esa decisión empresarial con carácter previo y de forma clara y expresa. No obstante, **en el caso de flagrante conducta ilícita se puede tener por cumplida esa obligación empresarial con la colocación de distintivos, tales como carteles u otros semejantes, en lugares visibles** del centro que adviertan de la presencia de las cámaras.

**En el caso analizado no se había informado expresamente a las personas trabajadoras, pero se habían colocado adecuadamente los distintivos** que ponían de manifiesto el uso de las videocámaras. Además, la medida empresarial respondía a la necesidad de comprobar un hecho concreto relacionado con una persona y sobre la base de indicios que generaban una sospecha razonable. **El Tribunal concluye** -con un voto particular en sentido opuesto- **que la medida estaba justificada y era idónea, necesaria y proporcionada**.