

Directivos



THINKSTOCK

Cuándo puede la empresa grabar a sus empleados

Es legal en varios supuestos, aunque ocasiona una fuerte crisis de confianza

PABLO SEMPETE *Madrid*

Ala vuelta de las vacaciones de Navidad, los alumnos del instituto catalán Joan Brudieu, de La Seu d'Urgell (Lleida), estuvieron muy cerca de encontrarse con cámaras de videovigilancia grabando en algunas de sus aulas. La iniciativa, finalmente tumbada, fue justificada por el centro por la conflictividad de varias clases. Estos casos, poco habituales a la par que polémicos, también ocurren en el mundo de la empresa, en el que ha tenido que entrar la legislación para determinar cuáles son las ocasiones en las que una compañía puede grabar a sus empleados en horario de trabajo.

Se parte de la base de que es legal que la empresa filme a sus profesionales durante la jornada. Incluso sin el consentimiento de los empleados y sin una explicación dada. Sin embargo, tal y como explica Marisa López Villalba, socia del departamento laboral de Garrigues, "es algo que se admite únicamente bajo determinadas circunstancias". No hay que olvidar que en estas situaciones chocan dos códigos: "Por un lado, el derecho a

la intimidad del profesional; por otro, el derecho del empresario, amparado por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, que permite adoptar las medidas oportunas de vigilancia y de control. Cuando estos confrontan, hay que adaptarse a un triple principio", prosigue.

Por eso, a la decisión de recurrir a una cámara de videovigilancia le acompañan las exigencias de que la medida sea ponderada, necesaria e idónea. "Es decir, si quiero ver si un empleado ha defraudado una máquina registradora, es proporcional, óptimo e idóneo instalar una cámara que vigile el lugar donde opera el profesional", ilustra López. Sin embargo, recuerda la jurista, no se puede olvidar que el empleado es el titular de un derecho fundamental, el de la intimidad y la propia imagen, que no puede ser eliminado de facto. Por esa razón surgen casos en los que, si se quiere vigilar y supervisar un puesto concreto, una cámara de seguridad no es la mejor opción.

Esto ocurre, por ejemplo, en las empresas de marketing telefónico. "En estas situaciones el vídeo no sería ni proporcional ni necesario ni idóneo, ya que es

mucho más eficaz, y sobre todo respetuoso con la intimidad del trabajador, decantarse por la grabación de voz". De hecho, es tal la importancia de la idoneidad, que utilizar este tipo de mecanismos cuando no está justificado puede invalidar, en el caso de un juicio, una prueba. Así lo explica Jorge Travesedo, abogado asesor del despacho especializado en Derecho del Trabajo Sagardoy Abogados: "Si una cámara instalada para ver los movimientos de una caja registradora graba el rostro del empleado y no sus manos, deja de ser idónea".

Pero todos estos supuestos han ido evolucionando. Es la realidad la que marca la jurisprudencia, y tal y como desarrolla María López, ha habido diferentes casos que han construido poco a poco la ley. "La sentencia 29/2013 fue bastante conocida porque una universidad se sirvió de cámaras de seguridad ajenas para controlar el horario de sus empleados". Por eso, lo que dictamina la última sentencia del Supremo, la 39/2016, es que "el trabajador debe estar avisado". Para esto, explican los juristas, es suficiente con un cartel visible que certifique que una cámara de vigilancia está en marcha. Este es el único requerimiento. De hecho, añade Travesedo, "ni siquiera es obligatorio que la empresa dé a conocer las razones por las que adopta esta medida. Con hacerla visible es suficiente".

Vigilar, ¿pero con qué fin?

Pese al amparo del Estatuto de los Trabajadores y de la jurisprudencia dictada por el Supremo y el Constitucional, conviene que las compañías analicen cada situación antes de recurrir a estos mecanismos. Al menos según opinan los expertos en recursos humanos. Antes de tomar tan drástica decisión, es conveniente preguntarse si el perjuicio o sospecha que lleva a plantearse esta medida tiene una solución alternativa. La profesora en el máster de recursos humanos de EAE Business School Cristina Noguera explica

Si la alta dirección recurre a las cámaras, su liderazgo queda cuestionado

El profesional también puede coger la cámara

El empleado también puede hacer uso de la tecnología en ciertos casos. Aunque, por razones obvias de titularidad y facilidades, tiene más limitaciones para grabar un acontecimiento o charla. "Está permitido por ley que registre cualquier conversación en la que él mismo participe", explica Marisa López, de Garrigues. Por ejemplo, su propio despido, por si se cometen irregularidades que necesite demostrar en un hipotético juicio.

Lo que si es ilegal, prosigue López, es grabar las conversaciones ajenas. No obstante, aunque immortalice aquellas en las que él mismo participa, "si lo hace de forma pasiva, el criterio de proporcionalidad en un proceso judicial puede tumbar la prueba y declararla como nula".

que esta resolución cobra sentido únicamente en casos muy flagrantes, como puede ser el robo por parte de un empleado. Sin embargo, en la mayoría de ocasiones "conlleva una pérdida de confianza por parte de la plantilla, tiene un impacto claro en el rendimiento de los profesionales y repercute en la consecución de objetivos", explica. Es decir, puede interpretarse que si una empresa vigila a sus empleados es porque no confía en ellos.

Esto supone también un impacto negativo en la búsqueda y retención de talento, "ya que dudo mucho que un profesional quiera ir a una organización que sabe que le está vigilando". Pero donde realmente tiene consecuencias graves es de cara al liderazgo de la directiva, "ya que quedaría patente que un ejecutivo que ha tenido que recurrir a la videovigilancia no ha tenido las herramientas y aptitudes necesarias que por su cargo se le presuponen", sentencia Noguera.

Puede haber, no obstante, casos en los que la vigilancia esté justificada, como puede ser el de una empresa de alarmas y videovigilancia. "En estos, cuando la seguridad de la empresa, del cliente y del empleado pueden estar en riesgo por la información sensible manejada, es útil recurrir a estos métodos", apunta la profesora en gestión de talento y transformación digital de la Escuela de Organización Industrial Elena Sánchez. En estas situaciones, la formación se convierte en el elemento clave: "Así te aseguras que los profesionales saben las razones por las que se les vigila, les das una herramienta para que sepan cómo comportarse y de esta forma conocen cuál es el impacto de sus actos". Se trata, continúa, de buscar un *feedback*, y que estos métodos también sirvan para proteger al empleado y ayudarle a corregir errores. Lo que hay que evitar a toda costa es, remarca, el control por el control. "Si no, puede surgir una desconfianza que corre el riesgo de asentarse en la empresa".