

Informa't amb la USOC. Videovigilància en el Treball: Drets i Obligacions

En els últims anys, la instal·lació de càmeres de vigilància en el treball ha generat certa controvèrsia. Les empreses, preocupades per la seguretat i el compliment de les obligacions laborals, recorren a aquesta mesura, però els treballadors també tenen drets que han de ser respectats.

Vigilància en el treball: El marc legal

D'acord amb l'[Estatut dels Treballadors \(article 20\)](#), l'empresa té dret a adoptar mesures de vigilància i control per verificar el compliment de les obligacions laborals dels seus empleats. Tanmateix, aquestes mesures no són il·limitades. Les càmeres de vigilància s'han d'instal·lar i utilitzar de manera legal, respectant la privacitat dels treballadors i complint amb les lleis de protecció de dades.

Avís i informació als treballadors

Un dels punts més importants és que els treballadors han de ser informats de l'existència de càmeres de vigilància en el seu lloc de treball. Tot i que no és necessari que els empleats donin el seu consentiment exprés per a la instal·lació de les càmeres, sí que és obligatori que se'ls notifiqui sobre la seva ubicació i finalitat.

L'empresa pot complir aquesta obligació mitjançant la col·locació de cartells que indiquin "zona vigilada", però ha d'assegurar-se que els empleats estiguin degudament informats. Si es grava un treballador sense que hagi estat avisat, aquesta instal·lació serà considerada il·legal.

Ús de gravacions com a prova en casos d'acomiadament

Les gravacions obtingudes mitjançant les càmeres de vigilància poden ser utilitzades com a prova en procediments laborals, com en casos d'acomiadament disciplinari. No obstant això, és crucial que aquestes gravacions s'hagin realitzat d'acord amb la normativa, és a dir, que els treballadors hagin estat informats prèviament sobre la presència de les càmeres.

Si les imatges s'obtenen sense complir amb aquests requisits, no seran admeses com a prova en un judici. Això és especialment rellevant en situacions on s'al·legui que el treballador ha incorregut en accions que van en contra dels interessos de l'empresa o posen en risc la seguretat dels companys.

Emmagatzematge de les gravacions

L'emmagatzematge de les gravacions també està regulat. Les empreses poden conservar les imatges per un màxim d'un mes, a menys que s'utilitzin en el marc d'un procediment legal. En aquest cas, les gravacions poden conservar-se fins que el procediment hagi finalitzat. Aquesta és una mesura per evitar l'ús abusiu de les gravacions i garantir que només es conservin mentre sigui necessari.

Càmeres ocultes? És legal?

Hi ha casos excepcionals en què es permet la instal·lació de càmeres ocultes. Tanmateix, aquestes situacions han d'estar justificades per sospites fonamentades de mala conducta o delictes en l'entorn laboral, com robatoris o accions que posin en perill la integritat dels empleats. Tot i així, aquesta mesura ha de ser temporal i no pot utilitzar-se de manera rutinària.

Càmeres en zones de descans

La instal·lació de càmeres en àrees de descans com menjadors, vestidors o lavabos està prohibida, ja que suposaria una greu violació de la privacitat dels empleats. Aquestes àrees estan protegides pel dret a la intimitat, i qualsevol vigilància en elles és considerada il·legal.

Tanmateix, les càmeres poden estar presents en àrees de treball per controlar els temps de descans, sempre que no envaeixin la privacitat dels treballadors. En aquests casos, la finalitat de la vigilància ha de ser clara i no ha de sobrepassar els límits establerts per la llei.

Càmeres amb so

La gravació de so en el lloc de treball és un tema delicat. Tot i que en general es considera il·legal a causa de la vulneració de la intimitat, pot permetre's en situacions excepcionals. Per exemple, si hi ha sospites fonamentades que s'estan realitzant accions que comprometen la seguretat de l'empresa o dels treballadors, es podria justificar temporalment. Tot i així, aquesta mesura ha de ser sempre justificada i proporcional.

Drets dels treballadors davant la videovigilància

Els treballadors tenen dret a conèixer l'existència de les càmeres de vigilància i a qüestionar-ne la legalitat si consideren que s'estan vulnerant els seus drets. És important que l'empresa informi prèviament la representació sindical o comitè d'empresa sobre la instal·lació d'aquests dispositius. La comunicació ha de ser clara, concisa i transparent, deixant constància de la finalitat de la vigilància i el seu abast.

En cap cas, els representants dels treballadors tindran accés directe a les gravacions, excepte que s'utilitzin com a prova en un procediment legal.

Normativa de protecció de dades

La instal·lació de càmeres de vigilància en el treball ha de complir amb la normativa de protecció de dades personals, especialment la [Llei Orgànica de Protecció de Dades i Garantia de Drets Digitals \(LOPDGDD\)](#) i [el Reglament General de Protecció de Dades \(RGPD\)](#). Les imatges captades per les càmeres són dades personals i, com a tals, el seu tractament està subjecte a restriccions legals.

L'empresa ha d'informar els treballadors de:

- La finalitat de les gravacions.
- El responsable del tractament de les dades.
- El termini de conservació de les imatges.
- Els drets dels treballadors a accedir, rectificar i suprimir aquestes dades si consideren que els seus drets han estat vulnerats.

Conseqüències de l'incompliment

Si l'empresa no compleix amb la normativa sobre videovigilància, pot enfrontar-se a sancions econòmiques imposades per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD), a més de conflictes laborals que podrien derivar en indemnitzacions als empleats afectats. Per tant, és fonamental que la vigilància es realitzi sempre dins dels paràmetres legals.

Impacte psicològic i laboral

Tot i que les càmeres de vigilància són una eina vàlida per garantir la seguretat i el compliment de les obligacions laborals, la seva instal·lació pot afectar el clima laboral i la moral dels empleats. Les empreses han de ser conscients de l'impacte que pot tenir la sensació d'estar contínuament vigilat sobre el benestar psicològic dels treballadors. És crucial que les mesures de vigilància s'implementin de manera proporcional i respectuosa, promovent sempre un entorn de confiança i transparència.

Si com a treballador/a sents que la teva privacitat és envaïda o que les mesures de videovigilància no s'estan aplicant de manera adequada, tens dret a denunciar la situació i sol·licitar la intervenció de les autoritats competents.

En conclusió, la videovigilància en el treball és legal sempre que es respectin els drets dels treballadors i es compleixi amb la normativa vigent. Les empreses poden instal·lar càmeres per garantir la seguretat i verificar el compliment de les obligacions laborals, però han d'informar adequadament els empleats i respectar-ne la intimitat. Qualsevol violació d'aquests drets pot donar lloc a sancions i conflictes laborals.

#JoSocUSOC