

DERECHO LABORAL

Cámaras de vigilancia en el entorno laboral & privacidad

Durante los últimos años, se registró un considerable incremento en la cantidad de equipos de vigilancia en video instalados por empleadores dentro de los establecimientos de su empresa. Ya sea que estas cámaras de video se encuentren ocultas o no, persiguen básicamente el mismo objetivo: la protección del negocio de empleador no solamente contra posibles intrusos, sino también contra sus propios empleados. Tomando en cuenta la protección de privacidad dispuesta en la carta canadiense de los Derechos y Libertades, razonablemente podríamos objetar la legalidad de esas instalaciones. ¿Se protegen los derechos de privacidad del empleado en su lugar de trabajo? En caso afirmativo, ¿Hasta dónde se aplica la protección de privacidad en el lugar de trabajo dado que el empleador también tiene el derecho de proteger su empresa?

En varias oportunidades, los tribunales de justicia de Canadá y Québec decidieron que el derecho de protección a la privacidad no se limitaba a la residencia de los ciudadanos y que se podía aplicar a otras situaciones, como por ejemplo el lugar de trabajo. Dicho esto, la protección de privacidad del empleado en el lugar de trabajo no constituye un derecho totalmente inalienable. De hecho, también debemos tener en cuenta el derecho del empleador a proteger su empresa.

En vista de los derechos precedentes, que se encuentran en oposición directa, surge la siguiente pregunta: ¿Dónde se traza la línea entre el derecho del empleado a la protección de la privacidad y el derecho del empleador a la protección de su propia empresa?

Apenas podemos dar una respuesta a esta pregunta en virtud de la actual falta de decisiones judiciales dictadas sobre la materia. De todos modos, a la luz de normas fundamentales que regulan disposiciones generales relativas a la protección de privacidad y relaciones laborales, se pueden derivar dos (2) principios fundamentales que debe tener en cuenta el empleador antes de instalar cámaras de vigilancia dentro del establecimiento de la empresa: el principio de **necesidad** y la obligación del empleador, de evaluar el **grado de intrusión en la privacidad de su empleado**.

1. El principio de necesidad

El empleador que pretenda apartarse de las normas de protección (privacidad) dispuestas en la Carta canadiense de Derechos y Libertades debe fundamentar su decisión en base al argumento de *necesidad*.

Hasta la fecha no existen muchos ejemplos jurisprudenciales en los cuales basarse para la aplicación del principio de *necesidad* en relación a la vigilancia con video en el lugar de trabajo. No obstante, en vista de algunas decisiones judiciales dictadas por el Supremo Tribunal de Canadá respecto de la protección de privacidad y el argumento de *necesidad*, se pueden resaltar algunos principios básicos que el empleador debería observar antes de instalar cámaras de vigilancia.

Por ejemplo, sin estar muy equivocado, podemos afirmar que un empleador podría tener derecho a instalar equipos de vigilancia por video dentro de su establecimiento comercial si las cámaras instaladas se colocan cerca de distintas entradas de la empresa. Esta instalación le permitiría al empleador proteger su establecimiento contra intrusos inesperados o, según fuera el caso, permitiría reconstruir información relevante que hubiera sido grabada. Asimismo, el empleador podría querer protegerse de sus empleados, o de las entradas y salidas del público cerca de la caja de seguridad. Para este empleador, instalar cámaras de vigilancia cerca de la caja de seguridad de la empresa es de primordial, sino esencial importancia para resguardarse contra posibles robos.

2. El alcance de intrusión en la privacidad

A pesar de que es posible que el empleador instale cámaras de vigilancia dentro del establecimiento de la empresa para incrementar su seguridad cuando fuera necesario, no se debe inferir que se pueden instalar las



cámaras en cualquier lugar y circunstancia. De hecho, la instalación de las cámaras de vigilancia no solamente debe cumplir con un criterio de necesidad, sino que al instalarlas, el empleador debería minimizar su intrusión en la privacidad de sus empleados. Por ejemplo, el empleador no estaría justificado en colocar cámaras directamente en dirección de sus empleados cuando están en sus puestos de trabajo para grabarlos en forma continua., si el objetivo del empleador es de carácter meramente preventivo “por si acaso”.

Existen circunstancias obvias en las que está estrictamente prohibida la instalación de cámaras de vigilancia por el empleador: lavatorios, duchas, ventanas de edificio, vestidores, etc. En pocas palabras, si el empleador desea colocar equipos de vigilancia dentro del establecimiento de su empresa, debe usar su sentido común y asegurarse de que no existen otros medios, menos intrusivos que estén disponibles para proteger su empresa. Un empleador debe tener en cuenta, **como regla general**, que las cámaras de vigilancia no se deberían utilizar para investigar la calidad y el rendimiento del trabajo de los empleados. Sin embargo, si el empleador tuviera serios motivos para pensar que un empleado cometió un delito o que está a punto de cometerlo, seguramente tendría derecho a instalar cámaras de vigilancia que se dirijan directamente a este empleado en forma temporaria. Efectivamente, esta medida preventiva cumpliría con la necesidad del empleador de proteger su empresa.

El subcontratista cuyos servicios fueron contratados por el empleador

El subcontratista cuyos servicios fueron contratados por el empleador para la vigilancia a distancia (y posiblemente también el subcontratista que instaló los equipamientos de vigilancia en video) deberían preguntarse a sí mismos acerca de la intrusión del empleador en la privacidad de sus empleados. De hecho, los requisitos dispuestos en la carta canadiense de Derechos y Libertades no solamente se aplican al empleador, sino que también a cualquier persona que vea y opere las cámaras de vigilancia o que maneje los registros de vigilancia.

Conclusión

Antes de invertir una importante parte del tiempo y recursos financieros en la instalación de equipamiento de vigilancia por video dentro de su empresa, el empleador debería planificar prudentemente su instalación. De hecho, la ley está en permanente evolución y en la actualidad existen muy pocos ejemplos jurisprudenciales en los cuales confiar para la aplicación de los criterios arriba mencionados. De todas maneras, creemos que los tribunales de justicia de Canadá y Québec seguirán aplicando estos criterios debido a que son de sentido común.

Por consiguiente, el empleador que pretende instalar cámaras de vigilancia dentro de su establecimiento comercial, primero, debe preguntarse a sí mismo acerca de la necesidad de proceder con esa instalación a los efectos de proteger su empresa. En segundo lugar, el empleador debe delimitar cuáles son sus necesidades y el alcance de éstas a los efectos de asegurarse de que la intrusión a sus empleados se reduzca a su mínima expresión. Asimismo, a los efectos de evitar posibles conflictos, el empleador puede en determinadas circunstancias, informar a sus empleados acerca de las ubicaciones exactas en las que se instalarán las cámaras y con qué objeto. De este modo los empleados podrían tener la opción de alejarse del campo visual de las cámaras si quisieran proteger su privacidad.

El mundo de la vigilancia por video está creciendo rápidamente y su tecnología se hace cada vez más accesible para cualquier presupuesto. De hecho, esta tecnología está desarrollándose más rápido que lo que cambia la jurisprudencia. Por consiguiente, todo empleador, así como sus subcontratistas, deberían ser cuidadosos antes de instalar equipamiento de vigilancia por video dentro del establecimiento de su empresa dado que la aplicación de los criterios arriba mencionados podrían tener un curso distinto en el futuro. En la actualidad estamos comenzando con la aplicación general de los principios que regulan la protección de privacidad en el entorno del trabajo y, al seguir con el ejemplo establecido por otros campos en los que la tecnología está en rápido crecimiento, podemos esperar que el derecho se desarrolle en reacción a los actos de empleadores imprudentes.

El derecho fundamental de los ciudadanos a la protección de privacidad dentro de las relaciones de trabajo es un concepto muy amplio y su aplicación concurrente con los derechos del empleador (proteger su negocio, investigar el trabajo de sus empleados, etc.) trae otras preguntas. ¿Qué sucede con el derecho de protección de privacidad del empleado fuera de su lugar de trabajo? ¿El empleador tiene derecho, por motivos serios, a investigar al empleado, grabar videos o tomar fotografías, sin el conocimiento del empleado cuando este último pretende estar enfermo o lastimado después de una circunstancia aparentemente ocurrida dentro del entorno de su trabajo? En caso afirmativo, ¿El empleador tiene derecho a utilizar estas pruebas recolectadas en una posible acción judicial?

La **Crónica Jurídica** es una atención del **Dr. Alain P. Lecours**. La traducción al español la realizó **Alejandra Hozikian** abogada y traductora pública de inglés miembro del Colegio de Abogados de la Ciudad de Buenos Aires; y del Colegio de Traductores Públicos de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. La Crónica Jurídica es distribuida gratuitamente, vía correo electrónico, a los clientes y socios de negocio del estudio Lecours, Hébert Abogados inc. El presente documento tiene por finalidad informar y puede no reflejar las más recientes modificaciones jurídicas. Los clientes y lectores no

deben actuar o abstenerse de hacerlo sobre la base de las informaciones contenidas en la presente crónica sin haber solicitado previamente el consejo jurídico de un profesional.

Última actualización: Marzo de 2011

Dr. Alain P. Lecours
LECOURS, HÉBERT ABOGADOS
354, rue Notre-Dame Ouest
Bureau 100
Montréal, QC, Canada H2Y 1T9
Téléphone : (514) 344-8784
Télécopieur: (514) 344-9790
Lecours@LecoursHebert.com

En nuestro [sitio Web](#), Ud. Encontrará una conexión a nuestra Crónica Jurídica mensual. Si Ud. tiene algún comentario con relación a los temas tratados, no dude en comunicarse con nosotros:
lecours@LecoursHebert.com
