

## Cámaras de videovigilancia en el trabajo: ¿es o no legal?

El Estatuto de los Trabajadores recoge la capacidad del empresario de adoptar medidas de vigilancia y control sobre sus trabajadores, no obstante esta potestad está limitada por la protección de un derecho fundamental como es la dignidad. Esta redacción tan general exige que cada caso se analice individualmente.

**Francisco Javier Reyes Robayo**  
Abogado laboralista de CECA MAGÁN ABOGADOS



El Tribunal Constitucional ha señalado en reiteradas ocasiones la plena efectividad de los Derechos Fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral. La condición de prestadores de servicios por cuenta ajena no puede implicar, en modo alguno, la privación de tales derechos para quienes prestan servicios en las organizaciones productivas. No obstante, al mismo tiempo, el ejercicio de estos derechos admite limitaciones o modulaciones en la medida en que la relación laboral se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente, como son el derecho a la propiedad y a la libertad de empresa.

Estos derechos, a pesar de no tener el rango de fundamentales, han de ser tenidos en cuenta para lograr la necesaria adaptabilidad y el ejercicio de todos ellos. Es, en este contexto, en el que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral, como ha tenido ocasión de recordar el Tribunal Constitucional.

El [artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores](#), establece, con carácter general, que «el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad».

De tal forma que la potestad de control empresarial únicamente encuentra sus límites en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, atendiendo a su dignidad humana. Esta redacción general que se ofrece en el artículo 20.3 exige que se analice caso a caso la medida adoptada y el medio elegido en relación con el límite de la *dignidad* del trabajador.

El Tribunal Constitucional ha analizado así el medio de control elegido en cada momento, en diversas sentencias muy relevantes, como son las núm. 186/2000, de 10 julio, 29/2013, de 11 de febrero de 2013 y 39/2916, de 3 de marzo de 2016, en las que se pondera el triple juicio de proporcionalidad, que hace referencia a:

1. Si tal medida es apta para conseguir el fin propuesto. **Juicio de idoneidad.**
2. Si tal medida es necesaria, de forma que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito. **Juicio de necesidad.**
3. Si la medida es ponderada y equilibrada. **Juicio de proporcionalidad.**

De tal forma que será el análisis y la puesta en juego de estos tres elementos con el caso enjuiciado, lo que nos llevará a determinar si la utilización de las cámaras de videovigilancia en un determinado supuesto ha sido válida o no.

Esta casuística conlleva que, aun cuando existen criterios asentados en la materia, la solución no sea clara en todos los supuestos, debiéndose analizar detenidamente las circunstancias concurrentes a la luz de la doctrina constitucional y comunitaria.

A todo ello, hemos de sumar la relevancia que los pronunciamientos de los Tribunales Europeos tienen sobre el particular, y muy especialmente la Saga generada en el asunto «López Ribalda», que, tras un pronunciamiento en enero de 2018 que restringía la posibilidad del establecimiento de cámaras ocultas en aplicación del [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#), recién ha vuelto a su punto de partida, a partir de la Sentencia de 17 de octubre de 2019, dictada por la Gran Sala del mismo Tribunal, en el que se establece que, en aquel caso, no hubo violación del artículo 8 del Convenio.

Conviene así realizar un recorrido por el *iter* que ha seguido la doctrina del Tribunal Constitucional analizando la validez de las cámaras de videovigilancia, para terminar refiriéndonos a los últimos acontecimientos europeos, de forma que nos permita entender el actual estadio de la cuestión.

La extensión del presente artículo no nos permite detenernos en otras cuestiones que son también sumamente interesantes, como son la multitud de pronunciamientos del Tribunal Supremo sobre el particular, u otros antecedentes europeos. Nos centraremos pues en el análisis de la evolución de la doctrina constitucional más importante, así como en el reciente pronunciamiento del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Así, respecto de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, nos encontramos con las siguientes Sentencias:

- i. Sentencia 98/2000, de 10 abril (asunto Casino de La Toja).
- ii. Sentencia 186/2000, de 10 julio (asunto Ensidesa).
- iii. Sentencia 29/2013, de 11 febrero (asunto Universidad de Sevilla).
- iv. Sentencia 39/2016, de 3 de marzo (asunto Bershka).

De esta forma se ha seguido una evolución hacia una visión más flexible de las posibilidades de control empresarial, procediéndose a continuación a exponer la doctrina constitucional desarrollada en los dos últimos pronunciamientos

## NUEVOS LÍMITES

### Sentencia 29/2013, de 11 febrero (asunto Universidad de Sevilla).

En esta Sentencia se vino a introducir **un nuevo límite** a las facultades de control empresarial, como es **el derecho a la protección de datos** recogido en el [artículo 18.4 CE](#).

De tal forma que, mientras la función del derecho a la intimidad del [artículo 18.1 CE](#) es la de proteger, frente a cualquier invasión ilegítima, la vida privada de las personas, la función del derecho a la protección de datos del [artículo 18.4 de la Constitución Española](#) es la **de garantizar a esa persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino**, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado.



El máximo intérprete constitucional termina concluyendo en este supuesto que la conducta de la Universidad de emplear grabaciones de imagen para controlar el cumplimiento del contrato por parte del trabajador, sin haber informado a este sobre su utilidad, resultaba contraria al [artículo 18.4 de la CE](#), sin entrar a valorar si dicha medida superaba el examen o triple juicio desde la perspectiva de la proporcionalidad.

### Sentencia 39/2016, de 3 de marzo (asunto Bershka).

El Tribunal Constitucional realiza un cambio respecto de la doctrina previa del Tribunal con esta Sentencia que analizamos, partiendo eso sí de un supuesto de hecho en el que la normativa en materia de Protección de Datos era diferente. El supuesto de hecho es el siguiente:

- a. Trabajadora de Inditex que, a raíz de la instalación de un nuevo sistema de control informático de caja, detectó que en la tienda y puesto de caja donde prestaba sus servicios la demandante existían múltiples irregularidades. Por ello, encargaron a una empresa que instalara una cámara de videovigilancia en la tienda.
- b. La cámara se instala **no informando a los trabajadores**, aunque en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, **se colocó el distintivo informativo** que exige la [Instrucción 1/2006 de 8 noviembre](#), de la AEPD, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras de videocámaras.
- c. El 21 de junio de 2012 la empresa procedió a su despido por transgresión de la buena fe contractual.

De tal forma que esta Sentencia se centra en determinar la validez o no de la prueba obtenida y si la misma era contraria al [artículo 18.4 CE](#) —protección de datos— y 18.1 —derecho a la intimidad—.

**Respecto del derecho a la protección de datos**, el Tribunal Constitucional recuerda que el derecho a la protección de datos conlleva *que la exigencia informativa no puede tenerse por absoluta, dado que cabe concebir limitaciones por razones constitucionalmente admisibles*.

Por lo tanto, en un principio, la restricción de este derecho exige necesariamente informar al trabajador sobre quién posee sus datos personales y con qué fin. Sin embargo, se admite que el derecho a la protección de datos pueda ser flexibilizado al objeto de *lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para*

alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido.

De modo que esta Sentencia vendrá a **distinguir entre información y consentimiento**, acogiendo la previsión del artículo 6.1 de la LOPD, que prevé que *el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa*. Y sigue estableciendo el artículo citado, en su apartado segundo, que resultará posible tratar y ceder datos sin recabar el consentimiento del afectado, entre otros, *en cuanto se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento*.

- **Consentimiento:** aunque el consentimiento del afectado es el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal, la propia LOPD excepciona los supuestos en que concurre habilitación legal para excluir esta necesidad.
- **Información:** aunque no sea necesario el consentimiento en los casos señalados, el deber de información sigue existiendo, pues este deber permite al afectado ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición y conocer la dirección del responsable del tratamiento.

En el caso enjuiciado el Tribunal Constitucional, evolucionando en su doctrina y variándola parcialmente, entiende que se cumple el deber de información porque se había colocado en el escaparate del comercio un cartel en el que se podía leer «zona videovigilada», dando cumplimiento así a lo exigido en la Instrucción 1/2006 de la AEPD. Yendo más allá, expresamente señala el TC que el empresario no tiene por qué determinar, más allá de la vigilancia, el fin exacto que se ha asignado a ese control, de modo que sólo si los datos obtenidos se utilizan para una finalidad ajena a la laboral entonces si sería necesario solicitar el consentimiento.

No obstante, de forma paralela se han ido planteando ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos una serie de procedimientos, en los que éste ha tenido la oportunidad de pronunciarse acerca de la legalidad o no de distintos sistemas de control empresarial, siendo destacadas las Sentencias de 5 septiembre de 2017 (Caso Barbulescu vs Rumanía) 9 de enero de 2018 (caso López Ribalda y otros) y 17 octubre de 2019 (caso López Ribalda II).

Respecto de estas últimas, mientras en la primera de las Sentencias del caso López Ribalda el Tribunal viene a declarar la nulidad de un despido por falta de información expresa de la instalación de las cámaras de videovigilancia, finalmente volvemos al punto de partida con el dictado de la recientísima Sentencia de 17 octubre 2019.

De forma muy resumida, por cuanto la Sentencia necesitará sin duda de un monográfico sobre la misma y sobre la inestabilidad jurisprudencial y doctrinal que encontramos los operadores jurídicos sobre las alternativas en cuanto a control empresarial, el primero de los pronunciamientos centra su decisión en:

- i. Que los datos visuales obtenidos implican el almacenamiento y procesamiento de datos de carácter personal, estrechamente vinculados a la esfera privada de la persona, integrándose así en el derecho a la intimidad que se recoge en el apartado 4 del [artículo 18 CE](#).
- ii. De conformidad con el artículo 5 de la LOPD —derogada por la Ley 3/2018, de 5 de diciembre—, los demandantes tenían derecho a ser informadas previamente y de modo expreso «de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información».

Sin embargo, la Gran Sala del TEDH, con 14 votos a favor y 3 en contra, acaba de señalar que en este caso no hubo violación alguna del [artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos](#), al entender que el hecho de que la empresa acreditara la existencia de razonables sospechas sobre la concurrencia de una infracción grave por parte de las trabajadoras, la habilita para la instalación de cámaras encubiertas, sin que éstas puedan entenderse que vulneran la expectativa de privacidad de las trabajadoras.

Así las cosas, la realidad es que la incertidumbre sigue existiendo, por cuanto el último pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre la materia — Sentencia 39/2016, de 3 de marzo—, como hemos visto anteriormente, no parece acoger positivamente la posible utilización de cámaras ocultas que prescindan del requisito de «información» a los trabajadores, e igualmente debemos decir que se ha pronunciado el máximo intérprete constitucional en un asunto —Sentencia núm. 25/2019, de 25 febrero— que, si bien planteado en el seno de un debate sobre los límites constitucionales de la labor periodística, su doctrina bien podría extenderse a las relaciones laborales, y en la que concluye «que la Constitución excluye, por regla general, la utilización periodística de la cámara oculta, en cuanto que constituye una grave intromisión ilegítima en los derechos fundamentales a la intimidad personal y a la propia imagen».

Estaremos pues a la evolución doctrinal de la cuestión en el seno de los Tribunales españoles; mientras tanto, lo más aconsejable resulta actuar con cautela y prudencia, especialmente teniendo en cuenta la tendencia del máximo garante de los derechos constitucionales en España.