

### ACTUALIDAD JURÍDICO LABORAL

## CRITERIOS PARA ESTABLECER CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO:

### Exigencias del derecho a la protección de datos y del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras.

La doctrina de la sentencia Tribunal Constitucional, Pleno, 119/2022, de 29 de septiembre de 2022, Rec. amparo 7211-2021.

*Documento elaborado por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CC OO*

## Sumario.

<b>CRITERIOS PARA ESTABLECER CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO:</b> .....	<b>1</b>
<i>Exigencias del derecho a la protección de datos y del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras</i> .....	<b>1</b>
<i>La doctrina de la sentencia Tribunal Constitucional, Pleno, 119/2022, de 29 de septiembre de 2022, Rec. amparo 7211-2021.</i> .....	<b>1</b>
<i>Presentación.</i> .....	<b>3</b>
<b>1 EL SUPUESTO ANALIZADO:</b> .....	<b>4</b>
1. <i>El uso por la empresa de las cámaras de seguridad en el supermercado para probar los hechos determinantes del despido por apropiación de bienes de la empresa.</i> .....	<b>4</b>
2. <i>El criterio de los órganos judiciales: las dudas sobre la validez de la prueba derivada de las grabaciones.</i> .....	<b>5</b>
3. <i>El examen de la cuestión por el Tribunal Constitucional, desde la perspectiva del derecho de la empresa a utilizar los medios de prueba necesarios para su defensa.</i> .....	<b>6</b>
<b>2 LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN RELACIÓN CON LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO.</b> .....	<b>7</b>
<b>3 LAS GARANTÍAS DERIVADAS DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.</b> .....	<b>8</b>
1. <i>LA VIGENCIA DEL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO.</i> .....	<b>8</b>
2. <i>EL JUICIO DE PROPORCIONALIDAD PARA CONSIDERAR JUSTIFICADA LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA.</i> .....	<b>9</b>
<b>4 LAS IMPLICACIONES PRÁCTICAS DE ESTA DOCTRINA: LOS REQUISITOS PARA CONSIDERAR JUSTIFICADA LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO.</b> .....	<b>10</b>
1. <i>El cumplimiento de la legislación de protección de datos: El alcance del deber de información y la excepción de los ilícitos manifiestos cometidos en el centro de trabajo.</i> .....	<b>10</b>
2. <i>Los ámbitos excluidos de la posibilidad de grabación.</i> .....	<b>11</b>
3. <i>El juicio de justificación: La existencia de razones justificativas que motivan la instalación de cámaras, más allá de la mera voluntad empresarial de controlar al personal.</i> .....	<b>12</b>
4. <i>El juicio reforzado de necesidad cuando se trata de la captación del sonido: La afectación del derecho al secreto de las comunicaciones.</i> .....	<b>13</b>
5. <i>El juicio de idoneidad: La adecuación de la instalación de las cámaras, a los fines legítimos perseguidos con su instalación.</i> .....	<b>14</b>
6. <i>El juicio de necesidad: La imposibilidad de conseguir esos fines con una medida menos restrictiva de la intimidad de las personas trabajadoras.</i> .....	<b>14</b>

## Presentación.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales vino a regular, en su artículo 89 el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. En una lectura muy superficial de la norma, se viene a legitimar el uso de las cámaras en los lugares de trabajo, con el único condicionante, aparente, de que se informe por la empresa, con carácter previo, a las personas trabajadoras y a los representantes de estas en la empresa. De hecho, una práctica muy extendida en los centros de trabajo es considerar que la utilización de las cámaras de vigilancia es una herramienta más a disposición de la empresa para controlar el cumplimiento de sus obligaciones laborales por el personal a su servicio, y que la legislación sólo impone la carga del cumplimiento del deber de información al que hemos aludido.

Además, en los medios de comunicación se vienen reflejando los criterios que aplican los órganos judiciales al respecto, recogiendo la particular flexibilidad con la que la doctrina judicial, y sobre todo, constitucional, permiten a la empresa cumplir el deber de información, mediante el genérico cartel anunciador de zona video vigilada, como ha sucedido con la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2022, de 29 de septiembre ([acceso](#)), en la que se admite la prueba obtenida por las cámaras del centro de trabajo para justificar un despido disciplinario, cuando la empresa no había informado de forma específica a la plantilla de la instalación de las cámaras, y se había limitado a colocar un cartel anunciador al público de que se trata de una zona sometida a la captación de la imagen.

La generalización de estas prácticas pueden convertir las cámaras en los centros de trabajo en una herramienta ordinaria de gestión de personal, a partir de su monitorización continua, con la única exigencia de cumplir un formal deber de información a la plantilla y a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Sin embargo, esta configuración de los poderes empresariales de monitorización de la plantilla no sólo son inaceptables desde una perspectiva respetuosa de los valores sociales más elementales, sino que opera con una lectura parcial y sesgada de la legislación vigente, y tampoco refleja realmente la doctrina constitucional e internacional que se ha venido elaborando, y que completamente exigible, a la hora de declarar que la instalación de tales cámaras está justificada, es una práctica legítima, conforme a la legislación, y no constituye un atentado a los derechos a la protección de datos y a la intimidad de las personas trabajadoras.

En la STC 39/2016, de 3 Marzo 2016, Rec. Amparo 7222/13 (Asunto Bershka) se recogieron diversos criterios sobre la legitimidad de la instalación de cámaras en los centros de trabajo, y que fue analizada en nuestro estudio PJ 4/2016. En esa sentencia el TC colocaba en pie de igualdad el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, y la protección de los datos personales, frente al interés del empresario en controlar el cumplimiento del contrato de trabajo. Pero recogía criterios que limitaban esa facultad empresarial. Establecía no sólo la necesidad de informar a la plantilla de la instalación de las cámaras, sino también debería de informar sobre la finalidad de la instalación. Esta obligación ha sido específicamente codificada en nuestra legislación tras la Ley Orgánica 3/2018. Pero ya en aquella ocasión, también el TC exigió aplicar un juicio de proporcionalidad para admitir la legitimidad de las grabaciones. Aunque este aspecto no ha sido incorporado expresamente en la regulación de esta materia por la LO 3/2018, lo cierto es que la STC que ahora comentamos, 119/2022, reitera plenamente su vigencia, lo que permite exigir el cumplimiento de límites específicos a la supuesta capacidad empresarial de someter a monitorización visual a su plantilla.

El referente principal que toma en cuenta el TC es la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 17 de octubre de 2019 (asunto López Ribalda II y otros c. España) que abordó una eventual vulneración del art. 8 CEDH, derivada de la colocación de cámaras ocultas dirigidas a la zona de caja de un supermercado, para comprobar irregularidades, y su uso con fines disciplinarios.

El objeto de trabajo es poner en evidencia los límites que cabe exigir a la facultad empresarial para instalar cámaras en los centros de trabajo, incluyendo el trabajo a distancia o a domicilio, a partir, precisamente, de una lectura y sistematización de los criterios que ha fijado la citada sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 119/2022, que ha recogido una doctrina general sobre esta materia que va mucho más allá de la mera aceptación incondicional de tales grabaciones como forma de control del personal laboral. Dado que la legislación y la doctrina del TC y del TEDH no requieren el consentimiento de las personas trabajadoras para la instalaciones de las cámaras, estos límites tienen una importancia decisiva para limitar la práctica empresarial.

Para ello partiremos de la descripción del caso que pone en evidencia la particular perspectiva desde la que se admitió, en el caso, el uso de cámaras de videovigilancia, y que es totalmente excepcional y no tiene nada que ver con una forma ordinaria de control de las obligaciones laborales de la plantilla. Expondremos las dudas con las que la doctrina judicial aborda esta cuestión, al resolver ese caso, y que poner en evidencia puntos de la regulación sobre la instalación de cámaras sometidos a importantes dudas interpretativas. Sobre esta base sistematizaremos la doctrina del TC, en posición mayoritaria, respecto de los dos derechos fundamentales afectados, como con el derecho a la protección de datos y el derecho a la intimidad, que no se pueden confundir ya que operan con un contenido y con una metodología de aplicación distintas.

Esta sentencia, además, cuenta con un voto particular suscrito por cinco magistrados y magistradas de la Sala, que asume una posición con un mayor nivel de garantía que el recogido por la mayoría del Tribunal, lo que expresa la profunda división del Tribunal, de modo que no es un debate cerrado en esa sede, y ofrece una vía para seguir planteando una lectura de mayor protección de los derechos de las personas trabajadoras frente al uso de los sistemas de video vigilancia.

## **1 EL SUPUESTO ANALIZADO:**

### **1. El uso por la empresa de las cámaras de seguridad en el supermercado para probar los hechos determinantes del despido por apropiación de bienes de la empresa.**

En el caso resuelto por esta Sentencia, la entidad Saltoki Araba, S.A., llevó a cabo el despido de uno de sus trabajadores por una supuesta transgresión de la buena fe contractual. El gerente de la empresa revisó las imágenes grabadas al haber apreciado el día anterior que, en la zona interior del mostrador de atención al público donde prestaba servicios el trabajador despedido, se encontraba una bolsa con el signo identificativo de una empresa de la competencia, conteniendo en su interior un producto de su propia

empresa.

Cuando, al final de la jornada del día siguiente, observó que la bolsa no se encontraba en ese lugar, y ante lo irregular de la situación, comprobó la grabación de ese día, advirtiendo la conducta determinante del despido.

Se le imputaba entregar unos productos propiedad de la empresa demandada a un tercero, que le abona un dinero en metálico del que se apropia, absteniéndose de entregar albarán de entrega ni recibo de pago alguno.

## **2. El criterio de los órganos judiciales: las dudas sobre la validez de la prueba derivada de las grabaciones.**

El Juzgado de lo Social declaró el despido procedente. Valoró como medio de prueba, entre otras, la grabación procedente del visionado de una cámara de videovigilancia colocada en el interior del centro de trabajo, dentro del sistema general de seguridad de la empresa, que aparecía anunciado mediante un cartel colocado en el exterior del centro, en el que constaba la mención a “zona videovigilada”.

En su resolución, el órgano judicial considera el medio de control visual por cámaras no era encubierto ni podía ser desconocido por el trabajador dado que las cámaras de videovigilancia dentro del centro de trabajo, estaban totalmente a la vista de los trabajadores y del público, con el cartel anunciador de su existencia en el exterior del local. Además valoró que un compañero de trabajo fue despedido tras verificarse por las cámaras de videovigilancia una serie de conductas del mismo.

El TSJ del País Vasco estimó el recurso de suplicación por sentencia núm. 1211/2020, de 6 de octubre. La Sala considera que la conducta que motivó el despido del trabajador fue “acreditada inicialmente por una prueba ilícita”, lo que determina la ilegalidad del resto de la prueba practicada y la consiguiente estimación del recurso, con la consiguiente declaración de improcedencia del despido.

El Tribunal considera que no es suficiente con la indicación general de que la zona se encuentra videovigilada. En primer lugar, a partir del denominado test Barbulescu y de la STEDH de 17 de octubre de 2019, asunto López Ribalda y otros c. España, y con mención a los arts. 18 CE, 20 bis de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), y 87 y 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, razón el TSJ que la utilización de imágenes para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores exige una información previa, expresa, clara y concisa.

El TSJ admite que una información que puede entenderse suficiente en el caso de comisión flagrante de actos ilícitos, cuando existen “dispositivos colocados de forma que informen suficientemente de la existencia del aparato de cámara, informándose de la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos sobre ello”. Pero considera que esta excepción no es aplicable al caso, dado que la empresa ya viene manteniendo desde 2014 la práctica de utilizar las imágenes para fines disciplinarios, sin informar de forma específica a las personas trabajadoras de este fin. El órgano judicial considera que este supuesto es excepcional que no puede normalizarse, de modo que, según el TSJ, *“lo que está realizando con esta omisión es una interpretación unilateral de la facultad excepcional, atribuyéndose medios y facultades que el ordenamiento jurídico solo ha previsto de forma excepcional, y que en modo alguno sirven para omitir los deberes que frente a los derechos fundamentales competen a la empresa”*.

Dado que la prueba de las imágenes grabadas era decisiva para acreditar los hechos, al no tener en cuenta se declara el despido improcedente.

### **3. El examen de la cuestión por el Tribunal Constitucional, desde la perspectiva del derecho de la empresa a utilizar los medios de prueba necesarios para su defensa.**

El recurso de amparo lo interpone la empresa, invocando la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes y el derecho a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 CE), por la indebida declaración de ilicitud de una prueba de grabación de imágenes procedentes de una cámara de seguridad, como elemento determinante para la acreditación de una causa de despido.

El TC admitió el recurso por considerar que concurre una especial trascendencia constitucional (art. 50.1 LOTC), “toda vez que el recurso puede dar ocasión al Tribunal para aclarar o cambiar su doctrina, como consecuencia de cambios normativos relevantes para la configuración del contenido del derecho fundamental [STC 155/2009, FJ 2 b)]”. En realidad, está refiriéndose no al derecho fundamental invocado en la demanda, sino al cambio normativo operado en el derecho a la protección de datos personales como consecuencia de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Las SSTC 292/2000, de 30 de noviembre; 29/2013, de 11 de febrero, y 39/2016, de 3 de marzo, citadas en los antecedentes, fueron dictadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018. *“Sin embargo, esta norma se encontraba ya vigente cuando sucedieron los hechos objeto de este amparo, y aborda la cuestión ahora controvertida en sus arts. 22 y 89, lo que permite a este tribunal valorar la procedencia de confirmar o modificar nuestra doctrina en función de la modificación legislativa reseñada, lo que justifica la especial trascendencia constitucional de este recurso”*.

Aquí reside una importante peculiaridad de la sentencia, cuyo objeto radica, realmente, en valorar si hubo lesión del derecho a la protección de datos o la intimidad de la persona despedida, a pesar de que el recurso lo formula la empresa invocando el derecho a utilizar los medios de prueba necesarios para su defensa.

Ahora bien, interesa destacar que la sentencia valora la legitimidad de la prueba videográfica en el ámbito de la prueba de un despido desde una doble perspectiva, como resume su FJ 4: *“El derecho a la intimidad y a la protección de datos en el ámbito laboral: la utilización para uso disciplinario de las imágenes captadas por el sistema de seguridad de una empresa”*. Van a ser dos los derechos fundamentales analizados, tanto el derecho a la intimidad como el derecho a la protección de datos, cada uno de los cuales tiene un contenido distinto, y sobre todo, un marco legal diferenciado, en tanto que la Ley Orgánica regula el derecho a la protección de datos, pero necesita ser completada con la ponderación del derecho a la intimidad en las relaciones laborales.

El TC fija la metodología para valora la afectación de estos derechos fundamentales. En el FJ 6 recoge un doble análisis que es preciso efectuar en cada caso concreto: *“De la doctrina jurisprudencial expuesta y de la normativa aplicable se deduce que, para la adecuada resolución de este recurso de amparo, se hace necesario analizar, en primer lugar, si la instalación del sistema y su uso con fines disciplinarios se ajustó o no a la normativa sobre protección de datos y, en el caso de que así fuera, procedería, en segundo lugar, valorar su posible repercusión desde la perspectiva del derecho a la intimidad del trabajador”*.

## 2 LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN RELACIÓN CON LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

El derecho a la protección de datos (art. 18.4 CE) tiene una configuración diferente. Los elementos que definen el derecho a la protección de datos son el consentimiento y la información para, en su caso, ejercer el derecho de oposición. En el ámbito laboral, el consentimiento del trabajador se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de los datos sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes. Ahora bien, el deber de información sigue existiendo.

En concreto, en relación con el “tratamiento de datos obtenidos por la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo”, la STC [39/2016](#) (FJ 4) concluyó que *“el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el art. 20.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores [...]. El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario”*.

No obstante, persistiendo el “deber de información”, el cual ha sido regulado en la Ley Orgánica 3/2018. A partir de las alusiones explícitas que hace dicha Ley a la captación de imágenes en los centros de trabajo – art. 22 y 89-, el TC resume diciendo que *“En consecuencia, en el marco general del control del cumplimiento de un contrato de trabajo, y a estos solos fines, el empresario podrá instalar un sistema de videovigilancia. La instalación y uso del sistema no requerirá el consentimiento de los trabajadores, pero sí exige un deber de informar a estos con carácter previo y de forma expresa sobre su existencia y finalidad. La ubicación de las cámaras habrá de respetar la intimidad propia de los lugares destinados al descanso o esparcimiento, o que tengan un carácter reservado. No obstante, la utilización de las imágenes captadas para verificar o acreditar la comisión flagrante de un acto ilícito no exigirá el previo deber de información, que podrá entenderse cumplido cuando se haya colocado en lugar visible un distintivo informativo de la existencia del sistema, de su responsable y de su finalidad”*.

*En el caso concreto, la sentencia declara que sobre el derecho a la protección de los datos personales del trabajador no existe vulneración. “En el caso concreto, los elementos fácticos no controvertidos ponen de manifiesto que no se ha producido vulneración alguna de la normativa sobre protección de datos de carácter personal y, por lo tanto, del derecho fundamental correspondiente. La empresa había colocado el correspondiente distintivo en lugar visible, ajustado a las previsiones legales en materia de protección de datos. Las cámaras se utilizaron para comprobar un hecho concreto, que resultó flagrante, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta, como era la irregularidad manifiesta de guardar un producto de la empresa dentro de una bolsa con el logotipo de una empresa de la competencia, en un lugar no habilitado a tal efecto, del que desapareció al día siguiente. En ese contexto, resultaba válida la utilización de las imágenes captadas para verificar una conducta ilícita cometida por un trabajador.”*

*Para la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, El hecho de que las cámaras hubieran sido utilizadas para la misma finalidad en el año 2014 determinaba que la empresa no hubiera regularizado el deber de información con fines disciplinarios. Pero para el TC “la norma permite que, en caso de flagrancia de una conducta ilícita, el deber de información se tenga por efectuado mediante la colocación en lugar visible de un distintivo que advierta sobre la existencia del sistema, su responsable y los derechos derivados del tratamiento de los datos”. De esta forma, si la información genérica es suficiente para cubrir el acto*

flagrante de cualquier persona, también ha de incluir al personal laboral. “Si cualquier persona es consciente de que el sistema de videovigilancia puede utilizarse en su contra, cualquier trabajador ha de ser consciente de lo mismo”.

## **3 LAS GARANTÍAS DERIVADAS DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

### **1. LA VIGENCIA DEL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

En relación con el derecho a la intimidad, la primera consideración sustantiva que hace el TC en esta sentencia es la vigencia del derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) en el ámbito de las relaciones *laborales*.

El contenido del derecho a la intimidad lo obtiene de la doctrina de la reciente STC 66/2022, de 2 de junio [FJ 4.A c)], según la cual: “*el derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE, estrechamente vinculado con el respeto a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana. Además, el art. 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros, sean estos poderes públicos o simples particulares (STC 85/2003, de 8 de mayo, FJ 21), el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido, y de ello se deduce que el derecho fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada, o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno (STC 206/2007, de 24 de septiembre, FJ 5, por todas) (STC 17/2013, de 31 de enero, FJ 14, en el mismo sentido STC 190/2013, de 18 de noviembre, FJ 2)”.*

Sobre esta base, se afirma ahora que “*Este derecho, tradicionalmente reducido al ámbito personal y familiar, debe ser protegido igualmente en el ámbito de la relación laboral*”. La justificación de su vigencia en las relaciones laborales ha sido recogida en la doctrina del TC según la cual el contrato de trabajo “*...no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo (STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2, cuya doctrina se reitera posteriormente, entre otras, en las SSTC 6/1988, de 21 de enero; 129/1989, de 17 de julio; 126/1990, de 5 de julio; 99/1994, de 11 de abril; 106/1996, de 12 de junio; 186/1996, de 25 de noviembre, y 90/1997, de 6 de mayo)” [STC 98/2000, de 10 de abril (FJ 6)].*” “*Los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen [...] que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquellos (STC [292/1993](#), de 18 de octubre, FJ 4).*

Esta afirmación es importante pues pone en evidencia que la legitimidad de las grabaciones en el centro de trabajo no se limita, exclusivamente, al cumplimiento del deber de información a que se refiere la Ley Orgánica 3/2018, sino que exige superar el test de constitucionalidad que justifica el sacrificio del derecho



fundamental a la intimidad, el cual, como *“cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad”*. Ello exige valorar los límites del derecho a la intimidad, que se revele *“como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho”* (SSTC 57/1994, de 28 de febrero, y 143/1994, de 9 de mayo, por todas) [STC 98/2000, de 10 de abril (FJ 5)]”.

## **2. EL JUICIO DE PROPORCIONALIDAD PARA CONSIDERAR JUSTIFICADA LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA.**

Por lo tanto, desde la perspectiva del derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE), el canon de control de constitucionalidad de la medida de colocación de cámaras y la consiguiente grabación y utilización de las imágenes captadas en el ámbito disciplinario laboral *“exige un juicio de proporcionalidad entre los distintos derechos e intereses en presencia que, partiendo de la finalidad legítima de la medida, permita valorar su idoneidad, necesidad y proporcionalidad”*.

En el caso, descarta la STC la vulneración del derecho a la intimidad, pues supera el triple juicio de proporcionalidad expuesto.

(i) La medida estaba justificada, porque concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador —ya descrita— que debía ser verificada.

(ii) La medida puede considerarse como idónea para la finalidad pretendida, que no era otra que la constatación de la eventual ilicitud de la conducta, lo que fue confirmado precisamente mediante el visionado de las imágenes.

(iii) La medida era necesaria, ya que no parece que pudiera adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral. Cualquier otra medida habría advertido al trabajador, haciendo entonces inútil la actuación de la empresa.

(iv) Finalmente, la medida puede considerarse como proporcionada. Este juicio de proporcionalidad estricta lo obtiene de la ubicación de las cámaras, que no estaban instaladas en lugares de descanso, ocio o de carácter reservado, en los que existiera una expectativa razonable de privacidad, sino que estaban instaladas en zonas de trabajo abiertas a la atención al público.

También se justifica la proporcionalidad en que las cámaras no estaban instaladas de forma subrepticia, sino que estaban ubicadas en lugares visibles, tanto para los trabajadores del establecimiento como para el público en general. Además, del uso limitado de las cámaras, que no fueron utilizadas con carácter generalizado o indefinido, o para realizar una investigación de carácter prospectivo, sino para verificar la posible existencia de una conducta irregular detectada el día anterior.

De esta forma se concluye que *“el grado de intromisión en la esfera de la intimidad del trabajador (art. 18.1 CE), en términos de espacio y tiempo, no puede considerarse como desequilibrado frente a los derechos e intereses de la empresa en la detección y sanción de las conductas atentatorias contra la buena fe contractual, en el marco del ejercicio de los derechos a la propiedad privada y a la libertad de empresa, reconocidos en los arts. 33 y 38 CE, respectivamente”*.

En el razonamiento de la Sentencia, una vez descartada la lesión de los derechos a la protección de datos y a la intimidad de la persona trabajadora –que se han enjuiciado en el recurso a instancia de la empresa, no se olvide- la conclusión es que la prueba no era ilegítima, por lo que, al ser decisiva para probar la procedencia del despido, su inadmisión genera la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de derecho a usar los medios de prueba pertinentes para su defensa. En su proyección práctica, se anula la sentencia del TSJ y se declara la validez de la sentencia del Juzgado que declaró la procedencia del despido.

Los votos particulares que acompaña la sentencia del Pleno, suscritos por cinco magistrados y magistradas, disienten en primer lugar, de la aplicación realizada del parámetro de control del derecho a la prueba, que se limita a verificar si existe una justificación razonable para su admisión, y no una valoración por el TC del régimen jurídico de la prueba, como aquí ha sucedido.

El que el régimen jurídico de la prueba implique, a su vez, valorar el alcance de derechos fundamentales, que no son de la empresa, sino de la persona despedida, no justifica que se prescindiera del parámetro de constitucionalidad elaborado de forma reiterada por el TC. Distinto sería si la demanda de amparo plantea la vulneración de los derechos fundamentales relativos a la protección de datos e intimidad, lo que aquí no sucede pues la empresa no es titular de los mismos.

Y en cuanto al fondo, los votos particulares discrepan de la admisión de la grabación, cuando la empresa no ha informado de forma específica a las personas trabajadoras de que la misma puede ser utilizada para fines disciplinarios. Para ello se ajustan a lo establecido sobre el deber de información por el art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018. Y consideran que no es atendible la excepción de la información genérica cuando se trata de actos flagrantes, a partir de una configuración limitada y excepcional de esta previsión. Considera que será preciso, además, que se den cumplidas razones por parte del empleador respecto de su incumplimiento del deber específico de información. En un sentido contrario, se estaría poniendo en un mismo nivel valorativo la regla general y la excepción. Además, contra la voluntad del legislador orgánico, se estaría propiciando que el empleador optara por el incumplimiento continuado de la regla general del deber específico de información a sus trabajadores fiándolo todo, ante la existencia de carteles genéricos informativos, a la eventual concurrencia de la flagrancia en la captación para legitimar el uso disciplinario de las imágenes obtenidas.

## **4 LAS IMPLICACIONES PRÁCTICAS DE ESTA DOCTRINA: LOS REQUISITOS PARA CONSIDERAR JUSTIFICADA LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO.**

A la vista de la doctrina fijada por el TC, podemos fijar las siguientes precisiones sobre la legitimidad del uso de cámaras en el entorno laboral, completando e integrando la previsiones específicas que contiene la Ley Orgánica 3/2018.

### **1. El cumplimiento de la legislación de protección de datos: El alcance del deber de información y la excepción de los ilícitos manifiestos cometidos en el**

## centro de trabajo.

Como dice el art. 89.2 de la LO 3/2018, *“Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.”*

Esto va a requerir, en particular, el cumplimiento del deber de información, tanto a las personas individuales que prestan servicios, como a los representantes de los mismos en la empresa.

La regulación positiva es concluyente sobre la necesidad de informar a la plantilla y a los representantes de la instalación de las cámaras. En modo la captación de la imagen pueda hacerse de forma clandestina, pues ello implica una vulneración del derecho a la protección de los datos personales.

La propia norma contiene un sistema flexible de información, cuando se trate de perseguir lo que llama ilícitos flagrantes. *“En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica”*, en referencia al cartel anunciador de zona video-vigilada. Este no es un supuesto de inexistencia del deber de información, sino de una modalidad de ejercicio, que considera suficiente el establecido con carácter general para cualquier ciudadano.

Como hemos visto, tanto en el caso de la STC 119/2022 como en el de la STC 39/2016, la empresa había informado de la colocación de las cámaras de video mediante el distintivo exigido por la Agencia de Protección de Datos. El criterio fijado por la mayoría del TC es que, con esa información estandarizada, se cumple el deber de informar a cualquier persona, con lo que se comprende igualmente a la plantilla. La finalidad del cartel informativo se relaciona con la protección del patrimonio o la seguridad del centro o instalaciones, con lo que no comprende el control o supervisión de la actividad laboral. De esta forma, entendemos que sólo es legítimo el uso de las grabaciones sin otra información que el distintivo de zona video-vigilada, cuando los ilícitos flagrantes sean conductas reprochables que afectan a la seguridad o al patrimonio –hurtos, apropiaciones, como son todos los casos en los que el TC y el TEDH admite la legitimidad del distintivo para tener por cumplido el deber de información, pero no al mero cumplimiento de obligaciones que sólo son exigibles al personal laboral –cumplimiento de horarios, instrucciones empresariales-

Ahora bien, la información debe comprender igualmente la finalidad de la instalación. Además, con esa información se daba cuenta de la finalidad con la que se captan las imágenes, que está relacionada con la preservación de la seguridad y el patrimonio empresarial, que es lo que da cuenta el distintivo fijado por la Agencia de Protección de datos.

Por el contrario, si la instalación se hace con fines distintos a impedir robos o conductas similares, aunque esté relacionadas con el control de la actividad laboral, no cabe considerar que ese distintivo sea indicativo suficiente de la finalidad de la captación de las imágenes. En tal caso, consideramos que sería necesario informar de esa finalidad a la plantilla de forma suficiente.

## 2. Los ámbitos excluidos de la posibilidad de grabación.

El art. 89.2 de la Ley Orgánica 3/2018 establece que:

*“2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos”.*

Se trata de ámbitos que, aunque formen parte del centro de trabajo, opera una garantía absoluta del derecho a la intimidad.

En la STEDH de 17 de octubre 2019 (asunto Lopez Ribalda y otros) el Tribunal hizo la consideración que es necesario ponderar *“Los distintos “lugares en los que se llevó a cabo la vigilancia, a la luz de la protección de la privacidad que un empleado podría razonablemente esperar. Esa expectativa es muy elevada en los lugares de carácter privado como los aseos o los vestuarios, en los que se justifica una mayor protección, o incluso la prohibición total de la videovigilancia [...]. Sigue siendo elevada en las zonas de trabajo cerradas, como las oficinas. Es manifiestamente inferior en los lugares visibles o accesibles a los compañeros o, como en el presente caso, al público en general”*

En el caso del teletrabajo, el domicilio, en general, es un ámbito que genera una inexcusable expectativa de privacidad, por lo que, en los casos en que puedan estar justificada la instalación de una cámara. Aquí la exclusión de los espacios sobre lo que no se admite la grabación no se limita a las zonas de especial privacidad, sino que comprende el conjunto del domicilio, con la salvedad del concreto emplazamiento para el desempeño de la actividad laboral.

No es posible exigir que tenga capacidad para captar espacios más allá de la mera persona, y que puedan denotar aspectos vinculados a la privacidad de la personas o personas que ocupan el domicilio.

En el caso de videoconferencias, la configuración de la cámara se debe acotar a la persona que actúa como interlocutor, y no puede comprender más allá de lo que es un encuadre ajustado para la interacción de los sujetos en la comunicación.

### **3. El juicio de justificación: La existencia de razones justificativas que motivan la instalación de cámaras, más allá de la mera voluntad empresarial de controlar al personal.**

Será necesaria que la empresa aporte una causa justificativa verificable, sobre la necesidad de utilizar tales dispositivos.

En este punto, la normativa es donde presentar mayores imprecisiones, pero no puede decirse que libere a la empresa de disponer de esa justificación. Como dice el art. 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018, la utilización por la empresa de los sistemas de videovigilancia se tiene que hacer *“siempre que estas funciones (de control del personal) se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo”*.

Esos límites son justamente lo que exige el TC cuando impone la existencia de superar un juicio de proporcionalidad, cuya primera exigencia es disponer de una justificación suficiente para sacrificar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. El TC extrae tales límites del reafirmado derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en el desempeño de su actividad laboral.

Esta es otra cuestión que tampoco la legislación laboral clarifica adecuadamente, pero el art. 20.3 ET sí que exige que las medidas de vigilancia y control adoptadas por el empresario guarden en su adopción y aplicación “*la consideración debida a su dignidad*”. Por su parte, el TC, como hemos visto, exige una justificación suficiente que legitime el sacrificio del derecho a la intimidad.

En los casos resueltos por el TC, a la hora de efectuar ese juicio de ponderación, según las circunstancias del caso que la Sentencia resalta, puede estar justificada la colocación de las cámaras en relación con el control de la actividad laboral cuando concurra una situación cierta, objetiva, y verificada, de que se han producido irregularidades económicas en la gestión de una caja. Pero ello no comprende, ni mucho menos, una facultad empresarial de justificar la instalación de las cámaras como forma ordinaria de control del personal.

La justificación, además, limita el ámbito en el que la empresa puede colocar las cámaras, tanto en el tiempo como en el espacio.

La captación se debe limitar a la existencia de la justificación que la motiva. Como dice el TEDH en el caso López Ribalda, es necesario ponderar el “alcance de la medida en el tiempo”, y se admitió cuando quedó limitada al visionado del periodo necesario para identificar a los empleados responsables de la infracción (§ 126);

Y también impone una limitación en cuanto a los espacios susceptibles de grabación. No es posible instalar la captación de las imágenes para cualesquiera puestos de trabajo, sino en los que se pongan en evidencia, causas justificativas para utilizar ese mecanismo de control. La captación de la imagen que la Sentencia considera adecuada y proporcionada es, exclusivamente, la que se refiere al puesto de trabajo donde se detectan las anomalías.

Y sobre todo, la justificación ofrecida para la colocación va a limitar la posibilidad de usar las imágenes para fines distintos de los que ha motivado el empleo de las cámaras. En esto opera una limitación específica del tratamiento de los datos personales que son las imágenes, que impide su uso para fines distintos de los que motivaron su obtención.

Por tanto, las imágenes que se obtengan sólo pueden utilizarse para la finalidad de control que justifica su instalación, y para ningún otro fin.

De esta forma, cabe entender que si la instalación se justifica en que existen prácticas irregulares en relación con algún concreto puesto de trabajo, sólo pueden emplearse para verificar esas prácticas, pero no para otros fines basados en la conveniencia empresarial, por ejemplo, para valorar el rendimiento del trabajador o trabajadora afectada o adoptar medidas disciplinarias por motivos distintos.

#### **4. El juicio reforzado de necesidad cuando se trata de la captación del sonido: La afectación del derecho al secreto de las comunicaciones.**

El art. 89.3 de la Ley Orgánica 3/2018 exige que la captación del sonido sólo se puede justificar por intereses específicos como es la seguridad de las instalaciones, bienes y personas. Además, impone medidas restrictivas para su utilización. Dispone en concreto:

*“3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de*

*sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley”.*

El principio de proporcionalidad no es exclusivo de la captación del sonido, aunque tiene un alcance mucho más intenso pues está afectando, no sólo al derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, sino al secreto de sus comunicaciones, al cual la Constitución no permite restricciones fuera de la previa autorización judicial.

Ello no quiere decir que siempre sea precisa autorización judicial:

- En los casos en que la comunicación no sea propiamente una comunicación personal, sino la interacción de la persona trabajadora con terceros, como clientes o proveedores, con los que opera por cuenta y en nombre de la entidad empleadora. En tales casos, la captación de la conversación no afecta a un ámbito protegido por la intimidad, y la empresa puede tener un interés en disponer de ese contenido pues le está generando obligaciones y derechos en relación con terceros.
- En las relaciones entre personal, cuando se trate de comunicaciones referidas al desempeño del puesto en el que las imperiosas razones de seguridad requiere verificar los términos de la comunicación entre el personal, y que no se identifica ni con la función de control de la eficacia productiva, ni en el mero interés empresarial en conocer esas comunicaciones para evaluar el desempeño del trabajo.

Además, la norma impone la aplicación del art. 22.3, referido a la supresión de las grabaciones en el plazo de un mes, aunque se puede ampliar cuando en las 72 horas se ponen a disposición de la autoridad competente.

## **5. El juicio de idoneidad: La adecuación de la instalación de las cámaras, a los fines legítimos perseguidos con su instalación.**

Las cámaras tienen que tener como funcionalidad específica la de satisfacer el fin legítimo invocado por la empresa. No es posible que la empresa invoque un fin legítimo –preservar la seguridad de las instalaciones– pero la medida no repercuta en esa finalidad, como la captación de puestos en los que no concurren factores de riesgo, o no sirve para detectar el riesgo que se considera que puede concurrir.

## **6. El juicio de necesidad: La imposibilidad de conseguir esos fines con una medida menos restrictiva de la intimidad de las personas trabajadoras.**

Sólo es posible la instalación de las cámaras cuando no exista posibilidad de otro sistema de control menos lesivo de los derechos fundamentales de la plantilla. Esto obliga a una evaluación de que los sistemas alternativos para asegurar el mismo resultado, que sean menos intrusivos. De hecho, el modelo de relaciones laborales ha venido operando de forma tradicional sin necesidad de disponer de mecanismos de

control videográfico de las personas trabajadoras. La existencia de personas que operan como supervisoras en el sistema básico y ordinario para asegurar la dirección y control de la actividad laboral, y en modo alguno requiere, adicionalmente, de que se capten las imágenes de las personas.

Además los modelos de organización empresarial incorporan en su diseño la capacidad de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales, como la ordenación de los espacios de trabajo y de los puestos, la existencia de un modelo jerarquizado y el control de los resultados de la actividad. Las imágenes sólo son posibles cuando no es posible cumplir la capacidad de control con estos sistemas, y no puede operar, como un sistema meramente adicional o superpuesto.

\*\* \*\*\* \*\*