

LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL: EL PODER DE CONTROL DEL EMPRESARIO *VERSUS* EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

VIDEO SURVEILLANCE IN THE WORKPLACE: THE CONTROL POWER OF THE BUSINESSMAN VERSUS THE WORKERS' RIGHT TO DATA PROTECTION

Arturo Montesdeoca Suárez

Personal Investigador en Formación (PIF)

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

arturo.montesdeoca@ulpgc.es ORCID [0000-0002-1519-4923](https://orcid.org/0000-0002-1519-4923)

Recepción de trabajo: 11-05-2022 - Aceptación: 20-06-2022 - Publicado: 21-07-2022

Páginas: 290-302

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS EN EL ENTORNO DE LAS RELACIONES LABORALES: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL. ■ 3. HECHOS PROBADOS Y PLANTEAMIENTO DEL CASO. ■ 4. RECURSO DE CASACIÓN PARA UNIFICACIÓN DE LA DOCTRINA. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

RESUMEN

La STS 285/2022 de 30 de marzo resuelve un asunto controvertido como es la instalación de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral. En este caso, la empresa instaló un sistema de vigilancia en diferentes puntos de venta con la finalidad de reducir y evitar pérdidas en el comercio, así como mejorar el servicio. No obstante, pese a que únicamente comunicó la instalación a la representación legal de las personas trabajadoras, sí existían distintivos informativos que alertaban de su existencia tanto a los clientes como a las personas trabajadoras que prestaban sus servicios en este establecimiento. El Tribunal Supremo, tras la valoración de los hechos probados, admitió la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido disciplinario de la persona trabajadora siguiendo la doctrina tanto constitucional como jurisprudencial existente en esta materia.

PALABRAS CLAVE: videovigilancia, deber de información previa, consentimiento, poder de control, derechos fundamentales, protección de datos.

ABSTRACT

The STS 285/2022 of March 30 resolves a controversial issue such as the installation of video surveillance systems in the workplace. In this case, the company installed a surveillance system at different points of sale in order to reduce and avoid losses in the trade as well as improve service. However, despite the fact that it only communicated the installation to the legal representation of the workers, there were informative signs that warned of its existence both to the clients and to the workers who provided their services in this establishment. After assessing the proven facts, TS admitted the video surveillance evidence provided by the company to justify the disciplinary dismissal of the worker following the constitutional and jurisprudential doctrine configured in this matter.

KEYWORDS: video surveillance, duty of prior information, consent, power of control, fundamental rights, data protection.

1. INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento jurídico español no existía hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPD) un marco jurídico claro sobre los métodos de control informáticos, técnico-digitales o como se quiera apodararlos, que el empresario podría utilizar en el marco de las relaciones laborales como fórmula de extensión del art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). En este sentido, esta situación derivó en que el uso de la videovigilancia como medida de control laboral suscitase un intenso debate en la jurisprudencia y que, *grosso modo*, se limitaba a las dificultades sobre instaurar un criterio pacífico que permitiera alcanzar el deseado equilibrio entre el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y los derechos reconocidos al empleador¹.

Para superar esta compleja laguna jurídica, tanto el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) como el Tribunal Supremo (en adelante, TS) fijaron una línea jurisprudencial al respecto que permitiera efectuar el justo equilibrio entre los intereses a proteger, los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y los derechos constitucionales reconocidos a los empleadores. De este modo, tanto el TC como el TS han construido su doctrina examinando la incidencia de la videovigilancia en los derechos fundamentales a la intimidad y a la propia imagen (art. 18.1 Constitución Española, en adelante, CE). Pero, no obstante, cuando se invoca la vulneración del derecho a la protección de datos en los casos de videovigilancia (art. 18.4 CE) el conflicto jurídico adquiere otra dimensión, precisamente por la exigencia estructural de este derecho, es decir, de que se cumpla necesariamente con los principios que integran su estructura básica, entre otros, el deber informativo previo a las personas trabajadoras sobre el tratamiento de sus datos personales.

En una primera etapa, en la doctrina configurada por ambos tribunales, STC 29/2013 de 11 de febrero y STS- Sala de lo Social 2618/2014 de 13 de mayo, se concluyó que no existía una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, y que tampoco podría situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. Esa lógica fundada en la utilidad o conveniencia empresarial haría quebrar la efectividad del derecho fundamental, ex art. 18.4 CE, en su núcleo esencial.

Sin embargo, en una segunda etapa, STC 39/2016 de 3 de marzo y STS-Sala de lo Social 654/2017 de 31 de enero, se desvirtuó el carácter obligatorio de la interpretación estricta sobre el deber de información previa ex art. 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, (en adelante LOPRODA). En este sentido, se introdujo una reorientación en la doctrina que

¹ Jiménez-Castellanos Ballesteros, I., "Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 136, 2017, pág.131.

derivó en la permisividad de la instalación de sistemas de videovigilancia por el empresario sin necesidad de efectuar una comunicación previa y fehaciente a las personas trabajadoras de su existencia y finalidad, siempre y cuando existiese un distintivo informativo por el que se pudiera conocer su existencia y finalidad. Pese a que esta doctrina ocasionaba una colisión entre la disciplina laboral y de protección de datos personales, los tribunales recondujeron la situación dilucidando únicamente la valoración de la prueba a efectos de su incorporación al proceso laboral. Básicamente, esta actuación se llevaba a cabo mediante el denominado juicio de proporcionalidad por el que se puede discernir entre la validez o no de la prueba de videovigilancia que el empresario aporta y acredita los hechos que sustentan el despido disciplinario de la persona trabajadora. No obstante, se reconocía que pese a que pudiera sobrevolar un incumplimiento de los parámetros jurídicos de la legislación sobre protección de datos personales, la persona interesada siempre podría acudir a la vía administrativa ante la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD) a fin de encontrar amparo y demostrar la vulneración de su derecho a la protección de datos personales ex art. 18.4 CE.

Y, *a posteriori*, este vaivén jurisprudencial acerca de la validez de la prueba de videovigilancia en el ámbito laboral también se suscitó en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) respecto a la posible violación del derecho al respeto a la vida privada y familiar ex art. 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (en adelante CEDH). En primer lugar, con la STEDH sección 3ª, de 9 de enero de 2018, “Caso López Ribalda y otros *versus* España” y, en segundo lugar, la STEDH de 17 de octubre de 2019 más conocida como López Ribalda II.

En este tipo de situaciones en los que se ha podido comprobar a través de los sistemas de videovigilancia la comisión flagrante de un acto ilícito por la persona trabajadora, la doctrina López Ribalda II ha desplazado el riguroso respeto del deber de información previa cuando el empresario justifique razones legítimas para llevar a cabo una instalación encubierta². Entre otras razones, cuando existen indicios razonables sobre la comisión por una persona trabajadora de una actuación grave con repercusión en el funcionamiento de la empresa. Por tanto, en este tipo de circunstancias pasa a un segundo plano en cuanto se verifica y se aporta por el empresario la prueba de videovigilancia que constata la comisión por la persona trabajadora de un acto ilícito en el que de forma genérica se incluyen los incumplimientos laborales como baza para justificar un despido disciplinario.

En efecto, la atenuación del cumplimiento riguroso del deber de información previa a las personas trabajadoras por el empresario podría significar que, como expone la STC 29/2013, se confunda “*la legitimidad del fin (en este caso, la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales a través del tratamiento de datos, art. 20.3 ET en relación con el art. 6.2 LOPRODA) con la constitucionalidad del acto (que exige ofrecer previamente la información necesaria, art. 5 LOPRODA), cuando lo cierto es que cabe proclamar la legitimidad de aquel propósito (incluso sin consentimiento del trabajador, art. 6.2 LOPRODA)*”. Y, del mismo modo, es posible reconocer que este tipo

2 Molina Navarrete, C., “El poder empresarial de control digital: ¿nueva doctrina del TEDH o mayor rigor aplicativo de la precedente?”, *Revista IusLabor*, núm. 3, 2017, pág. 290.

de actuaciones pueden lesionar el art. 18.1 CE en relación con el art. 18.4 CE puesto que la utilización de medios de prueba encubiertos o desconocidos por la persona trabajadora supone una negación o atenuación del cumplimiento del deber de información (expreso, preciso e inequívoco).

Pero, no es menos cierto que el TEDH no ha venido a proporcionar una libertad absoluta del poder de control empresarial en detrimento de la protección de la privacidad de la persona trabajadora ex art. 8 CEDH, sino que ha aportado un criterio riguroso y transparente que superase el vaivén jurisprudencial suscitado hasta entonces. Así, se determinó que en todo caso deberá superarse el juicio de proporcionalidad entre las medidas adoptadas por el empresario y que pudieran implicar una restricción de derechos fundamentales de las personas trabajadoras como pudiera ser el caso del derecho a la intimidad ex art. 18.1 CE en conexión con el derecho a la protección de datos ex art. 18.4 CE³.

Una vez superado este proceso introductorio, el objetivo que se pretende alcanzar en este estudio será el análisis de la STS 285/2022 de 30 de marzo por la que se resuelve el recurso de casación para unificación de la doctrina núm. 1288/2020 en el que se debatió acerca de la admisibilidad o no de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa y que sustentaba los hechos por los que se procedió al despido disciplinario de la persona trabajadora. En este sentido, se pretende evaluar los parámetros por los que el TS ha consolidado una jurisprudencia dilatada en el tiempo sobre la calificación de la prueba de videovigilancia tomando en consideración el principio de información previa como pilar básico del derecho a la protección de datos personales ex art. 18.4 CE.

2. EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS EN EL ENTORNO DE LAS RELACIONES LABORALES: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL

La aplicación de la normativa de protección de datos en el ámbito de las relaciones laborales ha constituido y constituye hoy en día una cuestión sumamente controvertida. Principalmente, esta dificultad atañe a que el empresario constituye la figura del responsable del tratamiento de los datos personales de la plantilla que integra la empresa. En primer lugar, entre aquellos puntos controvertidos que sobrevuelan en el campo de la protección de datos personales se encuentra el consentimiento, que como regla general, conlleva que para efectuar un tratamiento de datos personales se requerirá el consentimiento del interesado ex art. 6.1 LOPRODA. Pero, sin embargo, en el ámbito de las relaciones laborales existe una excepción a la regla común y es que el art. 6.2 LOPRODA preveía

3 Molina Navarrete, C., "El derecho a la vida privada del trabajador en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: ¿Diálogo o conflicto con la jurisprudencia nacional?", Revista Temas Laborales, núm. 148, 2018, pág. 132.

una dispensa del consentimiento por la cual no era preciso que el empresario recabase el consentimiento de la persona trabajadora cuando se refieran a datos necesarios para el mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral. En este sentido, el contrato de trabajo constituye, por tanto, el fundamento que legitima el tratamiento de datos personales, siempre y cuando el interesado sea parte en la ejecución de éste o de medidas contractuales. Precisamente, esta cuestión ha sido abordada por la STC 29/2016 en la que se dispone que *“en el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, por tanto, como regla general a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes”*.

Por otro lado, en lo que ese refiere al cumplimiento del deber de información previa, también constituye uno de los pilares que conforman el derecho a la protección de datos personales. Por aquel entonces, el deber de información previa del empresario (como responsable del tratamiento de datos) a la persona trabajadora (como titular de los datos objeto de tratamiento, en este caso, la imagen), debía observar según lo previsto en art. 5, la información previa de modo expreso, preciso e inequívoco respecto a la existencia de un tratamiento de datos y su finalidad, así como la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición. En este punto es donde surge la controversia, es decir, si la excepcionalidad prevista ex art. 6.2 LOPRODA, en la que se permitió que el empresario pudiera llevar a cabo un tratamiento de datos personales sin consentimiento de la persona trabajadora, conllevaba otra excepcionalidad conjunta, desplazar el deber de información previa a un segundo plano. O, por el contrario, que pese a estar reconocida la dispensa de recabar el consentimiento por el empresario a la persona trabajadora respecto al tratamiento de datos personales necesarios para el mantenimiento o cumplimiento de la relación laboral ex art. 20.3 ET, ello no significaba que pudiera incumplirse una obligación previa de información acerca de la gestión y posible ejercicio de sus derechos respecto a este tratamiento de datos personales a través de sistemas de videovigilancia.

La instalación de sistemas de videovigilancia en los centros de trabajo por el empresario puede responder en gran medida a dos motivos: en primer lugar, obviamente por razón de seguridad y prevención frente a acciones delictivas (robos, hurtos, control del mobiliario) y, en segundo lugar, con el fin de controlar la prestación laboral de las personas trabajadoras para probar, en su caso, tanto incumplimientos laborales como la comisión flagrante de actos ilícitos (hechos ilícitos de los empleados en términos amplios)⁴. En este tipo de situaciones, el empleador deberá justificar, por tanto, que los datos obtenidos por la grabación de imágenes (finalidad de seguridad o finalidad de control laboral) se ajustan indisolublemente a la finalidad del tratamiento de datos personales prevista.

Como se ha comentado, esta acción responde al poder de control recogido en el art. 20.3 ET, medidas que podrá implantar siempre y cuando guarden en su adopción e implantación la dignidad y la capacidad real de los trabajadores con discapacidad. Esto es así ya que el uso de las videocá-

4 González Rodríguez, R., “Los derechos fundamentales como límite difuso al control tecnológico en el ámbito laboral: luces y sombras de la primera regulación específica sobre la materia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, núm. 463, 2021, pág. 83.

LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

maras irrumpe en el espacio más íntimo y reservado de las personas, es decir, donde se ubican los derechos de la personalidad⁵. No obstante, no es menos relevante que los intereses en juego, derechos fundamentales (arts. 18.1 y 18.4 CE) *versus* intereses empresariales (arts. 33.1 y 38 CE), deben acomodarse al inconmensurable juicio de proporcionalidad que permitiría determinar el espacio o expectativa de privacidad del trabajador, justificando o no la medida de videovigilancia adoptada conforme a los parámetros determinados por el TC.

En consecuencia, es evidente que el contexto digital en el que se encuentran inmersas las relaciones laborales, el poder que dispone el empresario se ha visto ampliado por la utilización de distintos medios, métodos o recursos digitales o electrónicos que permiten aplicar en la práctica un control más exhaustivo y con alcance más amplio sobre la plantilla. Ello no es óbice para que el empresario pueda confundir su legitimidad ex art. 20.3 ET invocado a fin de detectar irregularidades en su actividad económica con la inconstitucionalidad de la medida para perpetuar su interés empresarial. Por lo que, a la hora de invocar la prueba de videovigilancia para satisfacer su interés legítimo de empleador, deberá superar el juicio de proporcionalidad y justificar que no ha sobrepasado los límites ex art. 20.3 ET⁶.

Por tanto, de acuerdo con la STC 99/1994 de 11 de abril, el empresario en el ejercicio de sus funciones o facultades organizativas y disciplinarias puede efectuar una limitación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Pero, pese a ello, como indica la STC 292/1993 de 18 de octubre, el empresario queda obligado a respetar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, sin que pueda ocasionar resultados lesivos inconstitucionales. Y, en suma, respecto al uso de la videovigilancia como ha declarado la STC 186/2000, *“el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el art. 20.3 LET, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo”*. En efecto, cuando el empresario adopta una medida, como es el caso de la videovigilancia y que pueda consistir en la restricción de derechos fundamentales debe observar el principio de proporcionalidad.

A este respecto, el TC ha reiterado en varias ocasiones, por ejemplo la STC 66/1995 de 8 de mayo, que en caso de adoptar una medida restrictiva de derechos fundamentales debe superarse el juicio de proporcionalidad y para ello *“es necesario constatar si cumple los siguientes tres requisitos o condiciones: si tal medida era susceptible de conseguir el objetivo propuesto —la garantía del orden público sin peligro para personas y bienes—; si, además, era necesaria en el sentido de que no existía otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia, y, finalmente, si la misma era proporcionada, en sentido estricto, es decir, ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto”*. Esta actuación se justifica en que, como dispone la STC 292/2000, *“el*

5 Segoviano Astaburuaga, M. L., “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 2, 2004, pág. 149.

6 Gude Fernández, A., “La videovigilancia en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad”, *Revista de Derecho Constitucional*, núm. 20, 2015, págs. 16-17.

derecho a la protección de datos no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución”.

Y pese a ello, esta inquietud ni siquiera hoy se podría declarar superada con la entrada en vigor de la LOPD en la que el legislador introdujo una previsión específica para este tipo de control laboral. La razón pudiera ser que no constituye una cuestión sencilla la interpretación de la normativa de protección de datos personales en el contexto de las relaciones laborales en aras de alcanzar dicho equilibrio entre las partes interesadas.

3. HECHOS PROBADOS Y PLANTEAMIENTO DEL CASO

En cuanto a los hechos probados, este procedimiento se inició el 21 de marzo de 2019 ante el Juzgado de lo Social nº 8 de Madrid. La persona trabajadora que interpuso la demanda prestaba servicios desde el 3 de abril de 1975 con categoría de dependiente de primera y con una jornada a tiempo completo. La prestación de servicios tenía lugar en el servicio de Cafetería y Hostelería del Aeropuerto Adolfo Suárez de Madrid-Barajas.

En el año 2009 la empresa instaló varias cámaras ubicadas en el interior del centro de trabajo, concretamente sobre las máquinas de cobro, tomando una visión perpendicular de las barras de servicio a fin de identificar al personal que se encontrase ubicado en la caja. La finalidad de la instalación de las cámaras obedecía a garantizar la seguridad de los empleados así como los bienes de la empresa y, además, se procedió a incorporar los carteles adhesivos que informaban de su existencia tanto a la entrada de los establecimientos como en el interior de estos. En cuanto al almacenamiento de las imágenes captadas por el sistema de videovigilancia, en el centro de trabajo no existe un espacio destinado al visionado de las imágenes pero sí son guardadas en el sistema instalado.

La empresa comunicó en dos momentos distintos, el 17 de enero de 2014 y el 31 de julio de 2015, a la representación legal de los trabajadores el cambio y la nueva ubicación de las cámaras de videovigilancia. No obstante, y pese a que la actividad de control a través de las imágenes captadas por el sistema de videovigilancia se efectuaba con carácter aleatorio, la empresa no notificó a la persona trabajadora ni la existencia de las cámaras de videovigilancia que captaban su imagen durante el desempeño de la actividad laboral ni tampoco la posibilidad de utilizar las imágenes con fines disciplinarios.

El 9 de mayo de 2018 se le comunicó a la persona trabajadora la extinción de la relación laboral por motivos disciplinarios. En la carta de despido se dejó constancia de que la persona trabajadora tenía conocimiento de la existencia de cámaras de videovigilancia de carácter fijo en determinados puntos de venta con la finalidad de reducir y prevenir posibles pérdidas en el comercio así como

mejorar el servicio. Esta grabación se efectuó con carácter continuado en la zona del TPV a fin de verificar el procedimiento de registro en la caja registradora de las ventas y el cumplimiento de las normas de punto de cobro. Por último, tras el visionado de las imágenes y sin contar con la existencia de sospechas o indicios previos de posibles irregularidades, la empresa comprobó la comisión por la persona trabajadora de varios actos ilícitos en el punto de venta “Rodilla kiosko T2” detallando las fechas concretas, los días 14, 17, 18, 19 y 23 de marzo de 2018.

Téngase en cuenta que, como se ha reiterado anteriormente, el supuesto de hecho se produjo el 9 de mayo de 2018, es decir, con anterioridad a la entrada en vigor de la LOPD, por lo que la legislación aplicable por entonces era la LOPRODA. Por tanto, se está haciendo referencia a un momento anterior a la aprobación de la LOPD, en el que sí existe en estos momentos una previsión legislativa concreta y específica sobre el régimen de videovigilancia en el ámbito de las relaciones laborales.

La sentencia de instancia fue recurrida y en suplicación el TSJ de Madrid concluyó que, en el presente caso y a diferencia de los hechos probados de la STC 39/2016 que toma como referencia, no se ha podido acreditar que la empresa informase previamente a la persona trabajadora de *“la existencia del sistema de grabación ex art. 5 LOPRODA, ni que ésta tuviera conocimiento de ello, ni que la empresa hubiera colocado los distintivos genéricos de la Agencia de Protección de Datos”*. La empresa únicamente llevó a cabo una comunicación a la representación legal de los trabajadores de la instalación y reubicación de nuevos equipos de vigilancia en puntos determinados y/o específicos del establecimiento en el que la persona trabajadora prestaba sus servicios. De tal modo que el TSJ consideró que constituye un elemento decisivo *“la total ausencia de conocimiento y de comunicación expresa así como la inexistencia de las advertencias públicas y genéricas obligatorias, respecto a la instalación de un sistema de grabación de imágenes, sin que sea relevante ni el consentimiento del trabajador, que no es preciso, ni la notificación de que las imágenes puedan ser utilizadas específicamente para detectar incumplimientos laborales cometidos durante la prestación laboral, lo cual tampoco es exigible”*.

En suma, y apoyándose en la doctrina López Ribalda II respecto al juicio de proporcionalidad, manifestó que el TEDH admitió *“la relevancia de la existencia de sospechas razonables de que se había cometido una infracción grave (...) por lo que concluyó que podía entenderse que concurría una justificación suficiente para la ausencia de información”*. Sin embargo, en los hechos probados del presente caso no se ha acreditado por la empresa ninguna sospecha previa o indicios tanto por la persona trabajadora en cuestión como por cualquier otra persona de la plantilla, que justificase la instalación de un sistema de videovigilancia que incluso fue continuada pese a que las comprobaciones fuesen aleatorias. Por tales motivos, estimó que la empresa no podía excusarse de cumplir con el deber de información previa a la persona trabajadora sobre el tratamiento de datos personales a través del sistema de videovigilancia efectuado en su lugar de trabajo.

Sin embargo, por la parte recurrente se invocó como sentencia de contraste la STSJ de Madrid de 10 de enero de 2020, en la que se analizó un despido disciplinario de otra persona trabajadora de la misma empresa, misma categoría profesional y con la misma fecha de notificación del despido. No obstante, en este caso y a diferencia de la resolución del recurso de suplicación del presente caso, la

STSJ de Madrid de 10 de enero de 2020 sí admitió la prueba de videovigilancia y, por tanto, le atribuyó un carácter lícito pese a que fuese denegada en primera instancia. La diferencia con respecto a la STSJ de Madrid es que en esta sentencia de contraste sí pudo acreditarse que *“las cámaras instaladas en el centro de trabajo cumplían la normativa en materia de protección de datos, tal y como se deduce del hecho probado cuarto, teniendo como objeto garantizar la seguridad de los empleados y bienes de la empresa. Existían carteles adhesivos informando de la existencia de cámara a la entrada de los establecimientos y en el interior de los mismos, y los representantes de los trabajadores fueron informados de la ubicación de las cámaras en todo momento”*.

Por consiguiente, tomando como referencia la doctrina instaurada por la STC 39/2016 y STS 554/16, la empresa cumplió con el requisito del deber de información previa al haber notificado previamente a la representación legal de los trabajadores la existencia y ubicación de las cámaras así como la colocación de los distintivos informativos de acuerdo con la Instrucción 1/2006 de la (Agencia Española de Protección de Datos, en adelante AEPD). Precisamente, a través de la existencia de este distintivo la persona trabajadora podía conocer la existencia para la que podían haber sido instaladas las cámaras de videovigilancia y sin que el dato obtenido, en este caso la imagen, haya sido utilizada para una finalidad distinta para el mantenimiento, desarrollo o control de la relación laboral sustentada por el contrato de trabajo. Por tanto, ratifica que el empresario ha llevado a cabo un tratamiento de datos personales como manifestación de una finalidad legítima ex art. 4.1 LOPRODA así como en ejercicio de su poder de control y dirección ex art. 20.3 CE. De modo que ha adoptado la medida más oportuna para garantizar la seguridad de las instalaciones y el control del cumplimiento de las obligaciones que le incumben a la persona trabajadora en su puesto de trabajo.

A tenor de lo expuesto, existen dos pronunciamientos judiciales contradictorios en base a un mismo supuesto de hecho, trabajadores de la misma empresa, misma categoría profesional y despedidos disciplinariamente el mismo día en base a una prueba de videovigilancia que corroboraba la comisión de varios hurtos en el centro de trabajo y sin haber efectuado la empresa comunicación alguna a las personas trabajadoras de su existencia. En definitiva, a partir de estas circunstancias, se ha podido corroborar el requisito de la contradicción que sustenta la esencia del recurso de casación para unificación de la doctrina ex art. 219 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS).

4. RECURSO DE CASACIÓN PARA UNIFICACIÓN DE LA DOCTRINA

El TS partiendo de la jurisprudencia consolidada por la Sala Cuarta⁷, da un vuelco al pronunciamiento emitido por la sentencia dictada en suplicación por los motivos que se señalan a continuación. En primer lugar, el TS reconoce que el deber de información previa a la persona trabajadora se cumplió

7 STS 4070/2016 de 7 de julio, 654/2017 de 31 de enero, 817/2017 de 2 de febrero, 3115/2021 de 21 de julio, 3789/2021 de 13 de octubre y 60/2022 de 25 de enero.

mentó a través de la existencia del distintivo informativo. Téngase en cuenta que el hecho probado cuarto dispone que *“en el año 2009 se dictó resolución de la Agencia de Protección de Datos por la que archivaba sus actuaciones en la que se dejaba constancia, entre otras cuestiones, de que se colocaban carteles adhesivos informando de la existencia de cámara a la entrada de los establecimientos y en el interior de los mismos”*. Este punto es trascendental, puesto que el TSJ de Madrid pasó por alto este aspecto y concluyó que el deber de información a las personas trabajadoras no se cumplió ex art. 5 LOPRODA, ni siquiera ante la atenuación de este deber con la existencia de los distintivos informativos que alertarse públicamente la existencia del sistema de videovigilancia. En definitiva, llegó a esta conclusión porque a su juicio la empresa no había acreditado la existencia de estos distintivos informativos en las dependencias donde la persona trabajadora prestaba sus servicios y con independencia de que sí se hubiera comunicado a la representación legal de los trabajadores.

En segundo lugar, el TS al llevar a cabo el juicio de proporcionalidad que permite examinar si la medida restrictiva implementada por el empresario (la videovigilancia) de derechos fundamentales (la intimidad en conexión con la protección de datos personales) cumple los parámetros constitucionales exigidos, estimó que, efectivamente, la instalación de las cámaras de seguridad constituía una medida lícita. Por un lado, porque atendía a un fin legítimo y justificado, evitar los hurtos y disminuir la pérdida en el comercio al por menor de tal manera que fue adecuada e idónea respecto al fin que se pretendió alcanzar. Por otro lado, se constata la idoneidad de la acción del empresario puesto que se deja constancia de la relación causa-efecto de la medida aplicada con el fin alcanzado, en este caso, verificar a los infractores y sancionar sus conductas y que de acuerdo con las circunstancias del caso no existía una alternativa que fuera menos gravosa, con menor incidencia o minimizando el riesgo de afectación por la que pudiera satisfacer igualmente los intereses perseguidos. Y, por último, la medida constituía una acción proporcionada en sí misma puesto que, en este caso, la utilización de la captación de imágenes como dato personal se ha destinado para una finalidad concreta y específica que no es ajena a la relación laboral. Por tales motivos es por lo que se ha podido constatar que la implementación del sistema de videovigilancia ha respetado el juicio de proporcionalidad que requiere evaluar las ventajas (intereses del empresario) y los perjuicios (causados al trabajador por la limitación de sus derechos fundamentales).

En definitiva, este pronunciamiento del TS no hace sino confirmar una continuidad en la jurisprudencia que se ha señalado anteriormente respecto a la ponderación de la validez de la prueba de videovigilancia que aporta el empresario a fin de justificar incumplimientos por parte de la persona trabajadora en el desempeño de su actividad laboral. Por lo que, teniendo en cuenta que en aquel momento existía una laguna jurídica al respecto, se confirma el criterio elaborado en la jurisprudencia por el que la instalación de un sistema de videovigilancia cumpliría el canon de proporcionalidad siempre y cuando existiera un cartel informativo que indique su existencia y finalidad. De este modo, se estaría dando cumplimiento del deber de información previa ex art. 5 LOPRODA a las personas trabajadoras, aunque de forma atenuada puesto que como es sabido, se exigía como requisito que fuera de forma expresa, precisa e inequívoca.

Y esta jurisprudencia fue la que el legislador incorporó al texto de la LOPD, concretamente, en el art. 89 en el que concretó el régimen específico de la videovigilancia en el ámbito laboral. En

este sentido, el legislador acertó al incluir en el art. 89.2 que el empresario cumpla con el deber de información previa, expresa, clara y concisa tanto a las personas trabajadoras así como a sus representantes sobre la existencia y alcance del sistema de videovigilancia implantado. No obstante, este deber de información ex art. 12 Reglamento General de Protección de Datos (en adelante, RGPD) y 11 LOPD, no tiene un valor absoluto por cuanto puede decaer a un régimen de mínimos cuando se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras. En estos casos, se entenderá cumplida esta obligación con la mera existencia de un cartel informativo ex art. 22.4 LOPD, que recoja al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercer los derechos previstos en los arts.15-22 RGPD.

Como se ha podido comprobar, el legislador ha otorgado al empresario un alto grado de discrecionalidad al momento de adoptar un sistema de videovigilancia puesto que, pese a que tras la entrada en vigor de la LOPD se ha adoptado un sistema más robusto y garantista respecto a la implementación de sistemas de videovigilancia que implica un protagonismo singular del deber de información previa ex art. 12 RGPD y 11 LOPD, también se ha podido comprobar que se ha incorporado la doctrina aquí examinada, es decir, la excepcionalidad al deber de información prevista ex art. 89.1 párrafo segundo LOPD, otorgando validez secundaria del cartel informativo del sistema de videovigilancia cuando se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras.

En definitiva, un nuevo procedimiento que insta a la reflexión sobre este tipo de conflicto —interés del empresario *versus* derechos fundamentales de las personas trabajadoras—, causados por la introducción de dispositivos tecnológicos a través de los cuales es posible efectuar una monitorización laboral. Como ha advertido una parte de la doctrina, el problema radica en que este tipo de actuaciones llevadas a cabo por el empresario mediante sistemas de control tecnológico se están incrementando en la práctica por la amplia permisividad acogida en la jurisprudencia, por lo que “pillar a los incumplidores se vuelve el objetivo principal, sacrificando los derechos fundamentales⁸”.

5. BIBLIOGRAFÍA

González Rodríguez, R., “Los derechos fundamentales como límite difuso al control tecnológico en el ámbito laboral: luces y sombras de la primera regulación específica sobre la materia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, núm. 463, 2021.

Gude Fernández, A., “La videovigilancia en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad”, *Revista de Derecho Constitucional*, núm. 20, 2015.

Jiménez-Castellanos Ballesteros, I., “Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 136, 2017.

8 Tolodí Signes, A., “Control tecnológico: una propuesta de aplicación del triple juicio de proporcionalidad conforme a la normativa europea de protección de datos”, en AA.VV., *Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales – XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía – Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022, págs. 250-251.*

LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Molina Navarrete, C., "El poder empresarial de control digital: ¿nueva doctrina del TEDH o mayor rigor aplicativo de la precedente?", *Revista IusLabor*, núm. 3, 2017.

Molina Navarrete, C., "El derecho a la vida privada del trabajador en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: ¿Diálogo o conflicto con la jurisprudencia nacional?", *Revista Temas Laborales*, núm. 148, 2018.

Segoviano Astaburuaga, M. L., "El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores", *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 2, 2004.

Tolodí Signes, A., "Control tecnológico: una propuesta de aplicación del triple juicio de proporcionalidad conforme a la normativa europea de protección de datos", en AA.VV., *Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales – XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía – Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022.