

STC núm. 119/2022, de 29 de septiembre

**DESPIDO DISCIPLINARIO: SISTEMAS DE
VIDEOVIGILANCIA COMO MEDIO DE
PRUEBA VÁLIDO**

Enero 2023

(Nº 84)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

El pasado 29 de septiembre el Pleno Tribunal Constitucional (TC) dictó sentencia núm. 119/2022¹, en la que se analizan los requisitos que deben cumplir las empresas para utilizar las imágenes grabadas por las cámaras de videovigilancia con fines disciplinarios.

En el supuesto concreto, la Sala concluye que se dan los elementos exigidos en el art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), por haber captado la comisión flagrante de un acto ilícito por parte del trabajador. La sentencia contiene un voto particular al que se adhirieron cinco de los once magistrados.

Antecedentes

El 3 de junio de 2020 el Juzgado de lo Social (JS) nº1 de Vitoria – Gasteiz dictó sentencia en la que se declaró procedente el despido disciplinario de un trabajador de la empresa Saltoki Araba S.A, por transgresión de la buena fe contractual, con base en lo siguiente:

- En los hechos probados consta que durante su turno entregó a un tercero unos productos propiedad de la empresa recibiendo dinero en metálico a cambio, pero sin hacerle entrega de un recibo o albarán.
- El suceso fue descubierto por el gerente que revisó las cámaras de seguridad al advertir el día anterior una bolsa con la marca de la empresa de la competencia que contenía productos de Saltoki Araba en el interior del mostrador de atención al cliente.
- El Juzgado valoró como medio de prueba la grabación procedente de las cámaras de videovigilancia “colocadas en el interior del centro de trabajo, dentro del sistema general de seguridad de la empresa” de las que se advertía mediante un cartel de “zona videovigilada” en el exterior del establecimiento.
- No consta que la empresa instalara las cámaras para controlar el trabajo de las personas trabajadoras o por sospechas de incumplimiento.
- No consta que los trabajadores hubieran sido informados sobre la finalidad del tratamiento de las imágenes.
- El trabajador tenía conocimiento de la existencia de las cámaras, no solo porque se encontraban a plena vista de todos, sino porque años anteriores un compañero fue despedido tras verificarse las imágenes captadas por las mismas.

Contra la sentencia del JS, la representación del trabajador interpuso recurso de suplicación que fue estimado mediante sentencia núm. 1211/2020, de 6 de octubre del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco.

¹ <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29082>

La Sala fundamenta su fallo en los art. 87 y 89 de la LOPD, que exigen a la empresa informar previamente a las personas trabajadoras, de forma expresa, clara y concisa, sobre la utilización de las imágenes obtenidas a través de cámaras de videovigilancia.

Si bien la norma admite como excepción al cumplimiento del deber de información la comisión flagrante de actos ilícitos, el TSJ entiende que en este caso no cabe su aplicación por cuanto en el año 2014 la empresa ya había despedido a un trabajador utilizando como pruebas las imágenes captadas por las cámaras de seguridad. Así, habiendo transcurrido cinco años desde ese hecho, la Sala concluye que la empresa no puede atribuirse “medios y facultades que el ordenamiento jurídico sólo ha previsto de forma excepcional” para eludir los deberes impuestos por la LOPD.

En consecuencia, descarta las imágenes obtenidas de la cámara de seguridad como prueba válida y con ello todos los actos posteriores, incluso el reconocimiento de los hechos realizado por el trabajador. Así mismo considera que “las circunstancias puntuales de una bolsa o presuntas irregularidades en los albaranes” no son hechos dotados de “independencia y autonomía diferente a la prueba detonante del despido”.

Contra la resolución del TSJ la empresa interpuso recurso de casación para la unificación de la doctrina, que fue inadmitido por el Tribunal Supremo (TS) mediante auto de 14 de septiembre de 2021.

El TS considera que, entre la sentencia de contraste, STS de 31 de enero de 2017, rec. núm. 3331-2015, y la sentencia impugnada no concurre la identidad de supuestos necesarios. Las distintas conclusiones de las respectivas sentencias sobre la licitud del proceder empresarial se deben a la interpretación de normas distintas.

Argumenta que, si bien en ambos casos se da la circunstancia de que no se advierte sobre la posibilidad de utilizar las imágenes con fines disciplinarios, la sentencia de contraste basa su fallo en la doctrina contenida en la STC 39/2016, que solo impone el deber de contar con un cartel en el establecimiento que informe sobre la existencia de cámaras de videovigilancia, mientras que la sentencia recurrida posee un “contexto normativo diferente”, el del art. 89 LOPD, que permite el tratamiento de las imágenes siempre que se informe previamente de forma expresa, clara y concisa al trabajador, excepto en el caso de que las imágenes captadas “desvelen la comisión flagrante de un acto ilícito”.

Por todo lo anterior, la empresa presentó recurso de amparo contra la STSJ de País Vasco. Considera vulnerados el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y el derecho a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 CE), por no admitirse como prueba válida las imágenes de la cámara de seguridad, así como tampoco, la testifical del gerente que declaró que el trabajador le había reconocido los hechos que motivaron el despido.

Análisis

La sentencia que es objeto de este análisis se centra en determinar si las imágenes obtenidas de las cámaras de videovigilancia de la empresa pueden ser admitidas como un medio de prueba válido para la utilización con fines disciplinarios.

La empresa recurrente reitera en su escrito de alegaciones que el trabajador tenía conocimiento de la existencia de las cámaras de seguridad, dado que se encontraban perfectamente visibles, existía un cartel identificativo para los clientes en el exterior del establecimiento y un trabajador ya había sido despedido utilizando las imágenes como medio de prueba. Además, considera la prueba válida, ya que las imágenes captaron la comisión flagrante de un hecho ilícito.

El Ministerio Fiscal, entiende que debe estimarse el recurso ya que la grabación está amparada en la excepción dispuesta en el art. 89 LOPD y la jurisprudencia tanto constitucional como del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Por ello, no aprecia la vulneración de los derechos fundamentales a la protección de datos y la intimidad contenidos en el art. 18 CE.

El Tribunal acuerda la admisión a trámite del recurso por su **especial trascendencia constitucional**, conforme al art. 50.1 Ley 2/1979. Se trata de una oportunidad para “aclarar o cambiar su doctrina, como consecuencia de cambios normativos relevantes para la configuración del contenido del derecho fundamental (STC 155/2009)”. Con ello se refiere a **la entrada en vigor de la LOPD y la repercusión que puede generar en la doctrina sobre la utilización de imágenes captadas por los sistemas de videovigilancia de una empresa en los procedimientos por despido disciplinario.**

Recuerda que las sentencias citadas a lo largo del procedimiento, SSTC núm. 292/2000, de 30 de noviembre; 29/2013, de 13 de febrero y 39/2016, de 3 de marzo, fueron dictadas previo a la entrada en vigor de la LOPD. No obstante, “esta norma se encontraba ya vigente cuando sucedieron los hechos objeto de este amparo”.

El TC basa su fallo en la siguiente argumentación:

1º El derecho a la intimidad y la protección de datos en el ámbito laboral: doctrina constitucional y doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)

Mediante una amplia exposición de doctrina constitucional, recuerda algunos pasajes fundamentales de este derecho, destacando la reciente STC 66/2022, de 2 de junio que vincula el derecho a la intimidad personal, contenido en el art. 18.1 CE al derecho a la dignidad de la persona art. 10.1 CE. Se trata de un derecho que “debe ser protegido

igualmente en el ámbito laboral” (entre otras, STC 88/1995, de 19 de enero; 98/2000, de 10 de abril).

Sin embargo, y dado que los derechos fundamentales no son absolutos “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” debe realizarse atendiendo a la “finalidad legítima de la medida” valorando su idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

En cuanto a la protección de datos, trae a colación la STC 39/2016, de 3 de marzo, que, amparada en la legislación entonces vigente, la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, considera innecesario 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 y control laboral” dispuesto en el art. 20.3 del ET. No obstante, mantiene que “el respeto a los principios de información y consentimiento” son elementos esenciales de este derecho fundamental y, por tanto, en caso de incumplimiento “habrá que realizar una tarea de ponderación o juicio de proporcionalidad a fin de valorar la justificación o no de la medida adoptada”.

Sobre la doctrina de TEDH, se remite a las resoluciones del asunto *Barbulescu c. Rumanía* y el asunto *López Ribalda y otros c. España*.

Sin ánimo de un desarrollo exhaustivo, el TC recuerda el denominado Test *Barbulescu*, que establece unos criterios fundamentales que deben ser ponderados por los Estados con el fin de garantizar el derecho a la vida privada contenido en el art. 8 del Convenio europeo de derechos humanos (CEDH). Esto es: si se ha notificado al empleado la posibilidad de que el empresario adopte medidas para supervisar la correspondencia; el alcance de la supervisión; si el empresario ha proporcionado razones legítimas para realizar la supervisión; las consecuencias del control para el empleado; y, si se habían proporcionado al empleado las garantías adecuadas para la protección de su derecho.

Un supuesto similar al hecho enjuiciado es el resuelto en asunto *López Ribalda*, ya que se trata de dilucidar si la colocación de cámaras ocultas en las cajas de los supermercados vulneraba los derechos a la intimidad- art. 8 CEDH- y a un proceso justo -art. 6 CEDH-. En este caso el Tribunal consideró adecuada la ponderación realizada sobre los siguientes factores:

- La legitimidad de la instalación del sistema de videovigilancia
- El alcance de la vigilancia y el grado de intrusión
- Los lugares en los que se llevó a cabo la intrusión. Se prohíbe la grabación de imágenes en zonas privadas como los aseos.
- La limitación en el tiempo de la captura de imágenes mediante las cámaras.
- Las consecuencias para los trabajadores.

- La necesidad real de la medida.
- No se exige consentimiento previo, pero tampoco se excluye el deber de información. No obstante, un “requisito primordial relativo a la protección de intereses públicos o privados importantes podría justificar la falta de información previa”.

2º La normativa sobre protección de datos en el ámbito laboral

Tras realizar un breve recorrido histórico, el TC entiende que para el caso enjuiciado existe el marco normativo necesario para dar resolución a esta controversia. Y recuerda que

“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. “

Resultan de aplicación los art. 22.4; 22.8; 87 y 89 de la LOPD, así como el art. 20.3 ET.

3º Enjuiciamiento del caso

El TC interpreta que la conducta llevada a cabo por el trabajador está encuadrada en la excepción dispuesta en el art. 89 LOPD, por tanto, no se ha vulnerado el derecho fundamental a la protección de datos personales. A su juicio,

“no tendría sentido que la instalación de un sistema de seguridad en la empresa pudiera ser útil para verificar la comisión de infracciones por parte de terceros, y, sin embargo, no pudiera utilizarse para la detección e infracción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. “

Dado que el trabajador era consciente de la instalación de las cámaras, máxime cuando ya había sido despedido un compañero utilizando el mismo medio de prueba, no puede considerarse que carecía de información al respecto.

Con ello, indica, no pretende “excluir la responsabilidad de la empresa en el incumplimiento de su deber de información”, no obstante, no es suficiente para descartar las imágenes como un medio de prueba válido.

Sobre el derecho a la intimidad, rechaza la vulneración tras realizar un juicio de ponderación. Argumenta que la medida adoptada por la empresa es idónea, necesaria y proporcional, por cuanto se limita en el tiempo estrictamente necesario para verificar la conducta ilícita, se basa en sospechas indiciarias suficientes, “no parece que pudiera adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz”, y no se trataba de cámaras ocultas o situadas en zonas privadas como baños o vestuarios, sino de un sistema de vigilancia a la vista de todos.

Relevancia del Voto Particular

Los cinco magistrados que emitieron el voto particular (VP) basan su argumentación en dos líneas de razonamiento:

1º El alcance del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes y el parámetro de control de constitucionalidad aplicable al caso.

2º La incidencia en el derecho a la protección de datos de carácter personal del deber de información a los trabajadores sobre la utilización disciplinaria de pruebas videográficas.

Sobre la primera, no discrepa con la opinión mayoritaria en que el “parámetro de control de constitucionalidad” para determinar la validez de la prueba videográfica es el del “derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa (art. 24.2 CE)”, sino con el contenido que se le ha dado al mismo, pues no se alinea con la jurisprudencia constitucional en la materia. Más aún, considera que “induce a una confusión” con los derechos sustantivos a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal.

El derecho a la prueba garantiza a las partes del proceso llevar a cabo la actividad probatoria que considere necesaria siempre que se ajuste a las normas, siendo los órganos judiciales los garantes de su cumplimiento. Sin embargo, ello no implica que en la jurisdicción de amparo constitucional se puedan “sustituir o corregir las decisiones judiciales en la materia”.

Como ha venido manteniendo el Tribunal, las cuestiones sobre validez y licitud de las pruebas sólo son revisables si existe una falta de motivación razonable (entre otras, SSTC 126/2011, de 18 de julio y 97/2019 de 16 de julio), que solo se exceptúa cuando “la ilicitud probatoria trae causa directa o indirecta de la vulneración de derechos fundamentales de libertad o sustantivos del demandante o de un tercero en la obtención de tales pruebas”.

En el caso que nos ocupa, la invalidez de la prueba fue fundamentada en la infracción del art. 89.1 LOPD, pues el TSJ consideró insuficiente la advertencia de videovigilancia mediante carteles genéricos. Y, dado que tampoco existe vinculación con “ningún derecho fundamental de libertad o sustantivo” de la empresa, la demanda de amparo no debería haber sido estimada.

Recuerda el VP que **el amparo constitucional (arts. 53.2 y 161. 1 b) CE) tiene una función tutelar subsidiaria ante las posibles vulneraciones de las libertades y derechos fundamentales de los ciudadanos. No se trata, de un mecanismo de control abstracto que puede ser utilizado para “garantizar la correcta aplicación de la jurisprudencia constitucional sobre los derechos fundamentales”.**

Sobre la segunda, los magistrados comienzan realizando una síntesis de las posturas mantenidas por tres sentencias relevantes ya citadas sobre la materia. Así, la STC 29/2013, de 13 de febrero, defiende que este deber integra el derecho fundamental a la protección de datos por lo que “no cabe ser suplido en ningún caso por información genérica dirigida al público en general sobre la existencia del sistema de vigilancia”. Por su parte, la STC 39/2016, de 3 de marzo, mantiene una posición contraria, pues considera que no se trata de un deber específico y, por tanto, basta con la información genérica dirigida al público. Finalmente, la STEDH asunto López Ribalda, considera que “si bien los Estados cuentan con una amplia discrecionalidad para promulgar legislaciones específicas en la materia garantizando la proporcionalidad de la medida”, el deber puede exceptuarse en “determinadas circunstancias”.

Continúa señalando la falta de un criterio unánime en la jurisprudencia previa a la entrada en vigor de la actual LOPD, pues se basaban en lo dispuesto en la redacción de la Ley Orgánica 15/199, de 13 de diciembre, que solo imponía un deber genérico de información de los afectados. En consecuencia, el alcance, como precedentes, de las resoluciones citadas es limitada, incluso lo dispuesto en la STEDH asunto López Ribalda.

Es precisamente el esfuerzo del legislador reflejado en el art. 89.1 LOPD, el que ha propiciado el avance en la protección y alcance del derecho a la protección de datos de carácter personal del art. 18.4 CE. Se trata, en definitiva, de una regulación que “no puede ser ignorada e impone una reevaluación tanto de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos como la de este tribunal para establecer el actual estándar de tutela del derecho”.

El VP concluye especificando sus discrepancias con el voto mayoritario:

- Las **novedades introducidas por la redacción del art. 89.1 LOPD sin duda obligan al Tribunal Constitucional a clarificar la configuración del derecho a la protección de datos**. No obstante, **este caso no era el adecuado para ello**. Se ha provocado una innecesaria desfiguración del contenido del parámetro de control del derecho a la prueba, abriendo una perniciosa brecha en el sentido constitucional del recurso de amparo.
- Y respecto de la **garantía que para el derecho a la protección de datos de los trabajadores supone el deber de información específico en este tipo de supuestos**, se ha configurado un estándar que prácticamente anula esa garantía por la desmesurada extensión que se da a las posibilidades excepcionales de su modulación en caso de flagrancia.

Comentarios sindicales

Las personas trabajadoras conviven desde hace muchos años con la presencia de cámaras de videovigilancia en los centros de trabajo. Por ello, y ante el incremento del

control empresarial, sin duda favorecido por la apabullante la aparición de estos mecanismos, el legislador ha querido establecer en los art. 87 y 89 LOPD unos límites que en caso de la sentencia analizada parecen diluirse.

Cabe destacar la relevancia de esta STC por cuando **admite la posibilidad de la utilización de las imágenes de las cámaras de videovigilancia para fines disciplinarios incluso en casos como el supuesto analizado, donde la empresa ha incumplido el deber de información durante cinco años, sin aportar ningún argumento que lo justifique.**

No obstante, todo indica que el TC **no ha conseguido zanjar la cuestión, teniendo en cuenta la detallada argumentación discrepante brindada por los cinco magistrados del voto particular**, que tras su interpretación de la normativa y la doctrina aplicable consideran vulnerado los derechos fundamentales a la protección de datos y la intimidad.

Es importante tener en cuenta que lo que se analiza en este caso no es la conducta del trabajador, sino si las imágenes captadas pueden ser utilizadas como medio de prueba con fines disciplinarios. Y, en este punto resulta esclarecedor la argumentación del voto particular sobre la admisión del recurso de amparo, al recordar que la validez y licitud de pruebas “obtenidas sin la violación de derechos fundamentales”, son cuestiones que solo pueden ser revisables mediante este recurso “desde la perspectiva del deber de motivación razonable”. En el supuesto enjuiciado queda constatado que no se ha producido una falta de motivación por parte del TSJ, más aún, señala: “esta prueba videográfica no tiene vinculación con ningún derecho fundamental de libertad o sustantivo de la empresa demandante de amparo”. Por tanto, concluye que el recurso de amparo tendría que haber sido inadmitido.

Otra cuestión fundamental que analiza la sentencia es la **excepción por comisión flagrante de un acto ilícito** del art. 89 LOPD; se trata de un apartado que no fue introducido por el legislador para ser utilizado -siempre y en todo caso- como una herramienta para justificar el incumplimiento del deber de información, sino como un amparo legal para aquellos supuestos en donde la empresa no ha podido hacerlo por causas debidamente razonadas. En definitiva, dos conclusiones pueden extraerse al respecto: 1º no puede utilizarse la excepción como regla general; y 2º, resulta cuestionable aludir a la flagrancia cuando el visionado de las cámaras se produjo por la sospecha la conducta ilícita, un matiz que no es baladí, por cuanto desvirtuaría la aplicación de esta excepción al supuesto enjuiciado.

Lamentamos el fallo mantenido por la mayoría de los magistrados por cuanto, tal y como se señala en el voto particular, “no ha respondido en este caso a la altura de las circunstancias históricas en que se encuentra en desarrollo del derecho a la protección

de datos de carácter personal frente al desafío de la vertiginosa evolución de las tecnologías”.

Habrà que estar atentos a los próximos pronunciamientos, que esperamos continúen con la línea argumental seguida por el voto particular y contribuyan a garantizar la protección de los derechos fundamentales, cada día más vulnerables.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT

