

### **El deber informativo previo sobre el alcance de las medidas empresariales de videovigilancia**

**SJS núm. 3 de Pamplona, de 18 de febrero de 2019 (sentencia núm. 52/2019)**

**María José Romero Ródenas**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha*

**Gratiela-Florentina Moraru**

*Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha*

---

#### **I. Introducción**

La SJS objeto de análisis posibilita unas primeras consideraciones en relación con los posibles efectos de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el distanciamiento de esta disposición normativa del Reglamento Europeo de Protección de Datos.

La empresa demandada cuenta en sus instalaciones con cámaras de videovigilancia, que vienen señalizadas con el cartel identificativo de zona videovigilada y con referencia a la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, advirtiendo que cabe ejercitar los derechos ante Nucap Europe S.L. La discusión de dos trabajadores seguida de un altercado ha sido captada por las cámaras de la empresa, lo cual ha posibilitado la extinción del contrato de trabajo mediante despido disciplinario. Para dar sustento probatorio a su decisión extintiva, la empresa recurre a las imágenes grabadas, sin embargo, el órgano judicial de primera instancia enjuicia la validez de la prueba obtenida mediante la captación de imágenes atendiendo a la normativa nacional y europea.

El interés que suscita este pronunciamiento estriba en el análisis pormenorizado de la normativa en materia de protección de datos personales en todas sus dimensiones y sus constantes conexiones con destacados pronunciamientos del TEDH. El órgano juzgador cuestiona el régimen jurídico del deber informativo previo recogido en la Ley 3/2018.

#### **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución:** sentencia.

**Órgano:** Juzgado de lo Social Núm. 3 de Pamplona/Iruña.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 52/2019, de 18 de febrero.

**Número de procedimiento:** autos núm. 875/2018.

**ECLI:** ES:JSO:2019:281.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. Carlos González González.

**Votos particulares:** carece.

### **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

#### *1. Hechos relevantes*

El día 15 de septiembre de 2018, el trabajador demandante tiene una discusión en el centro de trabajo con otro trabajador a causa de una orden concreta de trabajo. En este escenario, el demandante sigue al otro trabajador por el centro de trabajo amenazándole. Concluida la jornada laboral, en el parking de la empresa, el demandante y su compañero se enzarzaron en una pelea durante la cual el actor golpeó a su contrincante con una fusta y este último respondió golpeándole a su vez con un casco de moto. Seis días más tarde, concretamente el 21 de septiembre de 2018, la empresa entrega al actor carta de despido disciplinario, con efectos del mismo día, en la que se indica los incumplimientos contemplados en el art. 54.2 c) ET y en el art. 58.h) del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra. Se señala como hechos que motivan el despido la participación del actor *“en una pelea, con puñetazos y golpes, con otro trabajador de la empresa”*.

La entrega de la carta de despido la realiza el responsable o jefe de personal de la empresa demandada, quien instruye el expediente contradictorio en presencia de un testigo y el otro trabajador implicado en la reyerta, ambos reconociendo la producción de los hechos. Se celebró el preceptivo acto de conciliación el 26 de octubre de 2018, concluyendo sin avenencia.

#### *2. Sentencia del Juzgado*

Mediante sentencia de 18 de febrero de 2019, el Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona desestima la demanda sobre despido disciplinario interpuesta por el trabajador frente a la empresa NUCAP EUROPE declarando procedente el despido del trabajador y absolviendo a la empresa de las pretensiones aducidas frente a ella. Para dar sustento jurídico a este fallo, el órgano judicial inadmite la prueba de la grabación de las cámaras de seguridad al entender que no se han cumplido las exigencias inherentes al respeto al derecho de protección de datos personales del trabajador incluyendo el deber informativo sobre la existencia de sistema de videovigilancia y la propia finalidad para la que se utilizaba. El deber informativo sobre el alcance de las medidas de videovigilancia es una exigencia que ha de observarse más allá de la colocación del cartel informativo.

No obstante lo anterior, el juzgador ha tenido a su alcance la posibilidad de valorar otras pruebas que han acreditado el incumplimiento laboral del trabajador. El testigo presencial y el responsable de recursos humanos han podido confirmar la perpetración los hechos que han originado el despido justificando de este modo la sanción consistente en despido disciplinario.

### **IV. Posiciones de las partes**

Los acontecimientos que originaron el litigio llevado ante la jurisdicción social giran en torno a la reafirmación de la importancia del deber de informar previamente a los trabajadores de la instalación de cámaras de videovigilancia y de la concreta finalidad del sistema implantado.

1. *El trabajador (demandante)*

Con el principal propósito de conseguir la satisfacción de sus intereses, el trabajador interpone demanda por despido considerando que la actuación empresarial es constitutiva de un despido improcedente. El actor cuestiona la veracidad de los hechos y alega que, en todo caso, la disputa mantenida con su compañero no reviste tal gravedad como para originar la sanción máxima del despido disciplinario. Por otro lado, en el acto de juicio se impugnan las grabaciones con sistemas de videovigilancia, que la empresa pretende aportar como prueba.

2. *La empresa (demandada)*

La empresa NUCAP defiende la correcta calificación de los hechos sosteniendo que el incidente entre el trabajador y su compañero constituye un incumplimiento laboral muy grave que respalda la imposición de la sanción máxima del despido disciplinario. En el acto de juicio, la empresa ha propuesto la prueba de la visualización de las grabaciones captadas por las cámaras de videovigilancia instaladas en la empresa que recogieron la disputa en cuestión. El juzgador de primera instancia inadmitió la prueba, que, además, resultó irrelevante para la acreditación del suceso.

**V. Normativa aplicable al caso**

La concurrencia de preceptos para la resolución de esta controversia es manifiesta, sin embargo, interesa invocar la consagración constitucional contenida en el art. 18.1 CE, donde se reafirma el derecho a la intimidad:

*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*

Un destacado papel interpretativo corresponde al art. 18.4 CE:

*La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.*

Resulta de suma relevancia el tenor del art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que se titula “Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo”:

1. *Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. 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. 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.*

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.*

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.

Uno de los preceptos manifiestamente necesarios para conferir una respuesta judicial respetuosa con los derechos fundamentales sería el art. 90.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Su dicción literal señala que:

*No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida. A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada. Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia.*

## **VI. Doctrina básica**

En siguientes líneas, concierne reflejar los fundamentos doctrinales de la sentencia objeto de comentario.

### **1. Sobre la nulidad de la prueba de videovigilancia en el centro de trabajo por vulnerar el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales**

La interpretación conjunta del art. 24.2 CE y el art. 90.1 LJS sirve de soporte para valorar la admisibilidad de los medios de prueba. Como se ha puesto de manifiesto en líneas previas, la empresa ha propuesto el visionado de las grabaciones de las cámaras de videovigilancia que tiene instaladas, pero esta prueba ha sido debidamente impugnada al entender el trabajador que constituía una vulneración de sus derechos fundamentales y que no observaba los requisitos consagrados para respetar el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos personales, invocando así los derechos contemplados en los arts. 18.1 y 18.4 CE.

### **2. Requisitos para la validez probatoria de las grabaciones con las cámaras de videovigilancia**

Con el principal objetivo de fundamentar la inadmisión de prueba propuesta por la empresa, el intérprete de primera instancia motiva su decisión apelando a la evolución jurisprudencial y a las exigencias legales para la admisión de las pruebas de esta índole como sigue:

- La doctrina constitucional hasta las SSTC 29/2013 y 39/2016 viene principalmente representada por la STC 98/2000 que pone de relieve la necesidad de abogar por una modulación de los derechos fundamentales del trabajador estrictamente necesaria para el normal desenvolvimiento de la empresa en razonable aplicación del principio de proporcionalidad. En este sentido, entiende que la instalación de un sistema de captación y grabación de sonidos no resulta indispensable para el buen funcionamiento del casino. Otro importante fallo invocado por el órgano juzgador sería la STC 186/2000 que entiende justificada la instalación de videocámaras ante las sospechas de irregularidades cometidas por parte del trabajador obedeciendo este razonamiento a la consideración de que la grabación de imágenes se limitó únicamente a la zona de la caja. La validez de la

prueba deriva en este último fallo de la concurrencia de la justificación, idoneidad y equilibrio.

- La anterior doctrina sustentada sobre la resolución del conflicto entre el derecho a la intimidad y las facultades de control empresarial con la aplicación del principio de proporcionalidad viene matizada por la STC 29/2013. El fallo constitucional aludido exige el cumplimiento riguroso del deber de información previo a los trabajadores para la admisión de las grabaciones como prueba requiriendo una información previa y expresa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral. El criterio expuesto se verá, sin embargo, alterado por un nuevo pronunciamiento representado por la STC 39/2016, delimitando el alcance del deber informativo a los trabajadores, al considerar que queda cumplido cuando la empresa coloca los distintivos informativos en las condiciones previstas en la Instrucción 1/2006<sup>[1]</sup>.
- La interpretación de las anteriores sentencias viene completada por la doctrina del TEDH y su pronunciamiento en el caso López Ribalda y otras v. España. La STEDH del caso López Ribalda, de 9 de enero de 2018, declara la vulneración del art. 8 del CEDH por parte del Estado español en la utilización de sistemas de videovigilancia encubierta. Este pronunciamiento incide en que la adopción de un sistema de videovigilancia sin informar previamente al trabajador implica una *“intrusión considerable en su vida privada, y una ilegítima privación del derecho a disponer de los propios datos, ya que el trabajador se ve privado de saber si le están grabando y qué se hace con esas imágenes, perdiendo todo poder de control y disposición sobre sus propios datos”*.
- El deber de transparencia e informativo se regulan en el Reglamento Europeo de Protección de Datos. Concretamente, el deber informativo se regula de forma más exigente y se debe cumplir a través de capas o niveles: el básico y el adicional. Se consagra una enumeración de la información que ha de proporcionarse a los interesados: la información sobre el responsable del tratamiento, la finalidad del tratamiento, la legitimación o título que legitima el tratamiento, los destinatarios de las cesiones o transferencias de los datos, los derechos de las personas, los datos del delegado de protección de datos y la procedencia o fuente de los datos. A la vista de lo anterior, la Ley Orgánica 3/2018 únicamente puede complementar el RGPD en aquello que se permite y sin contradecir la regulación esencial del mismo reglamento.
- El art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018 plantea muchos interrogantes y el primero de ellos gira en torno a la determinación de los límites inherentes al ejercicio de las funciones de control empresarial y al significado de la expresión *“acerca de esta medida”* al regular el deber de informar al trabajador. Tampoco se concreta si es exigencia legal especificar la finalidad para la que se implantan las medidas de control empresarial y si incluye la finalidad sancionadora en el supuesto de que se graben incumplimientos laborales. Otra omisión sería la relativa al concepto de acto ilícito. Una primera interpretación de esta disposición normativa puede llevar a concluir que se entiende cumplido el deber informativo con el cartel *“zona vigilada”* cuando se graba un acto ilícito, lo cual permitiría considerar la prueba válida y sancionar al trabajador. Esta previsión contenida en la Ley Orgánica 3/2018 choca frontalmente con la exigencia de información *“previa, expresa, clara y concisa”* acerca de la medida de videovigilancia.

### 3. Valoración de otras pruebas que acreditan el incumplimiento del trabajador.

La inadmisión de la prueba de la grabación de las cámaras de seguridad no evita la declaración de la procedencia del despido dada la existencia de una prueba testifical practicada en el acto de juicio que confirma la realidad de los hechos.

## VII. Parte dispositiva

Tras el despliegue de todos los anteriores fundamentos, la SJS 59/2019 desestima la demanda sobre despido disciplinario interpuesta por el trabajador absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones del actor.

## VIII. Pasajes decisivos

En el Fundamento Segundo que sintetiza los argumentos interpretativos esgrimidos por el intérprete de primera instancia para determinar la nulidad de la prueba de videovigilancia en el centro de trabajo, se expone las siguientes dos consideraciones que a continuación se reproducen:

*“Efectivamente, dado que existe un deber de informar previamente al trabajador de la instalación de las cámaras de vigilancia, ya no serán posibles y quedan absolutamente prohibidas las grabaciones encubiertas u ocultas, que es tanto como decir no informadas. Las sospechas de irregularidades graves en el desempeño de la actividad laboral no legitiman una excepción del deber de informar de la grabación que afecta al puesto objeto de sospecha, ni exonera de cumplir las exigencias del RGPD. La empresa siempre dispone de un medio de defensa de sus intereses, como es el anuncio de la grabación de las imágenes y de la finalidad, que ofrece ya una protección sobre su patrimonio por la función disuasoria que razonablemente debe producir”.*

Y, en otro pasaje, se añade:

*“Lo que si podemos concluir es que excluir la exigencia informativa de la finalidad de la videovigilancia, que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la protección de datos personales, supone que la LO 3/2018 no está respetando el derecho a la privacidad y a la protección de datos personales conforme a la doctrina del TEDH”.*

## IX. Comentario

### 1. Evolución de la jurisprudencia constitucional y europea.

La jurisprudencia del Tribunal de Constitucional ha venido interpretando el deber informativo previo a los trabajadores desde la óptica del principio de proporcionalidad decantándose en ocasiones a favor de las facultades de control de la actividad empresarial. No obstante, el juez de Pamplona invoca cronológicamente los siguientes fallos:

- La STC 98/2000 señala que la instalación del sistema de captación y grabación de sonidos constituye una actuación que excede las facultades que al empresario le confiere el art. 20.3 ET.
- La STC 186/2000 afirma que la instalación cerrada de televisión que vigilaba la zona de trabajo era una medida justificada, idónea, necesaria y equilibrada.
- La STC 29/2013 exige el rigor en el cumplimiento del deber de información previo a los trabajadores para admitir las grabaciones como pruebas del comportamiento del trabajador.
- La STC 39/2016 entiende suficiente para el cumplimiento del deber de información la mera exposición en un lugar visible del cartel distintivo.
- El caso López Ribalda y otras v. España determina que la videovigilancia encubierta ha de ser entendida como una intromisión en la vida privada de importante entidad<sup>[2]</sup>

La exposición ordenada de estos pronunciamientos pone de manifiesto la falta de uniformidad en los criterios constitucionales y la urgente necesidad de dar una solución jurídica contundente y sin contradicciones. La interpretación conjunta de las soluciones jurisprudenciales expuestas sirve para la construcción de un juicio crítico en torno al tratamiento del deber informativo previo. Es preciso por razonable que el TS y TC deban de pronunciarse, adaptando sus criterios a las exigencias informativas que resultan de aplicación a tenor del RGPD y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

## 2. *El RGPD y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*

La legislación europea en materia de protección de datos consagra unos principios y unas exigencias de fundamental aplicación para garantizar la tutela del derecho a la protección de datos personales. Las definiciones contenidas en el RGPD acerca de qué es lo que hay que entender por “dato personal” y “tratamiento” permiten fácilmente incluir en su ámbito de aplicación la imagen de los trabajadores captada a través de sistemas de videovigilancia dado que posibilita la identificación de estos. El deber de transparencia y el deber informativo regulados en el RGPD imponen una obligación de informar al interesado de la finalidad de la obtención de los datos. Esta conclusión es muy importante en la medida en que la Ley Orgánica 3/2018 contiene una ordenación expresa de las medidas de control empresarial que afectan al derecho a la intimidad de los trabajadores y al derecho a la protección de datos.

El art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018 se titula “*Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación en el lugar de trabajo*” llamando la atención la omisión del derecho a la protección de datos personales máxime cuando el art. 22.8 de esta misma ley señala que el tratamiento por el empleador de datos obtenidos a través de sistemas de cámaras o videocámaras se somete a lo dispuesto en el art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018. Sin embargo, el art. 89 plantea muchos interrogantes y el primero de ellos gira en torno a la determinación de los límites inherentes al ejercicio de las funciones de control empresarial y al significado de la expresión “*acerca de esta medida*” al regular el deber de informar al trabajador (“*Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores o a los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida*”). Tampoco se concreta si es exigencia legal especificar la finalidad para la que se implantan las medidas de control empresarial y si incluye la finalidad sancionadora en el supuesto de que se graben incumplimientos laborales. Otra omisión sería la relativa al concepto de acto ilícito (“*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*”). Ante esta inconcreción, y a falta de futura precisión jurisprudencial y constitucional, el deber de buena fe del empresario, debería siempre primar sobre su deber de vigilar, y solo en el supuesto de que informando (correctamente) siga el trabajador reiterando o realizando conductas (ilícitas), a nuestro juicio, entonces, se ejercería la potestad sancionadora.

## X. **Apunte final**

Podemos constatar que la normativa española no recoge la consagración sin excepciones del deber de transparencia e informativo como sí lo hace el RGPD. La LO 3/2018 se distancia considerablemente del RGPD y no sólo de este dado que los arts. 7 y 8 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales establecen el derecho al respeto de la vida privada y familiar y el derecho a la protección de datos personales. El art. 8.2 de la Carta recoge que los datos “*se tratarán de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley*”. Recuerda el Juez de Pamplona la consideración de los derechos y principios contenidos en la Carta como pieza integrante del derecho primario y su aplicación directa. En este sentido, toda limitación del ejercicio de los derechos y libertades deberá ser contemplada en la ley respetando siempre su contenido mínimo y el principio de proporcionalidad.

---

**Referencias:**

1. <sup>^</sup> Con esta línea, Vid. STSJ País Vasco de 11 de diciembre de 2018, rec. 2292/2018, con voto particular y antes de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y de la plena vigencia del Reglamento europeo señalado.
2. <sup>^</sup> Vid, por todos, GALLARDO MOYA R., “Un límite a los límites de la vida privada y de la correspondencia en los lugares de trabajo. Comentario a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos humanos (Gran Sala) de 5 de septiembre de 2017 en el caso *Bârbulescu II c. Rumania*”, *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017, pgs. 141 a 156; PRECIADO DOMENECH C.H., “Comentario de urgencia a la STEDH 9 de enero de 2018”, *Revista Información Laboral*, núm. 1, 2018.