

Deber de información del uso de dispositivos de vigilancia y sistema de garantías de los derechos a la protección de datos personales y derechos digitales. De nuevo sobre la prueba de videovigilancia.

José Luis Monereo Pérez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Resumen: *Deber de información del uso de dispositivos de vigilancia en el lugar de trabajo previsto en el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Requisitos. Las cámaras de video vigilancia son visibles; los trabajadores conocen su instalación y han sido informados los representantes de los trabajadores. Stradivarius España S. Despido disciplinario basado en “prueba de videovigilancia”.*

Palabras clave: *Deber de información previa empresarial de dispositivos de Videovigilancia. Protección de datos personales. Garantía de los derechos digitales. Admisibilidad de la prueba de videovigilancia en despidos disciplinarios, consentimiento informado. Tutela de los derechos fundamentales. Restricción de derechos fundamentales y principio de proporcionalidad.*

Keywords: *Duty of prior corporate information of video surveillance devices. Protection of personal data. Guarantee of digital rights. Admissibility of video surveillance evidence in disciplinary dismissals. Informed consent. Protection of fundamental rights. Restriction of fundamental rights and principle of proportionality.*

“Interpretar los derechos constitucionales a la luz del principio de proporcionalidad supone tratar a los derechos constitucionales como exigencias de optimización; esto es, como principios y no como simples reglas. En tanto que exigencias de optimización, los principios son normas que requieren que algo sea realizado en la mayor medida de lo posible, dadas sus posibilidades normativas y fácticas”.

ROBERT ALEXY^[1]

I. Introducción

La persona trabajadora fue despedida; en la carta de despido se alegaba falta muy grave del artículo 54.2 d del ET y 45 y 46 del convenio colectivo. El incumplimiento grave y culpable fue acreditado a través de la prueba de videovigilancia. Las cámaras de video vigilancia están visibles y los empleados conocen su instalación. Así como han sido informados los representantes de los trabajadores.

La representación de la empresa Stradivarius España S.A. plantea en casación unificadora dos núcleos de contradicción: por una parte, los requisitos que han de

concurrir para entender cumplido el deber de información del uso de dispositivos de vigilancia en el lugar de trabajo previsto en el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y, segundo, determinar si la decisión alcanzada en suplicación construye su fundamentación jurídica separándose de lo establecido en la declaración de hechos probados definida por el pronunciamiento de instancia.

Impugna la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 18 de julio de 2023 (RS 1121/2023) que estimó el recurso de suplicación formulado y declaró la nulidad del despido, señalando el carácter ilícito de la videovigilancia mantenida y la vulneración de un derecho fundamental.

El centro de gravedad de la controversia gira sobre la validez jurídica de la prueba de videovigilancia como acreditación de la causa del despido disciplinario.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 23/2025, de 14 de enero.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD núm. 5248/2023.

ECLI:ES:TS: 2025:149.

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excma. Sra. Dña. Concepción Rosario Ureste García.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El día 13/06/2022 se produjo el despido disciplinario; en la carta de despido se alegaba falta muy grave del artículo 54.2 d del ET y 45 y 46 del convenio colectivo. La carta obra al folio 5 en las actuaciones.

En la sentencia de instancia aparece la siguiente parte dispositiva: la desestimación de la demanda interpuesta por Teodora frente a la empresa Stradivarius S.A. declarando el despido procedente y absolviendo a la empresa de todos los pedimentos de la demanda.

Dicha sentencia fue recurrida en suplicación por la actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 18 de julio de 2023, en la que, desestimados los motivos de revisión fáctica planteados, consta el siguiente fallo: Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de San Sebastián, de 23 de noviembre de 2022, procedimiento 531/22, por D. Javier Garicano Chasco, letrado que actúa en nombre y representación de la Confederación Sindical ELA, y de su afiliada D.^a Teodora, la que se revoca y se declara nulo el despido acontecido el 13 de junio de 2022, y se condena a la empresa Stradivarius España, S.A, a estar y pasar por la anterior declaración, y a que readmita a la trabajadora en iguales circunstancias a las que regían con anterioridad al despido, y le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del mismo hasta la notificación de la presente sentencia, a razón de un salario mensual de 1.361,53 euros, sin costas.».

Por la representación de Stradivarius España S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación

IV. Posición de las partes

Parte empresarial: Por la representación de Stradivarius España S.A. se formalizó el recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de

suplicación. Aportando Sentencia de contraste considera que la prueba de videovigilancia para acreditar las causas del despido disciplinario es válida, y, por tanto, el despido ha de ser calificado de procedente.

Parte Social: La prueba de videovigilancia debe ser declarada inválida por omisión del deber de información finalista. Las cámaras de videovigilancia se utilizaron para fines disciplinarios sin comunicación al trabajador del uso para control disciplinario.

V. Normativa aplicable al caso

-Artículos 18 y 24 de la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE); Artículos 6 y 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950.

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

-Artículos 5 y 6 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter personal (en adelante, LOPD de 1999).

-Artículos 4.2, 20.3, 55, apartados 5 y 6 del RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

-Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante LRJS),

Capítulo XI. “De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas”, artículos 177 a 184. En lo principal entran en juego más intensamente los artículos 108.2, 221, 224, 235, 179, 182 y 183 LRJS; artículo 108, artículo 96.1 LRJS; y artículos 207.e) y 219.1º LRJS.

-Artículos 299.2, Sección 8 (“De la reproducción de la palabra, el sonido y la imagen y de los instrumentos que permiten archivar y conocer datos relevantes para el proceso”), artículos 382 a 384 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

VI. Doctrina básica

-No puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocesal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una "consecutividad lógica y jurídica". Dicho en otros términos, no existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo, por lo que la pretensión de la actora no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el art. 18.1 y 3 CE.

- Del relato fáctico se infiere que el sistema era conocido por los trabajadores y también por sus representantes. Recordaremos aquí la STC 119/2022, de 29 de septiembre, en lo que se refiere a la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral: «el tratamiento de esos datos no exige el consentimiento expreso del trabajador, porque se entiende implícito por la mera relación contractual. Pero, en todo caso, subsiste el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental. En principio, este deber ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa. Sin embargo, 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. El fundamento de esta excepción parece fácilmente deducible: 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 y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. 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.

- Y en orden a descartar la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador (art. 18.1 CE), resulta trasladable la doctrina que la misma resolución desarrolla seguidamente acerca de la valoración de la medida como justificada, idónea, necesaria y proporcionada: «(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. Con relación a ese último punto, se ponderan también los elementos narrados acerca de la ubicación de las cámaras y su conocimiento por los trabajadores y sus representantes, concluyendo, en definitiva, la licitud de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para acreditar una conducta de la trabajadora contraria a la normativa de seguridad de las cajas, para apropiarse de dos prendas y reintegrarse su importe, que resultó constitutiva de una falta muy grave del art. 54.2 d del ET y 45 y 46 del convenio colectivo. Precizando que la descripción de este concreto proceder no ha sido combatida en sí misma.

VII. Parte dispositiva

Se concluye, en definitiva, la licitud de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para acreditar una conducta de la trabajadora contraria a la normativa de seguridad de las cajas, para apropiarse de dos prendas y reintegrarse su importe, que resultó constitutiva de una falta muy grave del art. 54.2 d del ET y 45 y 46 del convenio colectivo aplicable. Se precisa que la descripción de este concreto proceder no ha sido combatida en sí misma.

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Stradivarius España S.A.

Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 18 de julio de 2023 (rollo 1121/2023) y resolver el recurso de suplicación formulado por D^a Teodora, desestimándolo y confirmando correlativamente la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Donostia el 23 de noviembre de 2022 en sus autos 531/2022.

No procede efectuar condena en costas.

Se acuerda la devolución del depósito y de las consignaciones o aseguramientos efectuados para recurrir.

VIII. Pasajes decisivos

El Tribunal Supremo construye el fundamento de la decisión sobre la base de la doctrina establecida en la STC 119/2022, de 29 de septiembre, en lo que se refiere a la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral: «el tratamiento de esos datos no exige el consentimiento expreso del trabajador, porque se entiende implícito por la mera relación contractual. Pero, en todo caso, subsiste el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental. En principio, este deber ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa. Sin embargo, 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. El fundamento de esta excepción parece fácilmente deducible: 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 y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. 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.».

Como allí acaeció, las cámaras se utilizaron para comprobar un hecho concreto, que resultó constitutivo de un ilícito proceder, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta -descrita con anterioridad-, siendo en consecuencia válida la utilización de las imágenes captadas para verificar una conducta ilícita cometida por la trabajadora.

IX. Comentario

La Sentencia objeto de comentario sintetiza la doctrina jurisprudencial consolidada en la materia relativa a la legitimidad de la prueba de videovigilancia, con un especial apoyo en la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional.

Del relato fáctico se infiere que el sistema era conocido por los trabajadores y también por sus representantes. Ahora bien, hay que señalar que las cámaras de videovigilancia se instalaron exclusivamente con una finalidad de evitar perjuicios en el entorno de los clientes, sin que se haya producido información alguna de otra finalidad distinta a la persona trabajadora o a la representación de los trabajadores.

El Tribunal Supremo recuerda la STC 119/2022, de 29 de septiembre, en lo que se refiere a la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral: «el tratamiento de esos datos no exige el consentimiento expreso del trabajador, porque se entiende implícito por la mera relación contractual. Pero, en todo caso, subsiste el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental. En principio, este deber ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa. Sin embargo, 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. El fundamento de esta excepción parece fácilmente deducible: 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 y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. 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.».

En cualquier caso, llama la atención la contundencia de varias argumentaciones interrelacionadas (al hilo del discurso interno de las SSTC 292/2000, 61/2021 y 119/2022):

1ª). “El Tribunal Constitucional afirmaba de manera frontal que un despido no es necesariamente nulo por el hecho de que venga basado en una fuente probatoria que haya comportado la vulneración de derechos fundamentales. Dicha distinción, contraria a trazar una correlación entre la nulidad de la fuente de prueba y la nulidad del despido, no merece ser calificada de arbitraria o de manifiestamente irrazonable”.

Esa aseveración debe ser matizada porque realmente no parece constitucionalmente admisible que se pueda considerar que en estos casos de legalidad de la prueba de videovigilancia se esté propiamente ante la realidad de “una fuente probatoria que haya comportado la vulneración de derechos fundamentales”, sino más bien lo contrario en la lógica del discurso interno: pues se entiende que a través de los principios de adecuación finalista y de proporcionalidad se llega a la conclusión que una medida que incide negativamente en la tutela de los datos personales del trabajo pueda ser legítima y proporcional para constatar un

incumplimiento del trabajador laboralmente sancionable. Hay aquí una ponderación interpretativa entre el derecho fundamental a la protección de datos personales y el poder de despido disciplinario del empresario, que supone una *restricción* del derecho a la protección de datos al servicio de otros fines previstos en el ordenamiento jurídico y que reduce su fuerza protectora al hacer efectivos otros derechos, que en este caso no tienen el carácter fundamental en el sentido estricto de no disfrutar de un más elevado nivel de tutela constitucional (art. 53 CE). Esta *restricción* será constitucionalmente legítima si es razonable (justificación) y proporcional en el marco del proceso de razonamiento judicial, porque de lo contrario sería inconstitucional. Se realiza, así, la necesidad de justificar de manera racional cualquier *restricción* a la operatividad efectiva del derecho a la protección de datos constitucionalmente protegido. La justificación presupone la existencia de una finalidad y de medios adecuados para alcanzarla. De lo contrario no se superará el test de proporcionalidad y de conexión de racionalidad.

2ª). “Proyectada dicha doctrina constitucional a la cuestión planteada, podemos afirmar que no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocésal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una “*consecutividad* lógica y jurídica”. Dicho, en otros términos, no existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo, por lo que la pretensión de la actora no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el art. 18.1 y 3 CE”. Pero también es obvio que el despido deberá ser calificado jurisprudencialmente como nulo si es discriminatorio o vulnera en sí mismo un derecho fundamental garantizado en la Norma Fundamental.

3ª). Conforme al art. 89 (“Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de 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 art. 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]. De esta normativa derivaría la exigencia a los empleadores de la utilización del sistema de videovigilancia para el fin de controlar su actividad laboral, con la peculiaridad de que “se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores”.

Hechas estas observaciones preliminares, la videovigilancia puede ser una medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, al amparo del art. 20.3 del ET. Es necesario distinguir entre la videovigilancia oculta y la que se realiza con conocimiento de la persona empleada.

La STC 39/2016 (Pleno), de 3 de marzo, enjuició un supuesto en el que las cámaras de videovigilancia se habían instalado en una tienda, captando la imagen de la trabajadora apropiándose de dinero. Para ocultar dicha apropiación, la empleada realizó operaciones falsas de devoluciones de venta de prendas. La trabajadora fue despedida. La cámara estaba situada en el lugar donde se desarrollaba la prestación laboral, enfocando directamente a la caja. En un lugar visible del escaparate del establecimiento se había colocado el distintivo informativo.

Esta doctrina constitucional se ha aplicado en reiterados pronunciamientos del Tribunal Supremo. La STS de 7 de julio de 2016, rec. 3233/2014, declaró lícita la prueba consistente en una videograbación efectuada en una zona de la empresa destinada a almacenar productos. En el mismo sentido se pronunció la sentencia de contraste, dictada por el Tribunal Supremo en fecha 31 de enero de 2017, recurso

3331/2015. Por su parte, la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 1 de febrero de 2017, recurso 3262/2015, examinó un litigio en el que el centro de trabajo tenía un sistema de videovigilancia por razones de seguridad (para impedir robos y otros delitos), siendo la trabajadora conocedora de dicho sistema, sin que hubiera sido informada del destino que pudiera darse a las imágenes o que pudieran ser utilizadas en su contra. Con base en dichas grabaciones, la trabajadora fue objeto de un despido disciplinario por haber manipulado los tickets y hurtado diferentes cantidades. Por su parte, la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de fecha 2 de febrero de 2017, recurso 554/2016, enjuició un pleito en el que en el centro de trabajo (un gimnasio) existían videocámaras en la entrada y en los espacios públicos del gimnasio, excepto en los vestuarios y aseos, sin que la representación unitaria de los trabajadores, ni los trabajadores, hubieran sido advertidos de su posible uso con fines disciplinarios. La sentencia del TS de 21 de julio de 2021, recurso 4877/2018, abordó un pleito en que un vigilante de seguridad estaba encargado del acceso principal de vehículos a un recinto ferial.

Pero también hay que tomar en consideración (que es atendida también por la Sentencia del Tribunal Supremo objeto de este comentario), adicionalmente, que, en determinadas circunstancias, la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (*López Ribalda II*), admite que la empresa no advierta al trabajador de la existencia ni de la ubicación de determinadas cámaras de videovigilancia, sin que ello conduzca necesariamente a la nulidad de la prueba de videovigilancia (la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia) que sustenta y acredita el despido o la sanción disciplinaria impuesta al trabajador. Frente a la doctrina precedente doctrina de *López Ribalda I*, que exigía el conocimiento de la existencia de las cámaras de videovigilancia -utilizadas como medio fundamental o principal de prueba-, pero también la información al trabajador de la posible finalidad disciplinaria de su establecimiento y emplazamiento.

La base jurídica del tratamiento de datos está más bien en la ejecución y cumplimiento del contrato de trabajo y en las consiguientes facultades legales de control del empleador (art. 20.3 ET) y no tanto en el consentimiento del trabajador; y ello por el "desequilibrio claro" que puede existir entre el interesado y el responsable del tratamiento al que hace referencia el considerando 43 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Para el Tribunal Supremo *la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era, así, una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad que imponen la jurisprudencia constitucional y del TEDH*. Debe tenerse adicionalmente en cuenta, en este sentido, que es al empresario a quien le corresponde "la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo" (art. 105.1 LRJS), por lo que ostenta la facultad de utilizar "los medios de prueba pertinentes para su defensa" (art. 24.2 CE).

En el presente supuesto, se trataba de unas cámaras de seguridad, cuya existencia era conocida por el trabajador, que potencialmente podían permitir acreditar el incumplimiento de las normas de seguridad del acceso al recinto por el vigilante de seguridad, cuyo cometido era, precisamente, cumplir con esas normas de seguridad. La empresa tenía un interés legítimo amparado en sus facultades empresariales de control y en la carga de la prueba que sobre ella recaía a la hora de probar la veracidad de los hechos acreditativos del incumplimiento reprochados al trabajador. Por lo demás, el examen de caso de autos se debe ceñir a si la prueba debió o no admitirse, sin que deba extenderse a si se cumplieron todos los requerimientos de la legislación de protección de datos (véase STS 817/2021, de 21 de julio de 2021, rec. 4877/2018, sobre despido disciplinario de vigilante de seguridad en el recinto ferial por incumplimiento grave y culpable basándose en imágenes grabadas por las cámaras de control de Ifema).

Por su parte, la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (*López Ribalda II*), destaca el hecho de que, como igualmente ocurría en el supuesto enjuiciado por el TEDH, la prueba no fuera nula desde la perspectiva de la impugnación judicial de la sanción disciplinaria impuesta al trabajador, no impide que la empresa pueda ser responsable en el ámbito de la legislación de protección de datos, de manera que las allí demandantes tenían otras medidas a su disposición, como la denuncia ante la agencia o el órgano responsable de la protección de datos o el ejercicio de acciones judiciales, pues la protección de datos en el marco de la videovigilancia en el lugar de trabajo puede garantizarse por diversos medios, que pueden corresponder sin duda al Derecho laboral, pero también al Derecho administrativo, civil o penal, medios estos últimos que las allí demandantes optaron por no utilizar”^[3].

Se está ante un problema de aplicación e interpretación del grupo normativo regulador de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas y de los poderes directivos del empleador.

Por ello mismo, la admisibilidad de una prueba de videovigilancia para despedir o sancionar disciplinariamente al trabajador está sometida a un sistema de límites y condiciones de validez. Básicamente:

Primero.-El sistema de videovigilancia para uso empresarial y para la vigilancia y el control de la actividad laboral puede ser admisible al amparo del poder de dirección ex art. 20.3 del ET, conforme al cual “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida de su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”.

Segundo.- En el referido precepto encontramos ya un límite general explícito, a saber: “guardando en su adopción y aplicación la consideración debida de su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad” (art. 20.3 del ET). Atendiendo a que la dignidad constituye el eje del sistema de derechos y libertades fundamentales garantizadas en la Constitución en el marco del estándar multinivel de los derechos humanos fundamentales (art. 10 CE), es manifiesto que el ejercicio de vigilancia y control debe ser “ponderado”, sometido a los principios de racionalidad y proporcionalidad y al principio de la buena fe que rige expresamente el ejercicio de todas las facultades que comprende el poder de dirección del empleador (art. 20.2 del ET). En el fondo se ha de cumplir con el triple juicio que toda medida restrictiva de derechos fundamentales -datos personales, intimidad, imagen, etcétera-, es decir, que la medida debe ser idónea, capaz de conseguir el objetivo, necesaria, que no exista otra medida para esa finalidad y proporcional en términos de equilibrio y ponderación (STC 9/2000, de 10 de abril de 2000, asunto Casino La Toja; con cita de jurisprudencia consolidada de este “triple juicio” de razonabilidad de la medida restrictiva). La falta o el déficit grave en la pertinente observancia de este triple juicio de racionalidad jurídica, privará de legitimidad al sistema de vigilancia y control laboral.

Tercero.-Esto significa, en primer lugar y ante todo, que la captación y grabación de imágenes en el centro de trabajo debe ser necesaria e indispensable para la seguridad y buen funcionamiento de la empresa; y además ha de ser justificado, proporcionar y sujeto al criterio de la menor intervención/invasión posible de los derechos fundamentales del trabajador (señaladamente, la protección de datos personales, intimidad y la inviolabilidad) (SSTC 98/2000, de 10 de abril –aunque referida a la instalación de aparatos de captación y grabación en el centro de trabajo-; 186/2000, de 10 de julio; 241/2012, de 17 de diciembre; 29/2013, de 11 de febrero; 170/2013, de 7 de octubre, de 7 de octubre; 212/2013, de 16 de diciembre; entre otras). No toda empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma requiere de estas técnicas de vigilancia y control, pues dependerá de las condiciones y circunstancias concretas de la empresa y del sistema de prestaciones laborales. La carga de la prueba de esta “necesariedad” (principio de justificado motivo en la introducción de la medida de videovigilancia) corresponde evidentemente a la dirección de la empresa o del

complejo empresarial. La vigilancia y control no puede ser un expediente generalizable de justificación y, tras está, sin criterios de proporcionalidad y ponderación entre los derechos en juego. Por lo demás, en caso de su utilización instrumental a efectos de despido disciplinario, es al empleador a quien le corresponde "la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo" (art.105.1 LRJS), por lo que en coherencia está facultado para utilizar "los medios de prueba pertinentes para su defensa" (art. 24.2 CE), pero siempre que con ello se respeten los principios de necesidad, adecuación (principio de intervención mínima) y proporcionalidad de la medida para los fines perseguidos, siendo necesario ponderar los derechos y bienes constitucionales en situación de conflicto; esto es, el derecho a la protección de datos de la persona trabajadora y el poder de dirección del empleador para fines empresarial y laborales.

Cuarto. -El art. 20bis del ET (ubicado sistemáticamente, de manera harto significativa, precisamente después del art. 20 del ET) garantiza el derecho de los trabajadores a la intimidad, estableciendo que los trabajadores tienen derecho a la intimidad "frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales". En este sentido el art. 87 ("derecho a la intimidad...") de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales), garantiza el derecho a la intimidad en relación con un el entorno digital. Por su parte, las personas trabajadoras (en el ámbito del empleo privado y público) tienen, conforme al art. 89 de Ley Orgánica 3/2018, "derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo" (cfr. art. 90, respecto al "derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral"), indicando, entre otras cuestiones, que "los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videovigilancia para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o empleados públicos previstas respectivamente, en el art. 20.3 del ET 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*" (cfr. art. 64.5.f) del ET^[4]). Se añade que "en el supuesto de que se haya captado la comisión fragante 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 art. 22.4 de esta ley orgánica" (apartado 1 del art. 89.1)^[5]. No sólo la Sentencia aquí analizada, sino también otras como la STS, Sala de lo Social, núm. 285/2022, de 30 de marzo (RCUD núm. 1288/20220) y la STS, Sala de lo Social, núm.1003/2021, de 13 de octubre, recud, 3715/2018, sobre la posible licitud de la prueba de videovigilancia y su uso finalista para los despidos y sanciones disciplinarias. Para el Tribunal Supremo la medida empresarial de vigilancia y control se resuelve en la predisposición de los medios técnicos para verificar el cumplimiento por la persona que trabaja de sus obligaciones y deberes jurídico-laborales al amparo del art. 20.3 del ET, en relación con el art. 1.1 del mismo cuerpo legal. Es lícita la prueba de videovigilancia y grabación cuando los trabajadores conocían la instalación de cámaras y existían carteles advirtiendo de su presencia; sin ser necesario especificar la finalidad concreta que se ha atribuido a la videovigilancia y el control de imágenes que permite^[6].

Este es igualmente, el criterio mantenido por la STS-SOC núm. 23/2025, de 14 de enero, objeto de este comentario: Del relato fáctico se infiere que el sistema era conocido por los trabajadores y también por sus representantes. El Tribunal Supremo recuerda aquí la STC 119/2022, de 29 de septiembre, en lo que se refiere a la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral: «el tratamiento de esos datos no exige el consentimiento expreso del trabajador, porque se entiende implícito por la mera relación contractual. Pero, en todo caso, subsiste el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental. En principio, este deber ha de cumplimentarse de forma

previa, expresa, clara y concisa. Sin embargo, 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. El fundamento de esta *excepción* parece fácilmente deducible: 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 y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. 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.».

Como allí acaeció, las cámaras se utilizaron para comprobar un hecho concreto, que resultó constitutivo de un ilícito proceder, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta -descrita con anterioridad-, siendo en consecuencia válida la utilización de las imágenes captadas para verificar una conducta ilícita cometida por la trabajadora.

El art. 90 de la Ley Orgánica 3/2018^[7] (en relación con el art. 5. “Deber de confidencialidad” de la LOPD) deja sentado la exigencia del conocimiento previo del trabajador como regla general de orden público inexcusable; recae en la dirección de la empresa facilitar esa información y su finalidad^[8]. Esa información deba atender al principio de transparencia el cual exige que la información y comunicación relativa al tratamiento de dichos datos sea fácilmente accesible y fácil de entender, y que se utilice un lenguaje comprensible.

Quinto. - Límites también explícitos se recogen en la regulación legal, cuando se establece que “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 empleados públicos, tal como vestuarios, aseos, comedores o análogos” (art. 89.2 Ley Orgánica 3/2018).

Sexto. -En cualquier caso, la utilización de estos sistemas de vigilancia y control 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 que respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en el sistema legal (SSTS 21 de julio de 2021, rec. 4877/2018; y de 25 de enero de 2022, rec. 4468/2018). Su condición de validez también depende de la transparencia y visibilidad (la cámara ha de ser visible), con la información (de su existencia y finalidad) al trabajador y a los representantes legales y con carteles que indique que existe una cámara de visualización y grabación. Esto precisamente garantiza su posible efecto disuasorio y persuasivo. Si la prueba de videovigilancia ha sido ilícita, por incumplir los deberes de motivación/justificación de la medida, información, transparencia y visibilidad –aparte del principio de proporcionalidad en la adopción de la medida sancionadora-, el eventual despido disciplinario de la persona que trabaja deviene ilegítimo, el cual de ordinario deberá calificarse de despido nulo al acreditarse que la prueba de videovigilancia –exclusiva o principal para motivar el despido disciplinario- ha sido ilícita con vulneración de derechos fundamentales (doctrina, de origen anglosajón, del “fruto del árbol envenenado”), con los efectos contractuales e indemnizatorios cualificados pertinentes (artículos 55, apartados 5 y 6, del ET y 108.2 de la LRJS). (La STC 61/2021, de 15 de marzo, no entró -incorrectamente- en esta cuestión de la calificación por entender que era una decisión de legalidad ordinaria que correspondería enjuiciar por ello a la jurisdicción ordinaria)^[9]. En cualquier caso, si se declara judicialmente que la prueba es ilícita por vulneración del derecho fundamental de la persona trabajadora ello exigirá el correspondiente resarcimiento del daño moral o perjuicio sufrido por el trabajador con independencia de que finalmente el despido sea calificado en sí como improcedente o nulo, y con carácter *adicional* a la indemnización tasada que le pueda corresponder al trabajador por el despido ilegítimo (*in fine* el grupo normativo formado por los artículos 178.2, 183.3 y 184 de la LRJS)^[10].

Séptimo. -El deber de informar al trabajador (y no debería de excluirse a los representantes legales de la empresa o centro de trabajo, en caso de que los hubiera) tiene una importante excepción en los supuestos de *cámara oculta*, por sospecha fundada en elementos indiciarios de que la persona que trabaja pudiera estar llevando a cabo una conducta desleal o ilícita. (Hay que tener en cuenta que en el caso de autos a la persona trabajadora no le fue notificada la realización de captación de su imagen durante el desempeño laboral ni la utilización de la misma con finalidad específica disciplinaria). La STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, entiende que, si el trabajador sabe de la existencia del sistema de videovigilancia, no es obligado especificar la finalidad exacta asignada a ese control.

Ese es el caso y la doctrina establecida por el TEDH en STEDH (Gran Sala), de 17 de octubre de 2019 (números 1874/13 y 8567/13) (asunto López Ribalda II), que hace notar que en el caso se considera que el uso como prueba de las imágenes obtenidas por videocámara oculta no socava sin más la imparcialidad del proceso ni el derecho a la intimidad ni al más amplio derecho a protección de datos personales. La sospecha ha de ser fundada, y no tratarse de simples suposiciones. Se rectifica y corrige en gran medida la STEDH (Gran Sala) 9 de enero de 2018 (Caso López Ribalda I c. España), que inadmitió la prueba por tratarse de una videovigilancia oculta o encubierta sin una justificación razonable y sin atender a otros elementos de acreditación de los hechos. La *regla general continúa siendo que el sistema de videovigilancia sea conocido por el trabajador* (y de ordinario por sus representantes legales de existir éstos), aunque no sea obligado especificar la finalidad exacta asignada a esa vigilancia y control. El conocimiento/información (que a menudo se obtiene por el hecho de la notoriedad y visibilidad del sistema de videovigilancia y control de la seguridad de los centros o instalaciones^[11]) no puede identificarse con la exigencia de consentimiento o veto por parte del trabajador^[12]. El empleador no está obligado a requerir el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas mediante las cámaras instaladas en la organización empresarial con la finalidad de seguro o control laboral. Tampoco se exige el consentimiento de la representación legal de los trabajadores.

Ahora bien, el tratamiento de las imágenes tiene una *adscripción finalista*, pues no pueden utilizarse para fines ajenos al control de las relaciones de trabajo (exclusivamente en los términos previstos, entre otros, en el art. 20.3 del ET). De no ser así, estaríamos ante una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos de los trabajadores afectados por la medida de videovigilancia con todas las consecuencias jurídicas en términos de responsabilidad empresarial (art. 18 CE). Por otra parte, ha de ser necesaria –como se indicó– y ha de cumplir con los principios de justificación, adecuación y proporcionalidad, como elementos de racionalidad jurídica exigibles para que la medida de videovigilancia sea realmente respetuosa con los derechos fundamentales de los trabajadores y los poderes de vigilancia y control atribuidos al empresario (art. 20.3 del ET). Los poderes directivos del empleador –fundados en el contrato de trabajo o, en su caso, en la relación estatutaria de Derecho público y en el principio de la libertad de empresa ex art. 38 CE–, han de respetar los derechos de la persona trabajadora (como la protección de datos personales, la intimidad, etcétera), y tales principios de justificación, adecuación y proporcionalidad se infieren ya de la propia Constitución que los reconoce dentro del sistema de límites recíprocos que se impone deducir del estándar de derechos y libertades que nuestra Norma Fundamental garantiza en su sistema interno, el cual se dota de la pertinente apertura al estándar multinivel de garantía de los derechos fundamentales (artículos 10.2 y 93 a 96 de la Constitución). Los derechos fundamentales de los trabajadores (como el derecho a la protección de datos personales) limitan las facultades empresariales de control y vigilancia de la actividad laboral.

Para superar el juicio de proporcionalidad en la instalación *excepcional* de las *cámaras ocultas* (videovigilancia oculta) es necesario, como mínimo, los siguientes requisitos: 1) Que la cámara o el circuito de grabación esté instalado durante unos pocos días (por tanto, no puede ser una medida permanente, sino temporal y adaptada a los fines legítimos). 2) Igualmente, la cámara o el circuito de grabación

deberá de enfocar solo el puesto de trabajo de la persona de la que se sospecha (deben ser sospechas razonables con indicios acreditados). 3. Tratándose de una excepción al deber de informar con carácter previo a la introducción de la medida, sólo se permite no cumplirlo cuando se acrediten “sospechas razonables” de que se está produciendo (no tiene un carácter preventivo genérico e indiferenciado) un incumplimiento laboral que incida negativamente en los intereses de la organización empresarial y siempre con no se disponga de otros medios eficaces alternativos que sean menos invasivos sobre la esfera privada de la persona que trabaja. De este modo la vigilancia o controles ocultos no puede realizarse por una mera sospecha de la comisión de un acto ilícito por parte del trabajador, pues se ha de acreditar que existe una “sospecha razonable” *aportando indicios* de que se está cometiendo una infracción grave que incida negativamente en los intereses de la empresa o del empleador. 4) La grabación o videovigilancia también deberá superar la idoneidad necesaria del juicio de proporcionalidad (STC 186/2000). Esto significa que dicha grabación deberá de tener la finalidad de detecta el incumplimiento o la irregularidad que se pretende evitar y de que se tiene sospechas razonables (se insiste, no caben meras sospechas o intuiciones, pues es obvio que dichas justificaciones no superarían el juicio de proporcionalidad). Para el cumplimiento de tal finalidad se debería acreditar mediante cualquier tipo de documento o indicio que permita verificar la existencia de estas sospechas razonables en términos jurídicos. Los indicios sustentan una conclusión sobre el *factum probandum*^[13]. No se puede eximir de ellos –de esa aportación indiciaria-, porque se estaría no ante actos meramente discrecionales, sino decididamente arbitrarios sin justificación “a priori” alguna en el desenvolvimiento de las relaciones intersubjetivos de trabajo, las cuales están basadas, precisamente, en la confianza legítima y en el principio de la buena fe (inherentes a las obligaciones jurídicas de cooperación en las relaciones contractuales o estatutarias de trabajo). La cooperación debida (a la que sirve la relación obligatoria) presupone, de suyo, la buena fe contractual y, en general, en el actuar jurídico.

Con estos límites se puede utilizar la prueba de videovigilancia, sin que ello por sí mismo implique una lesión del derecho constitucional a la intimidad o del más amplio derecho a la protección de datos personales (art. 18 CE; interpretado conforme al canon hermenéutico establecido ex art. 10.2 de la misma Norma Fundamental). De manera que a efectos del despido disciplinario (art. 54 del ET) o sanción ex art. 58 del ET los hechos pueden ser objeto de prueba válida grabada a través del sistema de videovigilancia. Pero estamos en el campo donde la ponderación entre los bienes jurídicos fundamentales en tensión exige que la dinámica de la empresa no pueda derivar en una organización interna de poder de dominio y vigilancia prácticamente ilimitado sobre las personas que prestan servicios profesionales bajo condiciones de dependencia o subordinación organizacional. Si se aceptara su “normalización jurídica” sin límites precisos la vigilancia y control de las personas que trabajan entonces pasamos del trabajo subordinado contractualmente a la dominación directa de la persona del trabajador y la neutralización funcional/instrumental de sus derechos personalísimos en el marco de las relaciones de trabajo. Esto es, se transitaría de la simple subordinación o dependencia contractual al más amplio poder instrumental de un tipo de subordinación capaz de incidir en la naturaleza humana. Se arrebataría (o más exactamente se invadiría) al trabajador lo que le es más íntimo, esto es, la esfera inherente a su personalidad. Se estaría ante, en tal caso, de un poder (poder biopolítico neopanóptico normalizado que sobrepasaría a la formulación del poder biopolítico que realizara Michel Foucault) que presentaría el riesgo de incrementar la disciplina y el principio de autoridad más allá de lo que pueda resultar razonable en una relación profesional jurídica contractual o estatutaria. La idea de poner freno a formas de organización y vigilancia de las personas trabajadoras en los lugares de trabajo que incrementan los poderes exorbitantes de la dirección de la empresa y la intrusión en la esfera personalísima de los trabajadores es una exigencia del propio sistema democrático de relaciones laborales, pues pone en cuestión el disfrute de los derechos de la persona como ciudadano en la empresa u organización productiva. Las formas de organización empresarial propias de un reforzado orden de dominio de la vigilancia y control laboral invasivo “abandona las tradicionales reciprocidades

orgánicas con las personas”, expropia datos personales y posibilita la elaboración de modelos predictivos conductuales que limitan la esfera de libertad real de la persona que trabaja y la hacen más vulnerable frente al poder del empleador. La era digital y de la tecnociencia ha contribuido a la expansión de la empresa “neopanóptica”, la cual emerge en la coyuntura histórica actual como forma de vigilancia invasiva de los trabajadores y de dominación de las personas que trabajan a través de penetración de su esfera personal. Este nuevo escenario reabre el debate sobre el perímetro legal y ético del considerado legalmente legítimo poder de vigilancia y control del empleador ex art. 20.3 del ET y los medios que utiliza, manifiestamente invasivos, dada su potencial capacidad de trascender en todos los ámbitos de la relación laboral.

X. Apunte final

Todo lo relativo con la “prueba de videovigilancia” y la justificación del despido disciplinario, fundado en ella, es una cuestión jurídica extremadamente compleja, tanto en sus premisas de partida como por el carácter proteiforme de los casos objeto de controversia que han de ser resueltos en sede judicial en el marco de un sistema multinivel de garantías jurisdiccionales.

Pese a la doctrina jurisprudencial consolidada actualmente disponible, continúa siendo una cuestión problemática la admisibilidad de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido disciplinario del trabajador, y asimismo sobre los requisitos necesarios de la prueba basada en la videovigilancia y los principios de “balanceamiento” o ponderación entre los derechos y la *restricción* de los derechos fundamentales del trabajador. Se admite una prueba de videovigilancia para despedir disciplinariamente a la persona trabajadora, aunque esa admisibilidad está sometida a un sistema de límites y condiciones de validez ineludibles (donde entran en juego reglas generales y excepciones taxativas, pero formuladas a través de conceptos jurídicos indeterminados).

Persisten también serios problemas interpretativos respecto a la validez jurídica de obtención de imágenes a través de grabaciones ocultas, instaladas sin información previa alguna, sea con carácter general sorpresivo, o sea por sospechas (que en rigor deberían encontrar un soporte fáctico, serio y razonable) de que se está produciendo o se va a producir un incumplimiento de la persona trabajadora. Hay que tener en cuenta la previsión general del art. 22.4 (art. 22. Tratamiento con fines de videovigilancia) de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales): “El deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información. En todo caso, el responsable del tratamiento deberá mantener a disposición de los afectados la información a la que se refiere el citado reglamento”. Pero, por otra parte, está la controvertida doctrina establecida por la STC 39/2016 (Pleno), de 3 de marzo (que, entre otras consideraciones, indica que “si el trabajador sabe de la existencia del sistema de videovigilancia, no es obligado especificar la finalidad exacta asignada a ese control”), en relación con la Sentencia López Ribalda 2, ya aludida. Cabría inquirir sobre si en verdad se puede entender que esta controversia jurídica está clausurada y la solución interpretativa establecida es plenamente satisfactoria para la tutela efectiva del derecho fundamental concernido^[14].

Igualmente, a pesar del aval que encontró en la STC 61/2021, continúa siendo objeto de controversia en la doctrina jurídica la constitucionalidad de la desvinculación entre la nulidad de la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales de la persona trabajadora en su realización y la nulidad del despido.

Por otra parte, en estos casos de apreciación de la admisibilidad jurídica de la prueba de videovigilancia hay una ponderación interpretativa entre el derecho

fundamental a la protección de datos personales y el poder de despido disciplinario del empresario, que supone una *restricción* del derecho a la protección de datos personales al servicio de otros fines previstos en el ordenamiento jurídico y que reduce su fuerza protectora para hacer efectivos otros derechos, que en este caso no tienen el carácter fundamental en el sentido estricto de no disfrutaban de un más elevado nivel de tutela conferida en la Constitución como norma fundamental del ordenamiento jurídico. Esta *restricción* será constitucionalmente legítima si es razonable (justificación) y proporcional (que en un contexto relacional y de colisión remite a una optimización en el sentido de procurar que el derecho se realice con la mayor amplitud posible dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas) en el marco del proceso de razonamiento judicial, porque de lo contrario sería inconstitucional. Se realiza, así, la necesidad de justificar de manera racional cualquier tipo de *restricción* a la operatividad efectiva del derecho a la protección de datos constitucionalmente garantizado. La justificación presupone la existencia de una finalidad y de medios adecuados para alcanzarla. De lo contrario no se superará el test de proporcionalidad y de conexión de racionalidad.

Referencias:

1. ^ ALEXY, R.: *“Teoría del discurso y derechos constitucionales”* (2004), en ALEXY, R.: *Teoría del discurso y derechos constitucionales*, México D.F., Fontamara, 2005, p. 61.
2. ^ *Por su parte, el art. 22. (“Tratamientos con fines de videovigilancia”) [...] 4. El deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información. En todo caso, el responsable del tratamiento deberá mantener a disposición de los afectados la información a la que se refiere el citado reglamento”.*
3. ^ *La STS de 25 de enero de 2022, rec. 4468/2018, dictada en un supuesto idéntico al enjuiciado en la STS de 21 de julio de 2021, ha reiterado su doctrina. Y lo mismo cabe decir de las SSTS de 13 de octubre de 2021, rec. 3715/2018, y 91/2022, de 1 de febrero, rcud, núm. 3482/2019, etcétera.*
4. ^ *Esta disposición establece un derecho de consulta-informe de los representantes de los trabajadores, los cuales tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones: “[...] f) La implantación y previsión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”. Hay que tener en cuenta que el art. 64.1, párrafo segundo, del ET define la consulta entendiendo por tal “el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo”; añadiendo que “En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los*

trabajadores (art. 64.1, párrafo tercero, del ET). Hay que tener en cuenta que el incumplimiento del procedimiento de “consulta-informe” puede cuestionar la validez de la medida empresarial adoptada. Estos derechos de “consulta-informe” – incluido, pues, el art. 64.5.f) del ET- pueden, y en puridad deberían, ser objeto de concreción y mejora por parte de la autonomía colectiva, según se prevé en el propio sistema legal ex art. 91 (“Derechos digitales en la negociación colectiva”) de la Ley Orgánica 3/2018, conforme al cual, “los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”.

5. [^] Conforme al art. 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018 (“Tratamientos con fines de videovigilancia”) “el deber de información previsto en el art. 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información”. Resulta de interés la STS, Sala de lo Penal, 569/2020, de 20 de octubre de 2020, sobre Cámaras de videovigilancia en el Hospital e investigación de delitos. Las cámaras se colocaron en el pasillo de distribución y acceso a las habitaciones del hospital, por lo que no alcanzaban espacios donde pueda concurrir un ámbito de privacidad intenso como el interior de las habitaciones, aseos o de zonas comunes y despachos o cuartos de los profesionales sanitarios y del personal del centro. En suma, las cámaras solamente controlaban el flujo de personas que transitan por el pasillo, por lo que la medida se considera ponderada.
6. [^] SSTs 7 de julio de 2016, rec. 3233/2014, y 21 de julio de 2021, rec. 4877/2018, entre otras.
7. [^] Según el art. 90 (“Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral”), apartado 1, “los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el art. 20.3 del ET 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. 2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión”.
8. [^] El Alto Tribunal en STC 39/2016 de 3 de marzo, declaró la admisibilidad de la prueba de videovigilancia al considerar que “teniendo el trabajador la información previa de la instalación de las cámaras de videovigilancia a través del correspondiente distintivo informativo y habiendo sido tratadas las imágenes captadas para el control de la relación laboral, no puede entenderse vulnerado el art. 18.4 CE o derecho a la intimidad”.
9. [^] Se ha señalado que la STC 61/2021, avaló la constitucionalidad de la desvinculación entre la nulidad de la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales de la persona trabajadora en su realización y la nulidad del despido. Esta doctrina constitucional abordó la controversia jurídica relativa a la interpretación del art. 55.5 del ET desde el punto de

vista del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), calificando la misma como mera cuestión de legalidad ordinaria. En ella se abandona la interpretación de la legalidad en atención a la efectividad de los derechos fundamentales y su tutela en la dirección de la reparación integral de la lesión. El Tribunal Constitucional otorga parcialmente el amparo a la trabajadora al considerar vulnerado su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva sólo en la medida en que la sentencia impugnada no le reconoció una indemnización por la lesión de sus derechos fundamentales en la obtención de la prueba ilícita. Esta sentencia tiene un voto particular de la magistrada M^a Luisa Balaguer Castejón. El impacto negativo singular de esta sentencia del Alto Tribunal sobre la tutela efectiva y las pruebas tecnológicas (como es el caso de la prueba de videovigilancia) es analizado en CASAS BAAMONDE, M.E.: “Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2021, y BAZ RODRÍGUEZ, J.: “El despido disciplinario con prueba lesiva de derechos fundamentales y su calificación: ¿formulación, aclaración o modificación de la doctrina constitucional? (Comentario a la STC 61/2021, de 15 de marzo, sala 1^a, rec. Amparo 6838-2019)”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 2, 2022, pp. 143-152.

10. ^ Reténgase, al efecto, que la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (López Ribalda II), el hecho de que, como igualmente ocurría en el supuesto enjuiciado por el TEDH, la prueba no fuera nula desde la perspectiva de la impugnación judicial de la sanción disciplinaria impuesta al trabajador, no impide que la empresa pueda ser responsable en el ámbito de la legislación de protección de datos, de manera que las allí demandantes tenían otras medidas a su disposición, como la denuncia ante la agencia o el órgano responsable de la protección de datos o el ejercicio de acciones judiciales, pues la protección de datos en el marco de la videovigilancia en el lugar de trabajo puede garantizarse por diversos medios, que pueden corresponder sin duda al derecho laboral, pero también al derecho administrativo, civil o penal, medios estos últimos que las allí demandantes optaron por no utilizar”.
11. ^ Un supuesto típico en el que el sistema de videovigilancia era conocido por el trabajador “por evidente y notario”, es el caso de autos contemplado en la STS 817/2021, de 21 de julio de 2021, recud. 4877/2018. Implícitamente este criterio podría estar establecido en la STDH de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II), que admite la prueba válida para acreditar el incumplimiento del trabajador a través de las imágenes obtenidas de cámaras de videovigilancia, siempre que la persona trabajadora concernida conociera de su existencia; y entendiendo que no resulta necesario indicar la finalidad específica que motivó su implantación en el lugar de trabajo. No obstante, no se olvide que en el supuesto de la sentencia López Ribalda II se trataba no de un supuesto general, sino de “cámaras ocultas”: se justificaba la grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia debidamente acreditada de sospechas razonables de irregularidades graves.
12. ^ Véase SSTS 2 de febrero de 2017, rec. 554/2016, y STS, Sala de lo Social, núm.1003/2021, de 13 de octubre, recud, 3715/2018.
13. ^ Véase MONEREO PÉREZ, J.L., y ORTEGA LOZANO, P.G.: “Prueba de videovigilancia, tutela de los derechos fundamentales y justificación del despido disciplinario: límites y requisitos de razonabilidad jurídica”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4/2022; *Ibid.*, “Se justifica la

grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia debidamente acreditada de sospechas razonables de irregularidades graves. STEDH (Gran Sala), de 17 de octubre de 2019 (números 1874/13 y 8567/13) (asunto López Ribalda II)”, en Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 8/2019.

14. [^] *Resulta paradigmática la argumentación contenida en la STSJPV 1837/2023, de 18 de julio de 2023, Nº de Rec. 1121/2023, que declaró nulo el despido de la trabajadora, con fundamento en los artículos 89 y 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018, indicando que la empresa no informó a los trabajadores de la utilización del sistema de videovigilancia para llevar a cabo un control de la actividad laboral y estableció y mantuvo dicho sistema de videovigilancia con relación a la clientela. Por lo demás, cuestiona el TSJPV que se esté ante un “hecho fragante” capaz de legitimar la excepción que se prevé en el art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018. Y reclama la aplicación de la “doctrina del fruto envenenado” ante la ilicitud de la aducida “prueba de videovigilancia” para fundamentar el acto de despido disciplinario.*