

# Cuando la videovigilancia en el trabajo genera inseguridad (jurídica)



RICARDO  
FORTÚN  
SÁNCHEZ

Abogado-senior  
Departamento  
Derecho Laboral y de Empleo

**EJASO** **ETL**  
ESTUDIO JURÍDICO GLOBAL

Son tiempos convulsos para los profesionales del Derecho Laboral. Los textos de ilustres catedráticos, en su condición de doctos en la materia, que antaño memorizábamos en nuestra época de estudiantes, apenas nos permiten hoy en día dibujar unas líneas generales, a modo de gruesos trazos, del panorama jurídico laboral español. Por un lado, el legislador, ese ser etéreo que cada vez redacta con más prisas y menos congruencia, tiene a bien modificar las normas elementales con cierta frecuencia, impidiendo establecer una base normativa sólida que pueda ser utilizada de forma sistemática con el devenir de los años. Y por otro lado, porque ya ni la doctrina científica, ni la literalidad de la norma, permiten garantizar un conocimiento cabal y una interpretación lógica de la escena jurídica, estando actualmente a merced de las resoluciones judiciales –constituyan o no jurisprudencia–, que de forma cada vez más habitual llevan a cabo una labor de ingeniería jurídica para resolver cada caso.

## Sentencias que sorprenden

En Estrasburgo ya se ha reconocido que el asunto de los interinos ha sido resuelto sin entender la norma



española. Y en nuestro país, cada vez con más frecuencia nos encontramos con sentencias que sorprenden a propios y extraños, y cuya fundamentación jurídica es un cúmulo de justificaciones necesarias para alcanzar la conclusión que el redactor, pese a que el camino analítico para la resolución debería ser el contrario.

Cambios de criterio, ausencia de doctrina unificada, interpretaciones que son una oda a la imaginación... No es posible asesorar al cliente con la certeza y convicción que cualquiera desearía y la inseguridad jurídica se adueña cada vez más de cualquier asesoría, que obliga al temeroso abogado a estudiar día a día las múltiples novedades judiciales que surgen en la materia, y que van arrinconando sutilmente en la memoria lo aprendido hasta la fecha.

La sentencia de 3 de marzo de 2016, el Tribunal Constitucional (TC) matizó su doctrina sobre la obligación de informar a los trabajadores sobre

el uso de cámaras de videovigilancia para el control del trabajo, al surgir un conflicto entre el derecho fundamental del trabajador a la protección de sus datos personales –como puede ser su imagen– (art. 18.4 CE), y las facultades empresariales de vigilancia y control (art. 20.3 ET, y arts. 33 y 38 CE). En esta sentencia, el TC deja claro que cobra una especial relevancia la finalidad con la que se recaban las imágenes. Así, el tratamiento de datos personales (imágenes) dirigido al control de la relación laboral, debe entenderse implícito en la relación negocial, siempre que se encuentre dirigido al cumplimiento del contrato firmado entre las partes. Por el contrario, el consentimiento de los trabajadores afectados sí será necesario cuando el tratamiento de datos se utilice con finalidad ajena al cumplimiento del contrato. Así, «sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la rela-

ción contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados».

De este modo, nuestro TC aclaró su doctrina para diferenciar este caso enjuiciado, en el que la cámara grababa la caja de la tienda, de aquel que resolvió en su sentencia de fecha de 11 de febrero de 2013, donde las cámaras eran de seguridad y grababan las instalaciones del centro de trabajo. Y ello siempre observando el debido cumplimiento de los cuatro requisitos necesarios de la medida: justificación, idoneidad, necesidad y equilibrio.

## El TS aplica la doctrina constitucional

El Tribunal Supremo (TS) ha aplicado la doctrina constitucional en su sentencia 77/2017, de 31 de enero, a pesar de que los casos no son iguales. En esta ocasión, la comunicación a los empleados sí estaba hecha, si bien se

No es posible asesorar al cliente con la certeza y convicción que cualquiera desearía



Así pues, la seguridad que te dan las cámaras, los tribunales te la quitan



informó que únicamente era por motivos de seguridad y no se comunicó de su uso en el ámbito de la esfera laboral. Además, el supuesto enjuiciado partía de la premisa de que la cámara estaba ubicada en las instalaciones por cuestiones de seguridad, no controlando el puesto de trabajo concreto.

Señala el Tribunal que se presuponía –efectivamente, no hay certeza–, que las cámaras en ambos supuestos se instalan por seguridad, entendiendo esta en un sentido tan amplio que abarca el «control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes y terceros, así como rápida detección de siniestros». Atendiendo a lo anterior, siguiendo la línea constitucional, tratándose de seguridad y cumpliéndose los cuatro requisitos necesarios de la medida, no se vulneran derechos fundamentales, aunque la comunicación haya sido deficiente.

Como fácilmente puede desprenderse, es difícil que una cámara de videovigilancia no se encuentre instalada por motivos de seguridad –algo que, al igual que el TS, se puede presuponer–, y atendiendo a dicha definición, nunca requerirá de la comunicación al trabajador si lo que capta es su actividad laboral.

Así pues, concluyendo, la seguridad que te dan las cámaras, los tribunales te la quitan.