

# El Supremo tendrá que fijar los límites del control laboral con videovigilancia

Ya existen sentencias contradictorias sobre si la obligación de información es menor si hay actos ilegales del empleado

Pedro del Rosal

12 de abril de 2019

Casación a la vista. Salvo sorpresa, el Tribunal Supremo tendrá que aclarar si las obligaciones de información de la empresa con los empleados, en caso de que las cámaras de seguridad capten a un trabajador cometiendo actos ilícitos, se relajan o no. Ya existen sentencias que aplican criterios contradictorios; solo falta que la línea más garantista sea refrendada por algún Tribunal Superior de Justicia (TSJ).

El conflicto proviene de la redacción del artículo 89.1 de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos. Dicho precepto, que regula el uso de dispositivos de videovigilancia en el lugar de trabajo, determina que "los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o empleados públicos" de dos circunstancias: primero, de la instalación de las cámaras; y, segundo, de que estas pueden ser empleadas "para el ejercicio de las funciones de control" laboral.

Sin embargo, el párrafo segundo del mismo artículo asevera que "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". ¿Qué dice ese precepto? Que el deber de información para la videovigilancia "se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento". Es decir, no es necesario que se haya informado al empleado pillado *in fraganti* de la concreta finalidad de control laboral, sino que basta con que sepa de la existencia de las cámaras.

¿Se está, por tanto, relajando el deber de información si lo que se captan son "actos ilícitos"? Del literal de la norma así se puede deducir. Sin embargo, un juzgado de Pamplona, en la primera sentencia tras la Ley Orgánica de Protección de Datos que analiza el uso de cámaras de videovigilancia en el trabajo, rechaza que exista un régimen más laxo en el caso de "actos ilícitos". El juez que dicta la sentencia considera que la "contradicción" entre los párrafos primero y segundo del artículo 89 debe resolverse haciendo una interpretación proteccionista con los derechos del trabajador. "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 ley orgánica no está respetando el derecho a la privacidad y a la protección de datos personales conforme a la doctrina del TEDH". Tampoco las garantías que establece el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que "no permite degradar la exigencia en el ámbito de las relaciones laborales".

A favor de la 'laxitud'

La interpretación del juzgado de Pamplona choca frontalmente, sin embargo, con la que ha dado el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco en una reciente sentencia. En ella, los magistrados confirman la suspensión de empleo y sueldo de un conductor de autobús que, gracias a una cámara instalada en el vehículo, fue descubierto conduciendo de forma temeraria. En este caso, la empresa

advertía de la presencia del dispositivo de grabación, pero no de la concreta finalidad de control laboral para el que podían emplearse las imágenes.

La sentencia subraya que en este caso no se vieron lesionados los derechos a la intimidad y la protección de datos del trabajador puesto que en el vídeo no aparece él, solo imágenes de la calle que permiten acreditar su modo de conducir. "La grabación se limitó a las circunstancias del tráfico", explica el texto, por lo que no hay vulneración de derechos.

No obstante (y aquí está el quid de la cuestión), los magistrados amplían su razonamiento y expresan que "aunque la grabación recogiese la imagen del trabajador, tampoco nos encontraríamos ante un uso de datos personales contrario a los derechos fundamentales del recurrente, atendiendo a las circunstancias concurrentes". Y ello porque "ha quedado acreditado que la empresa informó al trabajador de la videovigilancia mediante una pegatina en el vehículo, y que ha empleado la grabación para comprobar datos relativos al desenvolvimiento de la prestación de servicios". Por ello, concluye la resolución, "no es preciso el consentimiento expreso del trabajador para esta grabación [...], sino simplemente estar informado de ello", y tampoco es preciso "que se informase al trabajador de la finalidad exacta de la videovigilancia".

La línea que sigue el TSJ es acorde con la doctrina manifestada por el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo antes de la aprobación de la Ley Orgánica y de la plena vigencia del Reglamento europeo. El alto tribunal estableció que, ante actos delictivos, bastaba con que la plantilla conociera la instalación de las cámaras.

#### Voto particular

La sentencia del tribunal vasco cuenta, en todo caso, con un voto particular que afirma que "el contrato de trabajo determina un ámbito de la persona que, como tal, no está ajeno a la totalidad de los derechos fundamentales que se desarrollan en el ámbito ciudadano". El magistrado discrepante considera que el empleado debía conocer la finalidad de la videovigilancia y "si no conoce este fin del sistema (para el control en su trabajo), ni consiente, ni asiente, ni le puede perjudicar. Si no se le ha informado de ello, el elemento de reproducción no es aceptable como instrumento para controlar la relación laboral". Eso sí, añade un último inciso que puede sembrar alguna duda (que no se advierte en la sentencia del juzgado de Pamplona): "salvo que se muestre absolutamente imprescindible [para ejercer las funciones de control laboral]".

El debate está servido y, dada la gran cantidad de matices que presenta la nueva normativa y la casuística laboral, todo indica que será el Supremo quien, en último término, tenga que zanjar cómo interpretar el derecho fundamental a la protección de datos con relación al uso de videovigilancia en el entorno del trabajo.