

Derecho a la intimidad y cámaras ocultas en el lugar de trabajo

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado que la utilización por el empleador de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo supone una vulneración de su derecho a la privacidad e intimidad

CÉSAR NAVARRO, ELENA ESPARZA Y PALOMA GONZÁLEZ

11 DE ABRIL DE 2018

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en su sentencia de fecha 9 de enero de 2018 (asuntos C-1874/13 y 8567/13; asunto López Ribalda) ha declarado que la utilización por el empleador de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo, sin previo aviso de su instalación a los empleados, supone una vulneración de su derecho a la privacidad e intimidad.

En el presente caso, se analiza un supuesto en el que el empresario instaló cámaras visibles con el correspondiente cartel distintivo en el centro de trabajo, así como cámaras ocultas en cada caja del supermercado al advertir numerosos descuadres en la caja de la tienda, informando a los trabajadores únicamente de la instalación de las primeras.

Tras la revisión de las imágenes de las cámaras, se descubrió que cinco cajeras habían robado en connivencia con clientes. La empresa se reunió con las empleadas en presencia de un representante de los trabajadores para poner de manifiesto los hechos descubiertos, reconociendo entonces las empleadas su responsabilidad en los mismos, siendo finalmente despedidas por razones disciplinarias.

Como consecuencia, si bien algunas trabajadoras presentaron su baja voluntaria y otras fueron despedidas, todas impugnaron su despido.

Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia que conocieron del asunto entendieron, por un lado, que existía falta de acción en aquellas impugnaciones de trabajadoras que habían presentado la baja voluntaria y, por otro, que los despidos efectivamente producidos eran procedentes, conforme a la doctrina asentada hasta ese momento por el Tribunal Constitucional (STC 3 de marzo de 2016). Este criterio entendía que la conducta empresarial era idónea, necesaria y proporcional siempre y cuando hubiera sospechas fundadas de algún incumplimiento en la empresa, existiese un cartel identificativo de la existencia de cámaras de videovigilancia que estuvieran visibles y localizadas donde prestaban servicios los empleados, y que no hubiera otra medida menos intrusiva, suprimiendo con ello cualquier expectativa de intimidad que pudieran tener los trabajadores.

Tras la inadmisión de los recursos interpuestos ante el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, las empleadas solicitaron al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) la declaración de la vulneración del artículo 8 –derecho al respeto de la vida privada– y del artículo 6.1 –derecho a un proceso justo o equitativo– del Convenio Europeo de Derechos Humanos, por haber sido grabadas por cámaras sin previo aviso, haber utilizado dichas imágenes en un procedimiento judicial y por haber sido consideradas las imágenes como prueba válida por los tribunales españoles.

De conformidad con lo expuesto, el TEDH se pronunció el pasado 9 de enero de 2018 entendiendo que la consideración como prueba válida de unas imágenes obtenidas por una cámara de videovigilancia sobre la que no se había informado a sus trabajadores, constituye una vulneración del derecho a la privacidad e intimidad de los trabajadores, por resultar contrario a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

El TEDH reconoció a cada trabajadora una indemnización por daños morales por importe de 4.000 euros por vulneración del derecho mencionado.

No obstante, avaló la procedencia de los despidos ya que dicha calificación no se fundamentó única y exclusivamente en las referidas imágenes, sino también en otras pruebas adicionales a dichas grabaciones, como las declaraciones de las propias cajeras.

Así pues, nos encontramos ante un cambio sustancial de la doctrina del Tribunal Constitucional establecida en su sentencia de 3 de marzo de 2016 que liberaba a las empresas de esta carga informativa explícita y precisa, y que habían venido aplicando hasta ahora los tribunales españoles. Este nuevo criterio del TEDH entiende, como requisito imprescindible y determinante, informar previamente a los trabajadores, rechazando pues que el consentimiento de los trabajadores esté incluido en su contrato de trabajo y, por ello, no resulte necesario solicitarlo.

Es más, este nuevo criterio fue aplicado días después, el 12 de enero de 2018, por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y la Mancha, el cual ha entendido que la información previa al trabajador es determinante para valorar si se ha producido vulneración de los derechos de los trabajadores.

En resumen, tras este pronunciamiento europeo, los empresarios deberán informar previamente a sus trabajadores de manera clara, expresa e inequívoca de la instalación de cualquier cámara en el centro de trabajo en aras de no vulnerar su derecho a la intimidad, pues la mera existencia de una pegatina distintiva ya no resultará suficiente para que la grabación de los trabajadores resulte válida, aun existiendo sospechas fundadas de los incumplimientos laborales.

La falta de información previa a los empleados no determinará necesariamente la declaración de nulidad o improcedencia del despido siempre que queden acreditados los incumplimientos laborales mediante otras pruebas válidas, como en este caso fueron las declaraciones testificales.

No obstante, la declaración de vulneración del derecho a la privacidad e intimidad de los trabajadores dejará abierta la vía para reclamar una indemnización por daños morales.