

LA VIDEOVIGILANCIA ENCUBIERTA EN EL TRABAJO ES UNA INTRUSION A LA VIDA PRIVADA DEL EMPLEADO INDEMNIZABLE

Lunes, 18 de Enero de 2018 - 12:00 h.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en reciente sentencia de 9 de Enero de 2018 (CASO DE LÓPEZ RIBALDA Y OTROS CONTRA ESPAÑA, *Demandas nº 1874/13 y 8567/13*), acaba de condenar a España a indemnizar a cinco trabajadores con un importe de cuatro mil euros cada uno, por daño moral, más costas y gastos.

Los hechos se enmarcan dentro de un proceso de despido previo de cinco trabajadores, los cuales fueron despedidos por robar en la empresa cuando se encontraban trabajando para una cadena de supermercados de capital familiar. Tras los correspondientes procesos laborales por despido, dichas extinciones se consideraron procedentes, dando la razón a la empresa, y confirmándose en las diferentes instancias superiores incluso hasta alcanzar el Tribunal Constitucional.

Hay que advertir, no obstante, que la declaración de procedencia de los despidos se obtuvo en los tribunales de lo social dado que las grabaciones impugnadas no fueron la única prueba como fundamento de las sentencias que declararon los despidos justos. De hecho, las principales pruebas que respaldan la imparcialidad de los despidos no fueron solo las grabaciones resultantes de la vigilancia encubierta, sino también las declaraciones como testigo de una compañera de trabajo que también fue despedida por su participación en los robos, el gerente de tienda, el delegado sindical y el representante legal de la empresa.

Sin embargo, lo cierto es que la empresa avisó a sus empleados con anterioridad sobre la instalación **de las cámaras visibles; pero no fueron informados sobre las cámaras ocultas**, ni a aquellos ni al comité de empresa de los trabajadores.

A pesar de esto, y en consideración jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional español, habiendo tenido en cuenta las pruebas presentadas, el Juzgado de lo Social tenido motivos suficientes para concluir que la conducta de los demandantes podría considerarse como una "infracción de la buena fe contractual, y un abuso de la confianza", y por tanto,

declaró que ambos despidos eran procedentes, con arreglo al Artículo 54,2.d del Estatuto de los Trabajadores.

Y en este concreto apartado, el Tribunal de instancia dictaminó específicamente que la video vigilancia encubierta (y su uso como prueba válida en el contexto del procedimiento judicial) habría sido realizada en conformidad con el Artículo 20,3 ET, y que esto había sido apropiado para el objetivo legítimo deseado y necesario. Ello fue ratificado por el Tribunal Superior de Justicia con relación a todas las demandantes.

La doctrina del Tribunal Constitucional español al efecto viene sintetizada, por todas, en la reciente del **STC 3 de marzo de 2016 (39/2016 de 3 de marzo de 2016)**, en la que el Tribunal Constitucional sentó jurisprudencia en lo que se refiere al uso de cámaras de video vigilancia. En este caso, la empresa había detectado ciertas irregularidades en la caja, supuestamente cometidas por uno de sus empleados. Temporalmente instaló cámaras apuntando hacia la zona donde estaba localizada la caja. El empleador había colocado un letrero indicando la presencia de video vigilancia en términos generales, además de un texto que contenía la sección 5 de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, en cumplimiento del Artículo 3 de la Instrucción 1/2006 de 8 de noviembre, expedida por la Agencia Española de Protección de Datos Personales (en adelante, "Instrucción 1/2006").

De acuerdo con el Tribunal Constitucional, uno de los motivos por los cuales no se había producido una infracción del Artículo 18,4 de la Constitución era el hecho de que el empleador había instalado un letrero en la vitrina de la tienda indicando que se había instalado videovigilancia, de acuerdo con la sección 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, además de la Instrucción 1/2006.

De acuerdo con el Tribunal Constitucional, el empleado tendría conocimiento de la instalación de la video vigilancia, y el motivo para ello. La video vigilancia aportó pruebas del empleado robando dinero de la caja, lo cual causó su despido.

El Tribunal Constitucional concluyó que: *"... el uso de cámaras de seguridad fue **justificado** (ya que existía una sospecha razonable que algunos de los empleados robaban efectivo de la caja), **apropiado** (para verificar si estas irregularidades estaban siendo cometidas por algunos de los empleados, y en tal caso, adoptar las medidas disciplinarias apropiadas), **necesario** (la videovigilancia se utilizaría como prueba de dichas irregularidades) y **proporcional** (la grabación se limitó a la zona donde se encontraba la caja)."*

No obstante, en la sentencia ahora comentada, el TEDH observa que el empleador de las demandantes no cumplió con su obligación en lo que se refiere a informar a los interesados sobre la existencia de una forma de recogida y tratamiento de datos personales, como se prevé en la legislación nacional española. Los empleados no fueron informados acerca de la instalación de video vigilancia encubierta que apuntaba hacia las cajas, o de sus derechos al amparo de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

En consecuencia, el TEDH, al contrario que la postura mantenida por los Tribunales españoles, **no puede compartir la opinión de los tribunales nacionales sobre la proporcionalidad de las medidas adoptadas** por el empleador con el objetivo legítimo de proteger sus propios intereses en la protección de sus derechos de propiedad.

El TEDH expresa en su reciente sentencia que la video vigilancia realizada por el empleador, que tuvo lugar a lo largo de un periodo de tiempo prolongado, no habría cumplido con las estipulaciones del Artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, en concreto en lo que respecta a la obligación de informar a los interesados previamente y de modo expreso, preciso e inequívoco sobre la existencia de un sistema de recolección de datos personales, así como de las características especiales del mismo.

El TEDH advierte asimismo de que **la video vigilancia encubierta de un empleado en su puesto de trabajo, como tal, debe ser interpretada como una considerable intrusión sobre su vida privada.** Implica la existencia de un documento grabado y reproducible de la conducta de una persona en su puesto de trabajo, el cual no puede eludir, al estar obligado a desempeñar sus funciones en ese lugar, en los términos de su contrato (ver *Köpke*).

Por lo tanto, el TEDH considera que en el contexto del significado del Artículo 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, la "vida privada" de las demandantes se vio afectada por estas medidas.

El TEDH reitera que a pesar de que el objetivo del Artículo 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales: *"1. Todos tienen el derecho a que se respete su vida privada y familiar, así como su casa y correspondencia. 2. Las autoridades no interferirán en el ejercicio de este derecho, excepto en lo que dicte la ley y cuando sea necesario en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o*

pública o el bienestar económico del país, para la prevención del desorden o la ilegalidad, así como la salud o la moralidad, o para la protección de los derechos y libertades de otros."

El TEDH observa que los derechos del empleador podrían haber sido salvaguardados, al menos hasta cierto punto, mediante la utilización de otros medios, concretamente informando a las demandantes, incluso de un modo general, sobre la instalación de un sistema de video vigilancia, y proporcionándoles la información descrita en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Habida cuenta de lo anterior, y a pesar del margen de apreciación del Estado Español demandado, concluye el TEDH en este caso que **los tribunales nacionales no fueron capaces de establecer un equilibrio justo entre los derechos de las demandantes al respeto hacia su vida privada en virtud del Artículo 8 del Convenio y el interés del empleador en la protección de sus derechos a la propiedad.**

El Gobierno español podrá remitir ahora el asunto para su revisión a la Gran Sala, en un plazo de tres meses.

Destacar igualmente, que el Juez Dmitry Dedov expresó su voto particular, discrepando del fallo adoptado, con argumentos dignos de ser tenidos en cuenta, en las que considera que las acciones del empleador y los tribunales españoles no pueden considerarse abusivas, arbitrarias o desproporcionadas.

En su opinión, las trabajadoras demandantes no deberían ser reconocidas en su derecho de haber sido violado su derecho de intimidad, y por tanto indemnizadas, en tanto que se contradicen los principios generales de que los demandantes no deberían tener la posibilidad legal de beneficiarse de su propio delito (véase Riggs v. Palmer, 1889).

El mismo juez Dedov finaliza con una bonita y siempre vigente cita del escritor ruso Alexander Solzhenitsyn, según la cual, "*ningún sistema puede sobrevivir sin arrepentimiento y contrición. Sería como un roble con un tronco podrido: no duraría mucho*".

EQUIPO VINCIT ABOGADOS