



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Nueva disquisición jurídica sobre la videovigilancia de los trabajadores

Si parecía que podíamos respirar aliviados con la sentencia “Berska” -sentencia del Tribunal Supremo de 3 de marzo de 2016- que aligeraba los requisitos para que fueran admitidas como prueba en un juicio laboral las imágenes de los trabajadores captadas en el centro de trabajo, la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018 (caso López Ribalda y otros contra Mercadona),

vuelve a suscitar el debate y la polémica al condenar al Estado Español a indemnizar con 4.000 euros a cinco trabajadoras despedidas por la conocida cadena de supermercados, al descubrir ésta, mediante la captación de imágenes en el centro de trabajo, que hurtaban productos y ayudaban a otros compañeros y clientes a hurtar asimismo productos del supermercado.

En febrero de 2009 la empresa fue informada de ciertas diferencias entre la mercancía almacenada en el supermercado y las ventas reales diarias, registrándose pérdidas significativas. A fin de investigar dichas pérdidas, se instalaron cámaras de vigilancia, tanto visibles como ocultas. El propósito de las cámaras visibles era grabar posibles hurtos de clientes y estaban colocadas en las entradas y salidas del supermercado. El de las cámaras ocultas era grabar y controlar los posibles hurtos de los empleados y enfocaban a las cajas registradoras. La empresa comunicó a los trabajadores la instalación de las cámaras visibles, pero no de las cámaras ocultas. En junio de 2009 las trabajadoras sospechosas de robo fueron convocadas a una reunión en la que reconocieron su implicación en los hechos, siendo despedidas por haberse comprobado que ayudaban a otros compañeros y clientes a robar productos y hurtándolos ellas mismas.

Las trabajadoras objetaron que la vigilancia ordenada por el empresario violó su derecho a la privacidad, protegido por el artículo 8º del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales -«BOE» núm. 243, de 10 de octubre de 1979- (en adelante, Convenio para la Protección), que establece que: “toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia”. Tanto los Juzgados de lo Social, como la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que conoció de los despidos los declaró procedentes, apelando a la doctrina del Tribunal Constitucional según la cual en casos donde existan fundadas sospechas de robo, las especiales circunstancias justifican la injerencia en el derecho del empleado a la privacidad, que es considerada como adecuada al legítimo objetivo perseguido, necesaria y proporcionada, declarando por tanto la videovigilancia justificada. El Tribunal Constitucional, asimismo, inadmitió el recurso de amparo interpuesto por las trabajadoras debido a la “inexistencia de una violación de un derecho fundamental”.

Cabe señalar que el Gobierno español, demandado en la causa, reconoció que los empleados no fueron informados de la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta enfocada en las cajas registradoras y tampoco fueron específicamente informados de sus derechos al amparo de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD), por lo que

concluyó que la instalación de la videovigilancia encubierta sin informar previamente a las demandantes no fue conforme al artículo 18.4 de la Constitución Española ni al artículo 8 del Convenio para la Protección.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH), tras analizar profusamente tanto la legislación española como la europea, y la doctrina del Tribunal Constitucional, señala que la imagen de una persona constituye uno de los principales atributos de su personalidad, y que el derecho a la protección de la imagen es uno de los componentes esenciales del desarrollo personal y presupone el derecho a controlar el uso de dicha imagen. Al respecto de las cámaras ocultas, de las que no fueron informadas las trabajadoras, afirma que la videovigilancia de un empleado en su lugar de trabajo, debe ser considerada como una importante intromisión en su vida privada, ya que supone la documentación grabada y reproducible de la conducta de una persona que no puede evitar, al estar obligado por el contrato a desempeñar su trabajo en dicho

lugar; por ello, la “vida privada” de las demandantes, en el sentido del artículo 8.1 del Convenio para la Protección, sí estaría concernida por estas medidas.

Recalca que el artículo 5 de la LOPD contiene disposiciones específicas según las cuales las demandantes tenían derecho a ser informadas “previamente de modo expreso, preciso e inequívoco” de “la existencia de un fichero o tratamiento

de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información; de las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos”.

Según el TEDH no se cumplió con la obligación de informar a las interesadas de la existencia de medios de recogida y tratamiento de sus datos personales, según lo prescrito en dicha legislación interna.

Añade que la videovigilancia encubierta no provenía de una sospecha contra las demandantes y, en consecuencia, no iba dirigida específicamente a ellas, sino a todo el personal que trabajaba en las cajas registradoras, durante semanas, sin límite

de tiempo y durante todas las horas del trabajo, en vista de las irregularidades que habían sido previamente detectadas por el encargado de la tienda. En consecuencia, el TEDH estima que no existe proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empresario con el objetivo legítimo de proteger sus derechos y la videovigilancia llevada a cabo, que se prolongó durante un largo periodo de tiempo, no cumplía con los requisitos establecidos en el artículo 5 LOPD y, en particular, con la obligación mencionada anteriormente de informar previamente a los interesados de modo expreso, preciso e inequívoco sobre la existencia y características particulares de un sistema de recogida de datos de carácter personal. El Tribunal considera que los derechos del empresario podrían haber sido protegidos, por lo menos hasta cierto grado, por otros medios, en especial, informando previamente a las demandantes, incluso de una manera general, sobre la instalación de un sistema de videovigilancia y dotándolos de la información establecida en la referida LOPD.

En consecuencia, al no haber protegido el Estado español los derechos de las demandantes, es condenado a indemnizarlas con 4000 euros cada una de ellas por el daño moral sufrido.

Las empleadas fueron despedidas al probar que ayudaban a conocidos a robar

