



**Daniel Toscani Giménez**

Profesor Titular de la Universidad de Valencia. Of Counsel  
Laboral de Alentta Abogados

LEER  
ONLINE



## ¿Es válido el uso de videocámaras clandestinas por parte de la empresa para vigilar a sus trabajadores?

Se puede argumentar que **para videovigilar a los trabajadores, es necesario informarles previamente que están siendo grabados para no vulnerar expectativas de confidencialidad** (Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de enero de 2019).

Si bien, **en contra de esta tesis, podemos encontrar otros pronunciamientos que consideran que no es necesario notificar la existencia de estos medios visuales si únicamente se utilizan exclusivamente para controlar los puestos de trabajo**, ya que el trabajador debe cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, lo que lógicamente excluye la realización en horario laboral de actividades ajenas al puesto de trabajo<sup>[1]</sup>.

**Este conflicto parecía haber sido resuelto por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional**, en el sentido de que, **no es necesario que el trabajador ni sus representantes conozcan el emplazamiento exacto de los medios audiovisuales, siempre que estos se limiten a grabar exclusivamente los puestos de trabajo, pero sí es necesario que los trabajadores y sus representantes conozcan de la existencia de estos medios**<sup>[2]</sup>.

Esta línea jurisprudencial además, es respetuosa con la legalidad ordinaria, que como hemos visto, conforme al [art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), se establece que la empresa debe recabar informe previo, aunque no vinculante, de la representación legal de los trabajadores, entre otras materias, antes de la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Sin embargo, en sus últimos pronunciamientos, **el Alto Tribunal para haber aceptado la utilización de medios de videovigilancia clandestinos, al argumentar que esta facultad de control viene legitimada por el art. 20.3 del ET**, que expresamente faculta al empresario a adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones laborales. Esta facultad general de control prevista en la ley, legitima el control empresarial del cumplimiento por parte de los trabajadores de sus tareas

profesionales y el consentimiento de los trabajadores a tales efectos viene implícito en la celebración del contrato de trabajo.

Además, es suficiente con la existencia de varios distintivos desplegados por la empresa en las instalaciones que anuncien la presencia de instalación de cámaras y captación de imágenes. Así, por ejemplo, STC 119/2022, en un caso de robo del trabajador, donde se utilizan cámaras de seguridad que están anunciadas con una pegatina de videovigilancia.

A mi criterio, este razonamiento contraviene meridianamente las expectativas de derechos o de confidencialidad que se le pueden generar al trabajador si no se le ha informado previamente sobre tales grabaciones, teniendo además en cuenta que podría ser sancionado con arreglo a dichas grabaciones[3].

Es por ello, que la empresa debe haber establecido con absoluta claridad y de forma previa las reglas de uso del antedicho mecanismo de control. En nuestra opinión, **el TC confunde cámaras de vigilancia para proteger el patrimonio de la empresa**, para las cuales sí sería suficiente la mera existencia de distintivos anunciando su presencia, como indica el art. 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, **con la videovigilancia cuyo objetivo es someter a control el cumplimiento o no de las obligaciones laborales de los trabajadores**, como puede ser el control y acceso a los puestos de trabajo, entre otros.

(Foto: E&J)

En casos como el presente, a mi juicio, cuando el empresario pretenda valerse de las grabaciones captadas por las cámaras de seguridad para fines de control laboral, debe previamente informar a los trabajadores de dicha situación, esto es, “en qué casos las grabaciones pueden ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos”.

En particular, **el empresario debe informar de forma expresa, clara e inequívoca sobre la posibilidad de que las grabaciones que se realicen puedan “utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo**. De lo contrario, las sanciones, entre las cuales puede encontrarse un posible despido, serán nulas[4].

En contra, se puede mantener, tal y como afirma el Alto Tribunal, que es suficiente con el mero conocimiento de los trabajadores de la existencia de tales medios, dando por hecho que los trabajadores deben conocer que tales medios se encuentran destinados para el control del cumplimiento de las obligaciones laborales y que por lo tanto, se pueden sancionar los incumplimientos que se constaten a través de los mismos[5].

No obstante, a mi parecer, el trabajador puede pensar que los medios tienen otras finalidades, como el proteger el patrimonio de la empresa ante robos o hurtos y no para control del cumplimiento de obligaciones laborales como, por ejemplo, el horario o que tienen una finalidad meramente disuasoria.

Por ello, es imprescindible que además de su existencia, se comunique al trabajador que, asimismo, las grabaciones se podrán utilizar para la imposición de sanciones. De lo contrario, el trabajador podría alegar una

expectativa de confidencialidad distinta, máxime cuando se le ha comunicado por parte de la propia empresa que no es un sistema de vigilancia laboral, sino que la instalación de estos sistemas de control se han incorporado con fines bien distintos, a modo de ejemplo, para evitar robos[6].

(Foto: E&J)

## Las medidas de vigilancia clandestinas

Así las cosas, entendemos que las medidas de vigilancia clandestinas, tomadas “ad hoc” contra un trabajador, de forma discriminada, no superan el juicio de proporcionalidad necesario para poder limitar su derecho fundamental a la intimidad. Sería tanto como decir que la celebración de un contrato de trabajo, vaciaría ya de por sí, el contenido del ejercicio de derechos fundamentales, ya que la empresa puede condicionarlos no sólo sin el consentimiento del trabajador, sino ya ni si quiera con la previa información necesaria al trabajador y, por lo tanto, sin haber establecido claramente las reglas del juego.

Si el trabajador no es libre para disponer a través del contrato de trabajo, de los derechos que le reconocen las Leyes y los convenios colectivos, conforme al art. 3.5 del ET, con mayor razón, no pueden disponer a través del contrato de trabajo, de los derechos fundamentales que le son inherentes por su condición de persona, de ciudadano.

Ahora bien, el Alto Tribunal no parece entrar a valorar si este caso es lesivo para con el derecho a la intimidad, consagrado en el art. 18.1 de la CE, sino que parece situar el conflicto en el ámbito del derecho a la protección de datos de carácter personal, garantizado en el art. 18.4 del texto constitucional[7].

Así, como destaca parte de la doctrina[8] científica, el Alto Tribunal parece plantear la legitimidad de las facultades de vigilancia de la empresa sobre los trabajadores, desde la perspectiva del derecho a la protección de datos personales, como un derecho autosuficiente y autónomo del derecho a la intimidad, de tal forma que el juicio de proporcionalidad ya no sería suficiente para delimitar las facultades de vigilancia de la empresa y ahora el elemento clave pasaría a ser el derecho a la protección de datos personales.

En cualquier caso, incluso planteando el conflicto en estos términos, en primer lugar, **el art. 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, **obliga a informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores**. Sólo en el caso de la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos los dispositivo o pegatinas correspondientes.

Sin embargo, en este punto, hay que destacar la reciente Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Gran Sala, de 17 de octubre de 2019, que exige para estos casos irregularidades graves. En mi opinión, por irregularidades graves hay que entender delitos. De tal forma que aumenta la exigencia que establecía el art. 89.1 de la LOPD, que sólo exige actos ilícitos. Actos ilícitos pueden ser irregularidades menos graves, incumplimientos contractuales. Pero, en mi opinión, la Gran Sala eleva ahora la exigencia para estos casos a la comisión de delitos.

Por lo tanto, a mi juicio, **debería volver a plantarse el conflicto en sus verdaderos términos, como una vulneración del derecho a la intimidad personal, que debe quedar garantizado a través del juicio de proporcionalidad**, que pondere todas estas circunstancias, para determinar si la limitación del Derecho Fundamental del trabajador está justificada.

En estos justos términos, entiendo que **las medidas clandestinas y discriminadas o si se prefiere “ad hoc” de vigilancia contra un solo trabajador no superan el juicio de proporcionalidad, siendo por tanto necesario el establecimiento de medidas genéricas de vigilancia de todos los trabajadores**, siempre que exista una comunicación previa de su existencia a los trabajadores, para que no se vulneren expectativas de confidencialidad.

(Foto: E&J)

## Referencias

[1] STSJ de Cataluña de 5 de julio de 2000.

[2] SSTC 241/2012 y 170/2013

[3] SSTS de 26 de septiembre de 2007 y 8 de marzo de 2011 y SSTC 241/2012 y 170/2013.

[4] STC 29/2013, de 11 de febrero.

[5] TALENS VISCONTI, E., “Videovigilancia mediante cámaras fijas y protección de datos en el ámbito laboral”, Revista Aranzadi de Derecho y nuevas tecnologías, nº. 33, 2013, pág. 250.

[6] STS de 13 de mayo de 2014.

[7] En este sentido, vid. RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., “Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 57.

[8] RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., “Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores”, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 57.