

Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo
[BOE n.º 85, de 8-IV-2016]

INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA PARA LA OBTENCIÓN DE PRUEBAS Y DEBER DE INFORMACIÓN PREVIA

Recientemente, el Tribunal Constitucional ha vuelto a pronunciarse sobre la controvertida cuestión de la utilización por el empresario de los sistemas de vídeo-vigilancia en el lugar de trabajo, fijando en la STC 39/2016, de 3 de marzo, adoptada en Pleno, un nuevo criterio sobre el cumplimiento del deber de información previa del artículo 5 de la LO 15/1999, de Protección de Datos de carácter Personal (LOPD), que matiza la doctrina anterior establecida en la STC 29/2013. La Sentencia trata sobre la validez de la grabación de vídeo aportada por la empresa (una conocida marca de tiendas, Bershka), que, ante las sospechas de hurto de una de sus trabajadoras, instaló una cámara con cartel anunciador, para tratar de obtener una prueba del ilícito, resultando de las imágenes grabadas que, en efecto, la trabajadora se apropiaba dinero y realizaba, para ocultar dicha apropiación, operaciones falsas de devolución de venta de prendas. La trabajadora recurrente en amparo considera vulnerado el artículo 18.4 CE porque, si bien tenía conocimiento de la existencia de las cámaras de videovigilancia, no había sido informada previamente de la misma en los términos de la doctrina contenida en la STC 29/2013, esto es, de una manera expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores sobre la captación de imágenes, su finalidad de control de la actividad laboral y su posible utilización para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. El núcleo del problema se contrae, así, a determinar si es suficiente la información general o, por el contrario, debe existir una información específica. Frente a la tesis sentada en la STC 29/2013 de la exigibilidad de una información específica sobre la finalidad de control de la actividad laboral y posible uso para la imposición de sanciones, el TC declara que basta con que los trabajadores tengan conocimiento genérico de la existencia de las cámaras de vídeo a través del distintivo informativo, que, conforme a lo dispuesto en la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), debe contener una referencia a la LOPD, a la finalidad para la que se tratan los datos («Zona videovigilada») y a la identificación del responsable ante quien puedan ejercitarse los derechos del artículo 15 y siguientes de la LOPD. Y sentado lo anterior resuelve que en el caso enjuiciado no hubo vulneración del artículo 18.4 CE, porque la trabajadora podía conocer, mediante el correspondiente distintivo colocado en el escaparate de la tienda donde trabajaba, la existencia de las cámaras y la finalidad para la que habían sido instaladas. Por otra parte, tampoco aprecia la vulneración del artículo 18.1 CE igualmente invocada por la recurrente en amparo, porque considera que la medida de instalación de cámaras de

seguridad para el control de la zona de caja era, de acuerdo con la doctrina de la STC 186/2000, una medida justificada, idónea, necesaria y equilibrada.

La nueva orientación que emerge de la sentencia del TC flexibiliza el requisito esencial del deber de información previa del derecho fundamental del artículo 18.4 CE hasta el punto de convertirlo en una exigencia meramente formal. Dicho cambio de criterio se justifica en la no necesidad del consentimiento del trabajador (ex art. 6.2 LOPD) y en el poder de control que reconoce al empresario el artículo 20.3 ET, así como en la referida Instrucción 1/2006 de la AEPD. Sin embargo, la consecuencia que deriva es que el derecho a la protección de datos se hace ahora ineficaz, carente de sentido práctico e irreconocible, como destaca el magistrado Xiol Rios en su voto particular, porque la colocación de un cartel distintivo habilita a la empresa para tomar imágenes del trabajador y servirse de las grabadas cuando, como y para lo que convenga con tal de que su uso guarde alguna relación con el contrato.

Frente a lo razonado en la sentencia, es preciso realizar algunas precisiones en relación con las dos señaladas premisas para obtener una tutela eficaz del derecho a la protección de datos de los trabajadores. La habilitación legal del artículo 20.3 ET no puede hacer que el «interés» del empresario a ejercer un control prevalezca siempre sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. Tiene que haber un interés legítimo y además una estricta observancia del principio de proporcionalidad. Y ese interés legítimo no puede justificarse en «la mera utilidad o conveniencia para la empresa» como tiene declarado el TC en las SSTC 98/2000 y 186/2000. Además, como destaca el «Grupo del Artículo 29» de la UE, en su Dictamen 4/2004, «por regla general no debe estar permitida la videovigilancia para el control directo de los trabajadores». Se necesita, por tanto, un análisis más profundo sobre la existencia de una finalidad legítima en el tratamiento de datos del artículo 4.1 LOPD, así como del principio de proporcionalidad, de forma que no se dé por hecho que tales principios concurren siempre en los casos de control empresarial dispuesto al amparo del artículo 20.3 ET, que es a lo que induce pensar la sentencia 39/2016.

Por otra parte, merece también alguna revisión la segunda premisa acogida por la sentencia sobre el válido cumplimiento del deber de información mediante la observancia de lo dispuesto en la Instrucción 1/2006 de la AEPD. Resulta sorprendente que el Supremo Intérprete Constitucional asuma acríticamente una interpretación efectuada por un órgano administrativo –como es la AEPD– sobre un elemento esencial del derecho fundamental a la protección de datos (art. 18.4 CE) y que ese criterio, que es de carácter general aplicable a la instalación de cámaras en cualquier lugar no público, se haya convertido en «parámetro o canon de constitucionalidad» del tratamiento de datos derivado de la vigilancia por medio de cámaras de vídeo también en el ámbito laboral. No es solo que no se haya hecho un análisis de adecuación de la Instrucción 1/2006 y de su Anexo al artículo 5 LOPD, sino que se aplica tal cual y sin hacer ningún tipo de matización a la suerte de datos obtenidos por el empleador. Sin embargo, no

es posible no establecer algún tipo de diferenciación con respecto a los trabajadores. Porque se puede entender que, en caso de instalación de videocámaras dirigidas a público general o personas físicas sin especial sujeción al responsable del tratamiento de datos, sea suficiente la mera colocación de un cartel anunciador con las menciones contenidas en el ANEXO que exige la Instrucción 1/2016, porque estamos ante un control cuyo destino es un colectivo desconocido, pero no parece aceptable que en una relación laboral de subordinación donde el empresario tiene amplios poderes de organización, control y disciplinario, el cumplimiento del deber de información del artículo 5 LOPD quede configurado por las escasas menciones del cartel distintivo de la instalación de un sistema de videocámara. El deber de información se debe cumplir como en los demás procedimientos de recogida de datos del trabajador por el empresario, ajustándose al cumplimiento íntegro de los requisitos exigidos por el artículo 5 LOPD, entre los cuales se cuenta el deber de informar al interesado sobre la existencia del tratamiento de datos, la finalidad para la que se recogen y los destinatarios de la información, así como las consecuencias de la obtención de los datos o de su negativa a suministrarlos y la identidad y dirección del responsable del tratamiento.

Por lo demás, comparto la afirmación hecha en el primer voto particular por los magistrados Fernando Valdés y Adela Asúa, «de que los diversos intereses legítimos y constitucionales, enfrentados en este concreto conflicto, pudieron quedar perfectamente garantizados sin el sacrificio que la presente Sentencia lleva a cabo respecto de los derechos involucrados en el artículo 18.4 CE de titularidad de quienes prestan un trabajo por cuenta ajena y dependiente». Estimo que no era necesario introducir recortes en la doctrina general sobre el deber de información sentada en la STC 29/2013 para resolver el caso planteado en esta sentencia. Dada la gran semejanza de hechos con los de la STC 186/2000, se podía haber resuelto aplicando la doctrina establecida en esta, si bien precisando un poco más algunos aspectos del razonamiento jurídico de la sentencia que han dado pie a interpretaciones poco ajustadas a la misma.

La sentencia TC 39/2016 resuelve en el fondo de la misma manera que aquella, enjuiciando a la luz del triple test de proporcionalidad y utilizando la misma argumentación en cuanto a la no vulneración del derecho a la intimidad. Con ese solo enjuiciamiento tal vez hubiera bastado para decidir sobre la licitud de las cámaras instaladas para la obtención de pruebas de unos hechos ilícitos ante las sospechas de hurto que tenía la empresa. Al entrar en otro tipo de consideraciones relacionadas con los principios de protección de datos, el TC ha venido a establecer una doctrina regresiva en un doble sentido: por una parte, desde la perspectiva de los trabajadores porque representa un retroceso respecto del derecho consagrado en la STC 29/2013, en cuanto al derecho a saber en qué casos las grabaciones pueden ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos y si pueden llegar a ser utilizadas para imponer sanciones disciplinarias, derecho que ahora ya no sería exigible a la hora de instalar una videocámara por el empresario. Y, por otra parte, también desde la perspectiva

empresarial porque parece introducir un nuevo requisito procedimental en relación con la adopción de medidas de videovigilancia empresarial ante sospechas de ilícitos graves, no previsto en la STC 186/2000, cual es el deber de información previa de la existencia de las cámaras de vídeo mediante los referidos carteles distintivos, toda vez que justifica la licitud de la instalación de las cámaras desde la observancia del derecho de información previa. En este sentido señala el TC que «Se ha cumplido en este caso con la obligación de información previa pues basta a estos efectos con el cumplimiento de los requisitos específicos de información a través del distintivo, de acuerdo con la Instrucción 1/2006». No obstante, cabe preguntarse si en tales casos es una exigencia ineludible el informar de la instalación de las cámaras de vídeo. Desde luego, es obvio que como regla general debe cumplirse con tal requisito de transparencia informativa (art. 5 LOPD), pero no parece que tenga mucho sentido cuando tiene por objeto, como ocurre en el caso enjuiciado en la sentencia, acreditar un ilícito laboral por determinada persona de la que se tienen sospechas, y cuando no exista otro medio alternativo de obtención de una prueba de tales ilícitos. El previo aviso haría prácticamente inútil la medida de control audiovisual, y «dejaría en la práctica indefensa» (FALGUERA BARÓ) a la empresa. En consecuencia, no se debe descartar por completo la posibilidad de instalación de cámaras ocultas. La OIT en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre protección de datos de 1996 (Punto 6.4.2) lo admite, pero solo «cuando existan sospechas suficientes de actividad delictiva y otras infracciones graves». Lo interesante hubiera sido que el TC nos hubiera arrojado algo de luz en esta sentencia sobre los motivos razonables de sospecha que pueden dar lugar a la lícita instalación de cámaras ocultas en el lugar de trabajo.

José Luis GOÑI SEIN
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Pública de Navarra
josel.goni@unavarra.es