

EL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS RESTRINGE LA FACULTAD EMPRESARIAL DE VIDEOVIGILANCIA

1. Antecedentes

Recientemente se ha hecho pública la sentencia de 9 de enero de 2018 de la Sección Tercera del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (el “TEDH”) que resuelve la demanda presentada por cinco trabajadoras contra el Reino de España (la “STEDH”).

En esencia y sin perjuicio de otras cuestiones planteadas por las trabajadoras, la STEDH analiza si un sistema de videovigilancia, establecido por el empresario sin informar previamente a los trabajadores, puede suponer una violación del derecho a la privacidad o intimidad de los mismos.

2. Supuesto de hecho

Ante las pérdidas de stock que se venían experimentando en el supermercado en el que las trabajadoras prestaban sus servicios, el empresario decidió implantar un sistema de videovigilancia consistente en (i) cámaras visibles destinadas a controlar robos por parte de clientes, y (ii) cámaras ocultas para vigilar la actuación de la plantilla. La empresa informó sobre la instalación de las cámaras visibles, pero no notificó la existencia de las cámaras ocultas.

Las trabajadoras fueron despedidas disciplinariamente tras haberse descubierto, a través de las grabaciones de las cámaras ocultas, que eran ellas las responsables de los robos. Algunas de las trabajadoras firmaron su baja voluntaria tras ser advertidas de que, en caso contrario, la empresa iniciaría las correspondientes actuaciones penales.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña validó las grabaciones practicadas y, en consecuencia, declaró la procedencia del despido. Igualmente, ratificó la validez de los finiquitos firmados al entender que las advertencias del empresario sobre el inicio de actuaciones penales no constituyeron ni amenazas ni coacciones para las trabajadoras.

3. Controversia legal: ¿son válidas las grabaciones efectuadas sin haber informado previamente a los trabajadores?

La STEDH se aparta del criterio mantenido por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y declara que las grabaciones efectuadas por el empresario vulneraron el derecho a la

privacidad e intimidad de las trabajadoras. En consecuencia, la mencionada sentencia concluye que dichas grabaciones deberán considerarse nulas.

Básicamente, la STEDH fundamenta su decisión en dos argumentos:

- Las trabajadoras no fueron informadas de la presencia de cámaras que controlaban su actividad. Tal circunstancia supone un incumplimiento de la normativa española - artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (la “LOPD”)- que establece un deber previo de información sobre la captación y/o grabación de imágenes; y
- a diferencia de otros casos analizados por el TEDH, en el presente supuesto la instalación de las cámaras ocultas (i) no respondía a ninguna sospecha concreta y específica respecto de las trabajadoras despedidas, y (ii) se hizo con carácter indefinido para controlar a todas las trabajadoras durante toda la jornada laboral.

Por lo tanto, la STEDH proclama el deber del empresario de informar a los trabajadores de la instalación de videocámaras con el objetivo de, por un lado, garantizar la intimidad y privacidad de los mismos y, por otro, cumplir con el deber de información establecido en la LOPD.

En puridad, la STEDH no supone un gran cambio respecto de la doctrina del Tribunal Constitucional que, en su sentencia de 3 de marzo de 2016, ya había establecido la obligatoriedad de informar a los trabajadores sobre la presencia de cámaras de videovigilancia. De hecho y aunque no se manifieste expresamente sobre este extremo, la STEDH parece validar el criterio mantenido por el Tribunal Constitucional de que una información genérica en los términos establecidos en el artículo 5 de la LOPD sería suficiente a estos efectos.

Sin embargo, el principal interrogante que se abre tras la STEDH es si existe algún supuesto en el que el empresario pueda proceder a la instalación de cámaras ocultas sin efectuar ningún tipo de comunicación previa a los trabajadores.

Una interpretación literal de la STEDH podría llevar a considerar que se elimina claramente dicha posibilidad, dado que la sentencia se pronuncia con rotundidad respecto de la obligatoriedad, conforme a la normativa española, del deber de información previo. Sin embargo, a partir de una lectura sistemática de la STEDH se podría llegar a concluir que, muy excepcionalmente y nunca como una medida general de control, la instalación de cámaras ocultas sin previa información pudiera estar legitimada.

No obstante y dada su marcada excepcionalidad, a partir de la STEDH se deberá practicar un juicio de proporcionalidad reforzado en el que la necesidad e idoneidad de la medida se valorará de manera más exigente.

4. Conclusión

Si bien la STDEH no supone un cambio drástico respecto a la doctrina del Tribunal Constitucional en esta materia, lo cierto es que la STDEH, junto con la reciente sentencia dictada por el mismo Tribunal en el conocido caso *Barbolescu*, aplica un mayor nivel de protección y garantía a los derechos de intimidad y privacidad de los trabajadores.

Como consecuencia de lo anterior, es muy probable que los tribunales españoles comiencen a valorar la proporcionalidad de las medidas que puedan resultar invasivas de la intimidad y privacidad de los trabajadores de una manera más estricta y restrictiva, pudiendo llegar a declarar su nulidad tal y como resuelve la STEDH, en el caso enjuiciado.

Esta Nota ha sido elaborada por **Daniel Cifuentes Mateos**, Socio de la práctica de Laboral.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el **12 de enero de 2018** y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información
Pueden ponerse en contacto con:

Daniel Cifuentes Mateos
Socio de Laboral
dcifuentes@perezllorca.com
Telf: 91 423 66 89