



Uso de cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo

Interpretación de las implicaciones de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Caso LÓPEZ RIBALDA Y OTROS - Asuntos 1874/13 y 8567/13 de 9 de enero de 2018).

Legal Alert



Enero de 2018

kpmgabogados.es
kpmg.es

2 Uso de las cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo.

Interpretación de las implicaciones de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) -Caso López Ribalda y otros- de 9 de enero de 2018.

El pasado 9 de enero de 2018 el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha dictado un pronunciamiento (Asuntos 1874/13 y 8567/13) sobre el uso de las cámaras de vigilancia en los centros de trabajo. En este caso, el TEDH declara que la medida de la grabación por cámaras de un empleado en su puesto de trabajo es una medida oportuna, al ponerse en marcha tras detectar pérdidas en la empresa y al apoyarse en una sospecha razonable, pero no es proporcional si la empresa no cumple con la Ley Orgánica de Protección de Datos –al no informar previamente a los trabajadores- y si las grabaciones son indiscriminadas –al prolongarse durante semanas y durante la totalidad de la jornada-.

Supuesto de hecho

El origen de este asunto parte de la detección de irregularidades entre los movimientos del inventario de un supermercado familiar y las ventas reales.

Con el fin de investigar lo sucedido, **el supermercado instaló en el establecimiento cámaras de vigilancia visibles y ocultas.** El propósito de las cámaras visibles era grabar posibles hurtos de clientes y apuntaban a las entradas y salidas del supermercado. Por su parte, la finalidad de las cámaras ocultas era grabar y controlar posibles hurtos de empleados y apuntaban a las cajas registradoras y cintas de productos. **El supermercado informó a los trabajadores acerca de la instalación de las cámaras visibles, pero no de las ocultas.**

En junio de 2009 el supermercado grabó a cinco trabajadores cometiendo diversas irregularidades. El supermercado se reunió con los trabajadores y procedió al despido disciplinario de todos ellos, ofreciéndoles la posibilidad de firmar un acuerdo transaccional en virtud del cual el trabajador se obligaba a no impugnar su despido y la empresa a no iniciar acciones penales.

La anterior reunión tuvo resultados diferentes según cada trabajador. **Los trabajadores primero y segundo (Grupo A)** no firmaron los acuerdos transaccionales. **Su despido fue declarado procedente** por el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, inadmitiéndose sus recursos de casación y amparo debido a la inexistencia de violación de un derecho fundamental. **Los trabajadores tercero, cuarto y quinto (Grupo B)** firmaron los acuerdos transaccionales pero impugnaron sus despidos alegando que los acuerdos fueron firmados con vicio del consentimiento. **Sus despidos fueron declarados procedentes** por el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña **y los acuerdos válidamente suscritos,** inadmitiéndose sus recursos de casación y amparo debido a la inexistencia de violación de un derecho fundamental.

Pronunciamiento del TEDH

Es relevante esta resolución del TEDH por cuanto perfila el análisis de proporcionalidad de la medida de la grabación por las cámaras y la vincula al cumplimiento de las obligaciones de la Ley Orgánica de Protección de Datos y al carácter limitado de la grabación. Además, el TEDH también se pronuncia sobre la validez de un acuerdo transaccional suscrito en el momento del despido.

Los cinco trabajadores alegaron que el uso de las grabaciones vulneraba su **derecho a la intimidad establecido en el artículo 8** (derecho al respeto a la vida privada y familiar) **del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales:**

1. *Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.*
2. *No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.*

Los trabajadores consideraban que la referencia a la “injerencia de la autoridad pública” debe entenderse también entre individuos privados y que, igualmente, se vulneraba su derecho a la intimidad por el hecho de que la video vigilancia no había sido limitada en el tiempo. **El TEDH declara que, dependiendo de las circunstancias, la grabación de un empleado en su puesto de trabajo puede vulnerar su derecho a la intimidad.**

3 Uso de las cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo.

El TEDH reconoce que **la medida era oportuna** (se inició tras detectar las pérdidas en el supermercado y estaba fundada en sospechas razonables) **pero no proporcional por dos motivos: (i) la empresa no cumplió con el artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, al no informar a los trabajadores de la instalación de las cámaras ocultas y (ii) las grabaciones se prolongaron durante semanas y durante la totalidad de la jornada.**

Por tanto, este pronunciamiento del TEDH argumenta que, **pese a existir sospechas fundadas de la empresa, la grabación sin limitaciones y sin informar previamente a los trabajadores no se considera proporcional.**

Los trabajadores alegaron también que las sentencias que declararon procedentes sus despidos se basaron principalmente en las grabaciones de las cámaras. Además, apuntaron que no eran conscientes de la existencia de las cámaras ocultas y que solo habían tenido acceso a los datos obtenidos por las mismas una vez despedidos. En este sentido, el TEDH considera que **los trabajadores tuvieron amplias oportunidades para impugnar tanto la autenticidad como el uso del material obtenido a través de los dispositivos en el procedimiento judicial y en sus correspondientes recursos.** Asimismo, el TEDH observa que **las grabaciones impugnadas no fueron la única prueba que sirvió de base a los tribunales nacionales para declarar procedentes los despidos.**

Adicionalmente a lo anterior, en relación con los acuerdos transaccionales, el TEDH considera, de acuerdo con el criterio de los tribunales nacionales, que la oferta de la empresa no podía clasificarse como una amenaza que supondría un vicio del consentimiento, sino como el **ejercicio legítimo de su derecho a decidir si iniciar o no un proceso penal contra los trabajadores, quienes además admitieron su participación en los robos en el supermercado.** A mayor abundamiento, la ausencia de cualquier señal de coacción fue corroborada en el acto de juicio por el representante sindical así como por el representante legal de la empresa, quienes estuvieron presentes en las reuniones con los trabajadores.

Finalmente, el TEDH reconoce **a los trabajadores una indemnización por daño moral** por haber sido grabados sin saberlo en sus puestos de trabajo situados en un espacio abierto al público y siendo conocedores de que había cámaras aunque no dirigidas específicamente a las cajas registradoras.

Ámbito español

El pronunciamiento del TEDH corrige la doctrina del Tribunal Constitucional español (sentencia de 3 de marzo de 2016). La diferencia entre el TEDH y el TC reside en ponderar de forma diferente – más estricto el TEDH- el derecho a la intimidad de los trabajadores y el interés del empleador en evitar que roben su propiedad.

En este sentido, el Tribunal Constitucional concluyó en 2016 que, siempre que las cámaras fueran instaladas tras existir sospechas de hurtos, que fueran colocadas en zonas de acceso público del lugar de trabajo y que no se conservaran las grabaciones más allá de lo necesario ni se usasen para fines espurios, el hecho de **que se hubiera incumplido la normativa sobre protección de datos no equivalía a afirmar una infracción del derecho a la intimidad** con independencia de que la autoridad de protección de datos pudiera, en su caso, sancionar la infracción de la Ley de Protección de Datos por parte de la empresa. Es este punto – el de la relevancia de la infracción de la normativa de protección de datos – el que marca la discrepancia fundamental entre el TEDH y el TC: el TEDH afirma la responsabilidad del Estado español por la **errónea ponderación** realizada por los tribunales españoles y que recoge expresamente la citada sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016.

Por último, a modo de reflexión, parece que, a salvo de que la Gran Sala revoque esta sentencia, (i) el Tribunal Constitucional se vería obligado a modificar su doctrina en lo que se refiere a la infracción del derecho a la intimidad de los trabajadores si no se les advierte de la colocación de cámaras y (ii) la citada violación traería como consecuencia la obligación de indemnizar al trabajador por parte del empleador por dicha infracción **por el hecho de que no se hubiera advertido de la instalación de las cámaras en espacios de acceso público.**

Contactos

Javier Hervás
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realía
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 12
29005 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Edificio Menara
Avda. Buhaira, 31
41018 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96

[Privacidad](#) | [Darse de baja](#) | [Contacto](#)

© 2017 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.