



# Cambio jurisprudencial en la videovigilancia laboral tras la **STC 39/2016**

JESÚS LAHERA FORTEZA

Consultor Abdón Pedrajas & Molero  
Prof. Titular Dº Trabajo UCM  
jlf@abdonpedrajas.com

## TRASCENDENCIA DE LA **STC 39/2016** EN LA VIDEO VIGILANCIA LABORAL ]

**L**a STC 39/2016 de 3 marzo de 2016 confirma, en parte, la jurisprudencia constitucional de los conflictos entre la intimidad del art.18 CE y la instalación de sistemas de videovigilancia laboral con efectos sancionadores. El TC vuelve a proyectar el triple juicio de adecuación, necesidad y proporcionalidad en la instalación de cámaras laborales en diálogo con las exigencias de la intimidad personal

del art.18.1 CE. También el TC vuelve a considerar la imagen captada del trabajador como un dato personal protegido por el art.18.4 CE y por la Ley de Protección de Datos Personales 15/1999 (LOPD) con consecuencias en el deber de información de la instalación de la cámara laboral. Sin embargo, la principal novedad de la STC 39/2016 es un cambio de doctrina respecto a las exigencias de este deber de información al trabajador de la instalación de este sistema de vigilancia porque admite los distintivos informativos visibles en

**La novedad más significativa de la STC 39/2016 en este canon interpretativo constitucional es la asociación clara entre la libertad de empresa (art.38 CE) con el poder de dirección y control del art.20.3 ET •**

## Sigue siendo recomendable que las empresas continúen cumpliendo los protocolos específicos laborales de información individual al trabajador y colectiva a sus representantes ●

la empresa, conforme a la Instrucción 1/2006 de la Agencia de Protección de Datos Personales (APD). Esta relajación de la información desmonta también la, hasta ahora, separación jurisprudencial entre cámaras de seguridad y cámaras laborales, con exigencias y reglas jurídicas distintas, que parecen converger en esta mera asunción de un distintivo visible en la empresa sin mayores consideraciones.

### // Proyección del triple juicio de adecuación, necesidad y proporcionalidad en la instalación de sistemas de videovigilancia laboral

La STC 39/2016 exige, de nuevo, que la instalación de videocámaras laborales sea una medida:

- **"Adecuada o idónea"** para la consecución de una finalidad empresarial legítima como el control del cumplimiento del contrato de trabajo.
- **"Necesaria"**, no existiendo otra alternativa con menor riesgo de sacrificio de la intimidad personal del trabajador para la consecución de este fin legítimo.
- **"Proporcionada"** al fin perseguido, lo que exige contrastar la relevancia del beneficio de la empresa y el sacrificio de la intimidad personal del trabajo.

La novedad más significativa de la STC 39/2016 en este canon interpretativo constitucional es la asociación clara entre la libertad de empresa (art.38 CE) con el poder de dirección y control del art.20.3 ET, lo que permite esta ponderación jurídica con el derecho a la intimidad personal del trabajador del art.18 CE.

### // Protección de datos personales en los sistemas de videovigilancia laboral: ausencia de consentimiento del trabajador y relajación del deber de información

La STC 39/2016 parte de la premisa de que las imágenes grabadas con estos sistemas constituyen un *"dato de carácter personal"* bajo la cobertura del art.18.4 CE, desarrollado por la LOPD. A partir de esta premisa, el TC confirma que no es imprescindible el consentimiento del trabajador en la instalación de estos sistemas de videovigilancia laboral. La base jurídica de esta afirmación es el art.6.2 LOPD, y el art.10.3.b del RD 1720/2007 de desarrollo, que excepciona la regla general del consentimiento individual en el tratamiento de datos personales cuando dichos datos *"se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa, y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento"*. El TC afirma que *"en el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, por tanto, como regla general a un segundo plano, pues se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos personales sea necesario para el mantenimiento y cumplimiento del contrato firmado por las partes"*.

Por otro lado, el TC vuelve a confirmar, como hacía la STC 29/2013, que existe *"un deber de información"* al trabajador de la instalación de videocámaras laborales en aplicación del art.5 LOPD. En el caso planteado, el trabajador no había sido informado expresamente de la instalación de videocámaras, pero existía un distintivo informativo visible en el escaparate de la tienda.

El TC admite como suficiente este modo de información del sistema de vigilancia porque la empresa cumplió así con la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, que exige colocar estos *"distintivos informativos en un lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados"* y *"tener a disposición de los interesados impresos en los que se detalla la información del art.5"*.

### // El cambio de jurisprudencia constitucional en la información al trabajador de los sistemas de videovigilancia laboral

Por tanto, la principal novedad de esta sentencia del TC es la relajación del deber de información al trabajador de la instalación de videocámaras con fines laborales.

La STC 29/2013, luego acogida por la STS 13 de mayo 2014, exigía una información al trabajador *"previa, expresa, precisa, clara e inequívoca en conexión con la finalidad pretendida por la empresa"*; esta información debía concretar las características y alcance del tratamiento de datos, explicitando si podía utilizarse para imponer sanciones disciplinarias.

Estos requisitos, según la doctrina anterior del TC, no eran cumplidos por distintivos visibles en la empresa anunciando la presencia de cámaras. De igual modo, esta jurisprudencia no avala que un sistema de vigilancia de robo de terceros sirva, por sí mismo, para controlar a los trabajadores.

La STC 39/2016, por el contrario, establece una nueva doctrina bien distinta porque no exige que esta información sea previa, expresa, precisa, clara y que contenga la finalidad laboral pretendida por la empresa, explicitando su uso disciplinario. La información es ahora más flexible, y puede ser cumplida a través de un distintivo visible en la empresa.

En todo caso, la seguridad jurídica que plantea esta nueva jurisprudencia constitucional es confusa.

Debido a ello, sigue siendo recomendable que las empresas continúen cumpliendo los protocolos específicos laborales de información individual al trabajador y colectiva a sus representantes en los sistemas de videovigilancia laboral con fines disciplinarios. ]