

Oscar Alm



El único tipo de cámara que podría ser falsa en el entorno de trabajo serían los dispositivos homologados para el ámbito laboral, que tienen como finalidad el control estable y continuo de determinados empleados.

## SENTENCIA | VIDEOVIGILANCIA

# Es legal instalar cámaras falsas disuasorias en el trabajo

La videovigilancia en el entorno laboral está permitida. Aunque su fin sea preventivo y los dispositivos no graben, hay que informar a la plantilla.

Alejandro Galisteo, Madrid  
El mes pasado, el Tribunal Supremo ratificaba una sentencia de la Audiencia Provincial de Islas Baleares que condenaba a una empresa por entrometerse en la intimidad de un particular a través de sus cámaras de videovigilancia. El Supremo venía a confirmar que, aunque los dispositivos de la compañía no estaban grabando –tenían un objetivo disuasorio–, la persona afectada (y demandante) no tenía por qué saber que las cámaras eran falsas, por lo que, al estar apuntando al jardín de su vivienda, se estaba violando su intimidad.

Ahora bien, ¿qué ocurriría si en lugar de apuntar hacia fuera el objetivo de estos dispositivos enfocaran a los trabajadores de la compañía demandada? “No existe jurisprudencia específica sobre cámaras falsas de dimensión laboral”, señala Jesús Lahera, consultor de Abdón Pedrajas.

Sin embargo, el experto aclara que el único tipo de cámara que podría ser falsa en el entorno de trabajo serían los dispositivos homologados para el entorno laboral, que tienen como finalidad el control estable y continuo de determinados trabajadores. “Este sistema debe estar sujeto a los límites pertinentes de idoneidad, necesidad y proporcionalidad respecto al fin laboral perseguido y a los deberes de



información al trabajador y sus representantes, regulados en el artículo 89 de la Ley de Protección de Datos y en la jurisprudencia”, explica Lahera.

Asimismo, el también profesor de derecho del trabajo en la UCM, explica que los empleados deben conocer la situación de la cámara de forma expresa y clara, cuya finalidad sería la de generar una expectativa de intimidad. “Entiendo que si se instala un cámara falsa de dimensión laboral habría que informar que es falsa (por respeto a la buena fe en la información dada), por lo que resultaría absurdo instalarla”, señala Lahera.

En este sentido, el letrado señala que, de acuerdo a la normativa, en el entorno laboral, además de los dispositi-

## El caso de las cajas

Comisión de un delito o derecho a la privacidad. Este enfrentamiento es el que tuvo que dirimir el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), cuando analizó el recurso presentado por la Abogacía del Estado española a un fallo de esta misma corte, donde condenaba a indemnizar a unas cajas que habían sido cazadas robando en el supermercado en el que trabajaban gracias a la instalación de varias cámaras ocultas. Los jueces cambiaron su propio criterio determinando que, siempre que haya una sospecha razonable de que se está cometiendo un delito, es posible instalar videovigilancia sin informar.

## No existe jurisprudencia específica sobre cámaras falsas en el entorno laboral

## Aunque se tratara de un dispositivo que no graba, el trabajador debería ser informado

vos homologados, existen otros dos sistemas de videovigilancia: las cámaras de seguridad y las ocultas para buscar indicios de irregularidad. “En estos dos casos, la posibilidad de instalar una cámara falsa es absurda, ya que el valor de la videovigilancia es captar imagen de comisión de irregularidades laborales, no prevenirlas”, afirma Lahera.

Por eso, la videovigilancia falsa en el trabajo es un tanto ineficaz. “La hipótesis de cámara falsa en una empresa se dará exclusivamente en cámaras de seguridad, donde a pesar de no grabar puedan tener fines disuasorios, pero nunca van a tener dimensión laboral”, explica Lahera, que se cuestiona qué tipo de hallazgo casual podrían captar las cámaras si son falsas.