



**JESÚS LAHERA FORTEZA,**  
Consultor Abdón Pedrajas  
Prof. Tit. Dº Trabajo UCM  
jlh@abdonpedrajas.com

## Seguridad jurídica en la videovigilancia laboral

Tras décadas de incertidumbre en el tratamiento de la videovigilancia laboral en las empresas, por fin aparece la luz de la seguridad jurídica, tras la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales 3/2018 (LOPD) y la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, asunto López Ribalda II 17 Octubre 2019. La regulación específica de las cámaras con finalidad de control del trabajador en el art.89 LOPD, y la jurisprudencia, en sus distintos niveles legal, constitucional e internacional, abre un escenario donde hay que distinguir tres tipos distintos de videovigilancia, con reglas y garantías diferenciadas.

El conflicto entre, de un lado, la libertad de empresa que fundamenta el posible poder contractual de control laboral con estas herramientas, y, de otro, los derechos de intimidad y protección de datos personales del trabajador, está presente en estos tres tipos, pero la solución jurídica es diferenciada.

**Si una cámara de seguridad capta un acto ilícito del trabajador, el art.89 LOPD avala la grabación, como prueba laboral, siempre que la empresa tenga expuesto de manera visible el distintivo informativo genérico exigido por la APD .**

El **primer tipo** es la cámara estructural laboral, que tiene como finalidad el control estable y continuo de determinados trabajadores. El art.89 LOPD regula estas cámaras, recogiendo la jurisprudencia más garantista con los derechos personales del trabajador, sin descartar la admisión de este medio de control. La instalación de esta herramienta debe estar plenamente justificada, ser razonable, y proporcionada al fin perseguido, sin vulnerar en ningún caso la intimidad del trabajador. Se descarta su uso en zonas de descanso y aseo en los espacios de la empresa y tan sólo se admite, en determinados puestos de trabajo, cuando exista un motivo objetivo claro para este control, bajo el prisma siempre de la proporcionalidad.

En la práctica queda prácticamente reducido a un control asociado con la seguridad en la empresa, si el trabajador maneja dinero o sus funciones justifican esta excepcional vigilancia. Con estas condiciones, el trabajador debe ser informado, con carácter previo y de manera expresa y clara, de la presencia de la cámara para proteger sus datos personales y generar una expectativa de intimidad. También debe ser informada y consultada la representación legal de los trabajadores. Las imágenes grabadas se someten a importantes exigencias de protección de datos personales.

El **segundo tipo**, también previsto en el art.89 LOPD, es el hallazgo casual de imagen, que capta la comisión

flagrante de acto ilícito del trabajador, a través de una cámara de seguridad en la empresa. Las empresas pueden instalar, con las condiciones del art. 22 LOPD, y cumpliendo las instrucciones de la Agencia de Protección de Datos Personales (APD), cámaras de seguridad, que pueden grabar, no sólo a trabajadores, sino a clientes y ciudadanos.

Son cámaras conocidas por todos al entrar en establecimientos comerciales y públicos. Si una cámara de seguridad capta un acto ilícito del trabajador, el art.89 LOPD avala la grabación, como prueba laboral, siempre que la empresa tenga expuesto de manera visible el distintivo informativo genérico exigido por la APD. El hallazgo casual de conducta ilícita del trabajador, a través de cámara de seguridad, puede servir, así, de prueba, no sólo penal, sino también laboral.

La protección de datos personales queda así asegurada y cede, en parte, la intimidad personal, en favor de la acreditación de un acto ilícito del trabajador, tanto en la vía penal como en la estrictamente laboral.

El **tercer tipo** y más controvertido es la instalación, excepcional, coyuntural y puntual, de una cámara oculta y secreta ante indicios de irregularidades del trabajador en la empresa. Este tipo de cámara no está regulada expresamente en el art.89 LOPD y resultaría absurdo proyectar sobre la misma la exigencia legal de información previa y clara al trabajador, que desvirtúa la reacción empresarial frente a acreditados indicios de irregularidad del trabajador. Lo secreto nunca es preavisado. Tampoco es un hallazgo casual porque la instalación de la cámara es *ad hoc*.

La solución a la admisión de este tipo de control fue apuntada en su día por el Tribunal Constitucional y ahora por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. La prueba de la imagen grabada será válida si existen acreditados indicios de irregularidad del trabajador, la instalación es puntual, proporcionada y delimitada a quien comete los actos ilícitos, temporal y con la duración menor posible, en zona



**La prueba de la imagen grabada será válida si existen acreditados indicios de irregularidad del trabajador, la instalación es puntual, proporcionada y delimitada a quien comete los actos ilícitos, temporal y con la duración menor posible, en zona laboral, y nunca de privacidad dentro de la empresa, siendo sometida luego la imagen a las mayores exigencias de protección de datos personales .**

laboral, y nunca de privacidad dentro de la empresa, siendo sometida luego la imagen a las mayores exigencias de protección de datos personales, que evitan cualquier difusión o conocimiento de terceros fuera de un juicio penal o laboral.

Con estas condiciones, sería una cámara laboral aceptada. Además, su posible conexión con el art.22 LOPD permite interpretar que, si existe dispositivo genérico de información, este control con la finalidad mixta de seguridad y laboral está avalado, siempre

que se den estos exigentes requisitos. La prudencia debe delimitar, en este marco jurídico, el uso de estas cámaras secretas a la captación exclusiva de actos delictivos del trabajador, por ejemplo robos de dinero o bienes, de doble dimensión penal y laboral.

En conclusión, esta triple distinción entre cámaras laborales estructurales, de seguridad con hallazgos causales y ocultas puntuales, con reglas y límites diferenciados, otorga ya un gran margen de seguridad jurídica a la videovigilancia en las empresas. ]