



LÍMITES JURISPRUDENCIALES Y CONSECUENCIAS DE LAS CÁMARAS OCULTAS A LOS TRABAJADORES

AP Abdón Pedrajas | Littler

JESÚS LAHERA FORTEZA
Catedrático Derecho del Trabajo
Universidad Complutense.
Consultor Abdón Pedrajas Littler

1 La falta de regulación legal de cámaras ocultas a los trabajadores.

El art.89 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Derechos Digitales 3/2018 (LOPD) regula, con claridad, dos tipos de cámaras de videovigilancia laboral a los trabajadores, recogiendo criterios jurisprudenciales (SSTC 98/2000, 186/2000, 29/2013 y 39/2016 y SSTs 13 de Mayo de 2014, 7 Julio 2016, 31 Enero 2017, 1 Febrero 2017 y 2 Febrero 2017).

De un lado, la **cámara estructural laboral**, cuya finalidad es el control permanente y continuo de determinados trabajadores. La instalación de esta videovigilancia laboral debe estar plenamente justificada y proporcionada al fin perseguido, sin vulnerar en ningún caso la intimidad del trabajador. El trabajador debe ser siempre informado, con carácter previo y de manera expresa y clara, de la presencia de este tipo de cámara para proteger sus datos personales y generar una expectativa de intimidad. También debe ser informada y consultada la representación legal de los trabajadores.

De otro lado, 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. 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 art.89 LOPD, sin embargo, ignora el tercer tipo de videovigilancia laboral, presente en la práctica de las empresas, que es la instalación, excepcional, coyuntural y puntual, de una cámara oculta y secreta ante indicios de irregularidades del trabajador en la empresa. En este tipo de cámara oculta es absurdo proyectar la exigencia legal de información previa y clara al trabajador, que desvirtúa la reacción empresarial frente a acreditados indicios de irregularidad del trabajador. Tampoco este supuesto es un hallazgo casual desde la videovigilancia de seguridad, con distintivo de la APD, porque la instalación de la cámara es *ad hoc* y con una finalidad de estricto control laboral.

debe ser cierto y acreditado, la videovigilancia limitada al área y al trabajador sobre el que pesan estas sospechas fundadas, la duración de la instalación debe ser puntual y de tiempo proporcionado al fin de control, las imágenes deben ser vistas exclusivamente por responsables de la empresa y con un tratamiento sólo dirigido a la penalización de esta irregularidad laboral grave, siendo luego sometidas a las mayores garantías y exigencias de la regulación de protección de datos personales. Esta suma de requisitos conlleva un grado razonable y proporcionado de intromisión en la privacidad, no contrario al art.8 de la CDH, y origina una prueba laboral lícita en un proceso.

La ausencia de información en esta *cámara oculta* fundamentada y proporcionada puede dar lugar, apunta el TEDH, a responsabilidades administrativas de protección de datos personales o civiles de daños, pero no invalida la prueba laboral lícita y las reacciones empresariales ante la comisión de irregularidades graves así acreditadas.

En estas condiciones, se solventa la proporcionalidad y se exime de la información previa, contraria a la propia naturaleza de este tipo de cámara oculta.

2 La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en cámaras ocultas.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) tiene elaborada una jurisprudencia sobre cámaras ocultas de trabajadores a la luz del derecho de privacidad personal del art. 8 CDH, de especial relevancia ante esta laguna legal en España (SSTEDH 5 Octubre 2010, asunto Köpke, 9 Enero 2018, asunto López Ribalda I y, sobre todo, 17 Octubre 2019, asunto López Ribalda II).

El TEDH admite la ausencia de información en cámaras *ad hoc* ocultas instaladas por la empresa, ante indicios y sospechas fundadas de irregularidades graves del trabajador grabado, con unos requisitos: el indicio de irregularidad laboral



3 La reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en cámaras ocultas.

La reciente STS 22 de Julio de 2022 (Rec. 701/2021) recoge esta doctrina del TEDH, elaborada en el asunto López Ribalda II de 17 Octubre de 2019, y admite ya las *cámaras ocultas* de trabajadores con estos requisitos, en un supuesto ajeno al art.89 LOPD, pues ni se había, naturalmente, informado al trabajador ni existía cámara de seguridad con distintivo visible de la APD. El supuesto de hecho es una empleada de servicio doméstico pero las argumentaciones jurídicas son trasladables a cualquier empresa. La laguna legal del art.89 ET da especial relevancia a esta jurisprudencia ordinaria, siendo aplicables en las cámaras ocultas laborales los requisitos de esta sentencia.

1º Indicio de irregularidad laboral grave acreditado, lo que puede suceder en robos de dinero de la empresa que puedan ser confirmados con una cámara oculta. En el caso estaba acreditado un indicio claro de robo de dinero de la empleada doméstica en una caja fuerte dentro del hogar.

2º Videovigilancia puntual en el tiempo, limitada al espacio físico y que graba al trabajador del que se tienen estos indicios de irregularidad grave laboral. En el caso la cámara oculta se instala de manera puntual, enfocando exclusivamente a la caja fuerte.

3º Medida justificada, idónea y proporcionada al fin perseguido. En el caso no existían otros medios menos intrusivos para conseguir la finalidad de confirmación del robo de la empleada doméstica, siendo una medida totalmente proporcionada.

El cumplimiento de estos tres requisitos avala la cámara oculta, sin información previa al trabajador, que *“protege intereses no sólo públicos sino también privados”*, como sucede en el caso ante una irregularidad grave laboral. Como bien afirma esta sentencia, *“el derecho de protección de datos personales no es ilimitado”*, por lo que el deber legal de información de la videovigilancia del art.89 LOPD, que protege datos personales del trabajador, debe ser ponderado con estos exigentes requisitos de las cámaras ocultas, en favor de la protección proporcionada de estos intereses públicos o privados. La finalidad de esta cámara es, en este sentido, exclusivamente de protección de *seguridad de bienes, personas y daños*, aplicando la regla general del art. 22.1 LOPD, y el control es defensivo, porque ya están acreditados indicios de actos ilícitos del trabajador contra estos bienes jurídicos. El supuesto más claro es el de los robos por parte del empleado o el de cualquier otra comisión de delitos, como acosos, en el lugar de trabajo. El interés público a la seguridad y cumplimiento de la Ley penal debe prevalecer sobre el principio de transparencia de protección de datos personales. El *interés privado* a la seguridad de bienes, personas y daños en una empresa prevalece, igualmente, en una dimensión estrictamente laboral, sobre este principio de transparencia.

De ahí las enormes diferencias entre la *cámara permanente* con finalidad laboral, con información previa al trabajador, o el *hallazgo casual* de irregularidad laboral de la videovigilancia de seguridad, con distintivo visible de la APD, y la *cámara ad hoc* que, con estos requisitos, puede ser instalada puntualmente sin información previa al trabajador ni distintivo visible de la APD en la empresa.

En línea con el TEDH, la sala IV del TS admite, en consecuencia, con estos requisitos, las pruebas obtenidas en *cámaras ocultas* con finalidad laboral, teniendo en cuenta, además, que la legislación española tiene vías específicas ante la vulneración de datos personales, como la denuncia ante la APD con multas, o acciones indemnizatorias del trabajador por vulneración de este derecho fundamental del art. 18 CE desarrollado en la LOPD. Se podrá cuestionar, en estos ámbitos, si la ausencia de información al trabajador ocasiona un daño de protección de datos personales, en la ponderación proporcionada antes expresada, pero ello no contamina la prueba obtenida mediante *cámara oculta* que, con

estos límites jurisprudenciales, es lícita y puede justificar judicialmente un despido disciplinario o sanción procedente. La admisión, en estos términos, de las cámaras ocultas a trabajadores, en supuestos específicos, no deja de ser una dimensión de la tutela judicial (art. 24 CE) porque la carga de la prueba del despido o sanción corresponde a la empresa. La no admisión de este tipo de cámaras, cuando resulta imposible acreditar la irregularidad laboral grave de otra manera, abocaría a la empresa a no poder ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva con medios probatorios pertinentes para su defensa.

4 Consecuencias de incumplimiento de los requisitos jurisprudenciales de la cámara oculta en despedidos.

La obtención de prueba con una *cámara oculta* dentro de estos límites jurisprudenciales avala, como he analizado, su *licitud*, en ejercicio de la tutela judicial de la empresa ante reclamaciones del trabajador.

De igual modo, si la *cámara oculta* no cumple estos límites jurisprudenciales, en una extralimitación del poder empresarial de control, invasiva, sin justificación legal, de los derechos de intimidad y protección de datos personales del trabajador, la prueba es ilícita y queda expulsada del acervo probatorio del juicio correspondiente (art.90.2 LJS y art. 11.1 LOPJ).

Queda la duda, en supuestos de despedidos, de calificar el despido como *nulo* por vulneración de derechos fundamentales (art.55 ET) o exclusivamente declarar la prueba *nula* al ser obtenida por una cámara oculta ilícita (art.90.2 LJS), pudiendo la empresa acreditar el despido procedente con otros medios probatorios o, si no es así, ser declarada la extinción improcedente por ausencia de causa (art.56 ET). Existe doctrina judicial que aplica una u otra consecuencia, al no existir una regulación legal clara al respecto.

La STC 61/2021 avaló la constitucionalidad de la doctrina judicial que se limita a expulsar la prueba ilícita del material probatorio, sin aplicar automáticamente la nulidad del despido, al entender que ello no vulnera el derecho de tutela judicial efectiva. Como



afirma esta sentencia, *“no existe un derecho constitucional a la calificación de despido nulo”* en estos supuestos, siendo acorde con la tutela judicial efectiva desligar la nulidad de la prueba de la calificación del despido. Ahora bien, la propia STC 61/2021 dejó abierta la otra interpretación, que asocia prueba nula con la nulidad extintiva por vulneración de derechos fundamentales, al ser una cuestión de legalidad ordinaria.

En este marco, la reciente STS 26 Julio 2022 (Rec. 1675/2021), ya en el plano de la legalidad ordinaria, vuelve a dejar abierta la cuestión, pues no estima identidad de contradicción necesaria entre dos despidos con pruebas nulas, donde se aplicaba una y otra consecuencia, para unificar doctrina. Pero la sentencia afirma que *“ello no significa que consideramos inescindible la declaración que una prueba ha sido obtenida con vulneración de derechos fundamentales y la ulterior calificación del despido como nulo”*. Al igual que el TC, ahora la sala IV del TS parece avalar la doctrina judicial que se limita a expulsar la prueba nula sin contaminar la nulidad del despido. En cada caso, habrá que observar si la obtención de prueba nula conlleva, en el acto extintivo, vulnerar o no los derechos fundamentales del trabajador.

Sería conveniente ya, tras esta doctrina abierta del TC y TS, que la Ley aclarara si la prueba nula por vulneración de derechos fundamentales conlleva o no la nulidad del despido. Mientras tanto, lo más razonable es interpretar que la prueba queda expulsada del acervo probatorio, como ordena el art.90.2 LJS, sin contaminar automáticamente la nulidad del despido, a no ser que quede acreditada una vulneración de derechos fundamentales en el acto de despedir, como mandata el art. 55.5 ET.

La empresa, en ejercicio de su tutela judicial efectiva, cuando instala cámaras ocultas ilícitas, debe tener margen para acreditar la causa extintiva en el juicio por otros medios de prueba, con la consecuencia legal de la improcedencia ante la ausencia de prueba. Quizás, en es sentido, cabría distinguir supuestos donde las pruebas son previas a la instalación de la cámara oculta ilícita, pudiendo el empresario hacerlas valer en el juicio, de otros casos donde la primera prueba es conseguida mediante este acto ilícito con la consecución de otras posteriores, pudiendo entonces ser calificado el despido como nulo por vulneración de derechos fundamentales, al quedar contaminado ya el acto extintivo desde un origen.

