



“LÓPEZ RIBALDA” RESUCITADO: DESPIDO DE UNA EMPLEADA DEL HOGAR GRABADA CON CÁMARA OCULTA*

A propósito de la Sentencia 1762/2020, de 20 de octubre de 2020, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias.

*Alba García Hernández
Centro de Estudios de Consumo
Universidad de Castilla-La Mancha*

Fecha de publicación: 5 de marzo de 2021

1. Introducción

La utilización de sistemas de videovigilancia en el entorno de trabajo, a pesar de estar plenamente aceptada y admitida por nuestro ordenamiento, es una materia especialmente controvertida, pues supone un enfrentamiento de derechos entre las facultades directivas del empleador y aquellos reconocidos al empleado. Tanto es así que este tema ha dado pie a numerosos y sonados conflictos laborales, pues, por ejemplo, es de sobra conocido el caso López Ribalda en el que la cuestión sobre el empleo de estos dispositivos fue llevada a Estrasburgo.

* Trabajo realizado en el marco del Contrato con referencia 2020-COB-9996 financiado con cargo a la ayuda para la realización de proyectos de investigación científica y transferencia de tecnología, de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) para el Proyecto titulado “Protección de consumidores y riesgo de exclusión social en Castilla-La Mancha” (PCRECLM) con Ref.: SBPLY/19/180501/000333 dirigido por Ángel Carrasco Perera y Ana Isabel Mendoza Losana; en el marco del Proyecto de Investigación PGC2018-098683-B-I00, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MCIU) y la Agencia Estatal de Investigación (AEI) cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) titulado “Protección de consumidores y riesgo de exclusión social”, dirigido por Ángel Carrasco Perera y Encarna Cordero Lobato; a la Ayuda para la financiación de actividades de investigación dirigidas a grupos de la UCLM Ref.: 2020-GRIN-29156, denominado "Grupo de Investigación del Profesor Ángel Carrasco" (GIPAC) y en el marco del Proyecto Convenio de colaboración entre la UCLM y el Ilustre Colegio Notarial De Castilla-La Mancha (17 enero 2014) (OBSV) con referencia CONV140025, que dirige el Prof. Ángel Carrasco Perera.



En esta ocasión, ha sido el Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias (en adelante, el TSJ de Asturias o el TSJ) quien se ha pronunciado acerca de la vigilancia laboral con motivo del despido de una trabajadora que había sido grabada accediendo a la caja fuerte de la vivienda en la que desempeñaba sus servicios como empleada del hogar. En este caso, el objeto del proceso gira en torno a la licitud de las pruebas obtenidas a partir de la utilización de cámaras ocultas en la vivienda, de las que no fue informada la trabajadora.

Por tanto, en el presente trabajo y considerando el pronunciamiento del Tribunal, se ha tratado de dilucidar si son de aplicación las mismas restricciones a los sistemas de vigilancia en el servicio doméstico que los previstos en la empresa, resolviendo los siguientes puntos:

- Límites a las facultades de dirección y control reconocidas al empresario.
- Alcance del derecho de información del empleado vigilado.
- Licitud de la prueba que hubiera sido obtenida por medios ilícitos y por la que se demostraría la comisión de actos o comportamientos ilícitos.
- Procedencia del despido.

2. Antecedentes de hecho

El TSJ de Asturias alude a los siguientes hechos fácticos:

- Entre la demandada y la demandante existía una relación laboral en virtud de un contrato de prestación de servicios, en aras de la cual la primera desempeñaba funciones de empleada de hogar en la vivienda de la segunda.
- Con fecha 10 de junio de 2019, el cónyuge de la empleadora interpuso denuncia por la sustracción de 30.000 euros de la caja fuerte de su vivienda, así como diversas joyas de su propiedad.
- El 12 de julio de 2019, el denunciante amplía su declaración y manifiesta que, a resultas de la instalación de cámaras de videovigilancia en su hogar, había logrado la averiguación del responsable de tal ilícito. En las grabaciones se captó a la empleada del hogar sustrayendo los bienes mencionados.
- Posteriormente, el 7 de agosto de 2019, la trabajadora recibió la comunicación de su despido vía burofax, con motivo de la “trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” en base a la presunta apropiación de joyas y dinero.
- La cuestión se elevó al Juzgado de lo Social de Gijón, que reconoció la procedencia del despido.
- La decisión fue recurrida por la empleada.



A la luz de estos hechos, la autoridad judicial pretende dilucidar las siguientes cuestiones:

- ¿Se puede calificar el despido como procedente?
- ¿Se considera prueba lícita aquella recabada por medio de la utilización de sistemas de vigilancia ocultos?
- ¿Cómo afecta el deber de información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones de trabajo?

3. Derechos en pugna: la libertad de vigilancia del empleador vs. el derecho a la intimidad del empleado

En el ámbito de trabajo, al empleado se le reconocen unos derechos fundamentales que han de ser garantizados y respetados por el empleador. Por su parte, lo mismo sucede para el empresario, a quien nuestro ordenamiento jurídico le otorga facultades organizativas y de dirección especiales, basadas en el derecho a la propiedad privada¹ y la libertad de empresa². En virtud de tales derechos, el empresario ha de preservar el buen funcionamiento de su organización y hacer uso de los medios y recursos que se encontraran a su alcance, para asegurar la consecución de sus objetivos organizacionales. Así pues, ante cualquier evidencia o sospecha de incumplimientos graves o falta de la diligencia debida en las funciones encomendadas al trabajador, se faculta al empleador a hacer uso de los medios oportunos para proteger su negocio, ya fuera de manera preventiva o reactiva, en función de si la medida tomada es comunicada a los trabajadores involucrados o, por el contrario, el empleo de tales instrumentos se lleva a cabo sin previo aviso.

De otra parte, el marco jurídico internacional prohíbe cualquier tipo de intromisión en la esfera más privada del ser humano, incluyéndose bajo el alcance de esta el ámbito familiar e individual de la persona. Esta disposición se exceptúa si tal interdicción estuviera justificada por la protección y defensa de la seguridad o el orden públicos. Con todo, cuando se habla de prohibición de injerencia, normalmente se alude al mandato dirigido al ente público, aunque también se puede extrapolar esta negativa a los agentes privados que pudieran intervenir de manera arbitraria, directa o indirectamente, en la vida personal de los individuos afectados.

Tal aclaración no es cuestión baladí en la realidad actual, donde el uso de las nuevas tecnologías cobra gran relevancia. Su implementación en el marco laboral es cada vez más habitual, pues no solo favorece la mejora de la eficiencia de los procesos y de la productividad del factor humano, sino que ha supuesto un nuevo elemento de control

¹ Art. 33 CE.

² Art. 38 CE.



directivo como manifestación de la capacidad de organización, control y mando que se presume de la figura del empresario. A pesar de las bondades de estos avances técnicos, se ha de considerar la idea de las potenciales intromisiones que su utilización podría provocar sobre los derechos y libertades de los trabajadores, así como los graves riesgos asociados a su uso y al tratamiento de la información obtenida. No obstante, estos poderes no se conceden para un ejercicio absoluto, sino que, como ya se ha mencionado, se encuentran limitados por los derechos y libertades de los individuos perjudicados: los trabajadores.

Por tanto, a pesar de las amplias facultades que se confieren al empresario para el correcto ejercicio de sus funciones de control y dirección, a los trabajadores también se les reconocen derechos y libertades que son, en todo caso, irrenunciables, no solo desde la óptica del reconocimiento esencial de su condición de ser humano, sino como empleados, debido a que la vida personal del trabajador no solamente se desarrolla de manera ajena a la propia actividad laboral, sino que también tiene lugar durante su jornada de trabajo, aunque tal desenvolvimiento fuera en menor medida, incluso residual³. Tanto es así que, en palabras de LÓPEZ CUMBRE, se observa que “*De iure*, el reconocimiento de esta potestad empresarial implica una limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Pero, *de facto*, no significa perderlos”⁴. En consecuencia, la diferente posición jerárquica otorgada a los agentes de la relación empresario-empleado no implica que el segundo se encuentre obligado, en vista de la aceptación de las condiciones contractuales “impuestas” por el primero, a ser sometido a vejaciones o atentados injustificados contra sus derechos y libertades fundamentales. Teniendo en cuenta lo anterior, el trabajador ha de reclamar la defensa y el respeto de los derechos que le son inherentes, particularmente y en lo que aquí ocupa, se ha de prestar atención al derecho a la intimidad reconocido al trabajador y a la protección de sus datos personales.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) enumera en su art. 4.2. aquellos derechos conferidos a los trabajadores en el marco de la relación laboral. En este sentido, se ha de prestar especial atención a la letra e), que se refiere “*al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”. Asimismo, se alude al derecho a la no intromisión en el ámbito privado del empleado en el art. 18 ET por el que se referencia la inviolabilidad de la persona del trabajador. Al

³ VILLALBA SÁNCHEZ, A., Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial, *Revista Derecho social y empresa*, (6), 86-105, 2016.

⁴ LÓPEZ CUMBRE, L., Grabaciones ocultas en la empresa y privacidad laboral de los trabajadores sorprendidos hurtando, *Centro de Estudios de Consumo*, op. cit. p.4, 2018.



respecto de esta última disposición, resulta llamativa la mención tan restrictiva que realiza el legislador al hacer una mera alusión a las taquillas y efectos particulares del trabajador, dejando a un lado la cuestión sobre la tan preocupante y, a la vez, acuciante evolución tecnológica, ya que no se pronuncia sobre el acceso a las comunicaciones telefónicas y electrónicas del empleado por parte del empresario, a la protección de los dispositivos utilizados para el desempeño de las funciones laborales, etc.

Ante esta falta de concreción legislativa, los Jueces y Tribunales se han encargado de perfilar los límites de este derecho, así como de garantizar un correcto ajuste entre el ordenamiento y la realidad práctica. Así, el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) se ha pronunciado a favor de la protección del contenido de los instrumentos utilizados por los empleados, concretamente se refiere a los ordenadores, bajo el alcance del art. 18 CE, pues considera que estos son elementos de almacenaje y suministro de información que no solamente puede hacer identificable a su propietario o usuario, sino que se refiere a información estrechamente ligada con la vida más personal de este. Lo mismo sucede en el caso de los dispositivos móviles, para los que también podría quedar afectado el derecho a la confidencialidad de las comunicaciones, además del derecho a la intimidad y a la protección de datos de sus titulares⁵.

Por el contrario, el ET sí menciona el poder de dirección y control del empresario cuando establece que “[...] *podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad*”. Este precepto puede ser entendido desde una doble vertiente:

- Por un lado, apunta de manera directa a las potestades empresariales de dirección y ordenación de los recursos disponibles en la organización.
- Por otro lado, establece como barrera insalvable al ejercicio de tales facultades la intimidad y dignidad del sujeto afectado. Podría decirse que el desarrollo de las funciones de control, ordenación de recursos y dirección del empresario queda limitado por el contenido axial de los derechos y libertades de los empleados, por lo que tal desempeño ha de respetar el alcance de los derechos reconocidos al personal de la organización.

Con todo, a pesar de que ambas apreciaciones son profundamente acertadas, la balanza se inclinará por una de ellas necesariamente. De hecho, la jurisprudencia más reciente ha entendido que la firma de un contrato laboral supone, implícitamente, la renuncia parcial

⁵ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., El derecho al respeto de la vida privada: los retos digitales, una perspectiva de Derecho comparado. *Unidad Biblioteca de Derecho Comparado, Dirección General de Servicios de Estudios Parlamentarios (DG EPRS) de la Secretaría General del Parlamento Europeo*, 2018.



de ciertos derechos por parte del empleado como manifestación amplia de las potestades directivas del empresario y la aceptación de las condiciones contractuales⁶. De tal suerte, se puede afirmar que la relación de trabajo implica, como ha manifestado la jurisprudencia, una cesión de derechos, siempre que esta sea lícita, proporcional y necesaria, es decir, se entenderá que tal limitación de derechos responde a estos condicionantes cuando se prevea como medida o instrumento de última ratio para satisfacer los intereses de ambos agentes, particularmente el empresarial. Debe asegurarse que no existe una medida de carácter menos intrusivo con la que alcanzar la finalidad propuesta. Por tanto, el punto clave para reconocer la licitud de la limitación es la necesidad que ha de revestir la acción y, de manera paralela, tal decisión deberá estar plenamente justificada y motivada, huyendo de la arbitrariedad o las conveniencias subjetivas de los interesados.

4. La vigilancia a los trabajadores: el dilema de la caracterización de las imágenes obtenidas. Especialidades sectoriales

Atendiendo a la cuestión que aquí se analiza, en un primer estadio se ha de concretar de qué se habla cuando se hace referencia a la vigilancia de los trabajadores mediante cámaras dispuestas en las instalaciones de trabajo. La Real Academia Española de la Lengua define la videovigilancia como la “vigilancia por medio de un sistema de cámaras, fijas o móviles”. En consonancia, un sistema de videovigilancia es un dispositivo o conjunto de ellos empleados para la captación de imágenes o sonidos. Así, la vigilancia empresarial puede entenderse como una manifestación del derecho a la libertad empresarial reconocido ex. art 38 de nuestra Constitución. Igualmente, el ET autoriza al empresario, como se ha venido anunciando, a articular las medidas e instrumentos óptimos para asegurar el cumplimiento efectivo de las personas a su cargo, esto es, en virtud de sus intereses legítimos, el empresario ejerce funciones de control sobre sus trabajadores, dando lugar a un importante conflicto de derechos e intereses: el enfrentamiento entre el derecho a la protección de datos (art. 18.4. CE) y el de la intimidad de los trabajadores (art. 18.1. CE) y el control laboral realizado por el empresario (art. 20 ET).

Satisfecha la cuestión previa, pueden surgir dudas acerca de la naturaleza de las imágenes captadas por los dispositivos de vigilancia. En estos términos, la imagen de un individuo ha de ser considerada como uno de los principales rasgos que hacen identificables a un sujeto, pues supone esta un factor primordial de su personalidad⁷. Por consiguiente, el alcance del tratamiento que podría llegar a realizarse sobre el material audiovisual captado es sumamente amplio y diverso. En el caso de las cámaras de videovigilancia, la

⁶ VILLALBA SÁNCHEZ, A., Los derechos fundamentales del trabajador... op. cit. *passim*.

⁷ Art. 4.1. RGPD.



principal actividad de tratamiento se incardina en la protección de las personas o los bienes que pudieran quedar afectados por las actuaciones humanas. Igualmente, dentro de los usos y aprovechamientos de los referidos mecanismos se encuentra la asistencia sanitaria, la investigación, etc.⁸.

De tal suerte, el empleo de cámaras de vigilancia en el entorno de trabajo tiene como finalidad la recopilación de contenido visual o audiovisual que ha de ser calificado como datos de carácter personal, por lo que quedan circunscritos al alcance de la normativa en materia de protección de datos, pues se blinda este tipo de información con una protección reforzada para salvaguardar el acervo más íntimo del individuo. De este modo, bajo la calificación de datos personales, la recolección de esta información habrá de ser consentida por el titular. A este respecto, se pueden considerar dos ópticas diferenciadas: 1) una primera que se inclina por entender este requisito *stricto sensu* y 2) una segunda que apuesta por flexibilizar esta condición en aras de la existencia de un acto contractual. Tal cuestión será tratada en los párrafos siguientes.

En otro orden de ideas, a pesar de que el ordenamiento jurídico licita el uso de los sistemas de videovigilancia en la empresa, se restringe dicha utilización de manera exhaustiva tanto por la normativa europea como por parte del marco nacional. Así, la ley prevé los siguientes límites:

- Art. 22.1. LOPDGDD determina que “las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, podrán llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones”. Tal mandato ha de interpretarse de acuerdo con lo dispuesto en el ET, donde, como ya se ha expresado anteriormente, se circunscribe el uso de los dispositivos de vigilancia a la protección y respeto de la dignidad de los sujetos afectados. Por consiguiente, la captación de imágenes deberá responder a la finalidad de preservar la seguridad y el correcto funcionamiento del marco laboral, prohibiéndose la grabación indiscriminada y arbitraria de los trabajadores. Con esta medida, queda terminantemente prohibida la grabación de las conversaciones mantenidas entre los trabajadores o la recopilación de imágenes en áreas protegidas, tales como los aseos, los vestuarios u áreas de descanso y esparcimiento de naturaleza “comprometida”. La vulneración de este último aspecto será considerado como una intromisión ilegítima y así lo ha manifestado repetidamente el TC, quien expresa que “la instalación de tales medios en lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, aseos, comedores y análogos resulta, *a fortiori*, lesiva en todo caso del derecho a

⁸ Agencia Española de Protección de Datos, *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades*.



la intimidad de los trabajadores, sin más consideraciones, por razones obvias”; además, alude al ámbito privado del trabajador en la empresa como aquel “referido a sus lugares de descanso y esparcimiento, vestuarios, servicios y otros análogos, pero no en aquellos lugares en que se desarrolla la actividad laboral”.

- Debe ser un instrumento proporcional con los intereses protegidos. La jurisprudencia del TC se ha inclinado por evitar la utilización abusiva y excesiva de los sistemas de videovigilancia, en aras de proteger a la parte más vulnerable de esta relación: la persona vigilada. Expone que “la proporcionalidad es un elemento fundamental en todos los ámbitos en los que se instalen sistemas de videovigilancia, dado que son numerosos los supuestos en los que la vulneración del mencionado principio puede llegar a generar situaciones abusivas, tales como la instalación de sistemas de vigilancia en espacios comunes, o aseos del lugar de trabajo. Por todo ello se trata de evitar la vigilancia omnipresente, con el fin de proteger a la persona vigilada”. De manera reciente, el TC considera que el criterio de proporcionalidad responde al cumplimiento de tres niveles diferenciados: la idoneidad, la proporcionalidad y el equilibrio entre la medida escogida y los valores afectados⁹.
 - Respecto al primero de ellos, cabe decir que el juicio de idoneidad conduce a determinar si el empleo de una medida concreta tiene por objetivo el cumplimiento del motivo por el que se llevó a cabo su implementación, esto es, se ha de comprobar si la utilización de cámaras de videovigilancia es tendente a averiguar el desempeño de la actividad laboral del trabajador o esconde una finalidad de carácter más intrusivo.
 - En relación con la necesidad, se ha de valorar que la medida considerada sea de última ratio, es decir, sea la medida menos agresiva para los derechos de los titulares de las imágenes captadas. Ha de responder a criterios de pertinencia y adecuación.
 - Proporcionalidad en sentido estricto. Se debe poner en una balanza la injerencia causada y los beneficios dimanantes de esta actividad de dirección y control.
- Información al afectado. Una de las principales limitaciones infranqueables por parte del empresario que el ordenamiento fija en cuanto a la utilización de sistemas de videovigilancia es la información y comunicación¹⁰ del empleo de tales dispositivos a los afectados, en este caso a los trabajadores. La información

⁹ BERLANGA DE LA PASCUA, C., Los límites de la videovigilancia laboral, *elderecho.com*, 2018, disponible en: <https://bit.ly/3uXwajA>

¹⁰ VILLALBA SÁNCHEZ, A., Los derechos fundamentales del trabajador... op. cit. *passim*.



- ofrecida ha de ser plenamente transparente, expresa y clara, tanto para los trabajadores como para los representantes legales de estos¹¹.
- En relación con este mandato dirigido al empresario sobre la información que ha de garantizar al empleado vigilado, podría surgir la duda acerca de la obligación de recabar consentimiento expreso por el titular de los datos obtenidos. En términos generales, este trámite es de obligado cumplimiento como requisito *sine qua non* se podría reconocer la licitud del tratamiento. No obstante, cabría pensar que el consentimiento que fuera prestado a la firma del contrato laboral supondría la autorización de aquellas cuestiones dimanantes de la relación contractual, siempre que esta autorización tenga como fin el cumplimiento de este acuerdo, no siendo un requisito inexpugnable que dé lugar a la legitimación válida del uso de cámaras de vigilancia en la empresa¹².

En resumen, el objeto material de la grabación se circunscribe al ámbito de la protección de datos por ser esta una información que identifica o pudiera hacer identificable al sujeto. En virtud de esta primera delimitación, conviene apreciar que, al tratarse de datos de carácter personal, se habrán de respetar los principios axiales previstos por el ordenamiento jurídico, tales como la necesidad de consentimiento expreso, la información al interesado de manera concisa, clara y comprensible y el ejercicio lícito y ajustado a los fines para los que fueron previstas las actividades de tratamiento. Pese a la aplicación inobjetable que se ha de hacer de los principios generales en materia de protección de datos, tales cuestiones han de ser matizadas de acuerdo con la especialidad sectorial que aquí ocupa:

- Respecto a la legitimación de la instalación de sistemas de videovigilancia en base a la aceptación expresa del sujeto vigilado, los pronunciamientos judiciales no han seguido una línea armónica y uniforme. La intromisión o conculcación de los derechos de los empleados grabados estará “justificada” cuando la finalidad que se pretenda satisfacer con la instalación de los sistemas de videovigilancia en el entorno de trabajo sea la de corroborar sospechas suficientemente fundadas respecto a la comisión de un hecho ilícito y sea este el medio más idóneo para alcanzar dicho objetivo. Asimismo, habrá de considerarse los rasgos de la instalación, esto es, podría ser debida la utilización de estos sistemas cuando se pretenda la aclaración de las presunciones sobre la comisión de un delito en el marco empresarial. En definitiva, aludiendo a la necesidad de recabar consentimiento, podría decirse que no se requerirá esta autorización cuando los datos recopilados sean tendentes al mantenimiento y cumplimiento del contrato

¹¹ Art. 64.5 ET.

¹² BERLANGA DE LA PASCUA, C., Los límites de la videovigilancia laboral, *elderecho.com*, 2018, disponible en: <https://bit.ly/3uXwajA>



de trabajo¹³, mientras que sí será exigible cuando la actividad de tratamiento tenga fines distintos al cumplimiento de las obligaciones laborales.

- Cuestión sobre la que no existe duda alguna, y sobre la que ya se ha hecho una sucinta mención cuando se trataba el asunto sobre los límites de la potestad de vigilancia que el ordenamiento establece, es sobre el derecho de información que se reconoce al titular de los datos, esto es, al trabajador grabado. A pesar de la especificidad que podría residenciar esta cuestión, no existe normativa sectorial particular para atender este asunto, sino que las directrices básicas se localizan en la propia Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDPGDD) y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (en adelante, RGPD); no obstante, a nivel europeo cabe mencionar la acción del Consejo de Europa acerca de la protección de datos en relación con la utilización de cámaras de videovigilancia en la esfera pública y privada. En este contexto, es obligación del empresario incorporar un letrero informativo que contenga la información necesaria sobre la utilización de los sistemas de videovigilancia en el centro de trabajo, por ejemplo, se ha de comunicar qué áreas se encuentran sometidas a vigilancia. Con todo, a pesar de que, como se ha venido diciendo a lo largo del presente trabajo, la obligación de información es una barrera infranqueable para el empleador, sí legitima nuestro ordenamiento jurídico la vigilancia secreta siempre que sea temporal y estrictamente necesaria para el cumplimiento de los fines empresariales (defensa de la seguridad de los trabajadores y de las instalaciones y bienes de la organización, protección de los medios productivos y aseguramiento de la eficiencia empresarial) por la falta de medios o técnicas que resultaran menos intrusivos. La información de la que aquí se habla no solo ha de dirigirse al trabajador, sino que también se debe informar a los representantes de estos. Sin embargo, de nuevo se establece otra salvedad a este mandato ex art. 89.1. LOPDPGDD y es que se exceptúa el deber de información o, mejor dicho, se entiende satisfecha esta obligación cuando se hubieran instalado carteles informativos en los que se aludiera a la identidad del responsable del tratamiento y la necesidad de realizar el mencionado tratamiento de datos personales en los supuestos en que “se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos”.

¹³ Art. 9.2. RGPD.



- Por último, conviene mencionar las particularidades concurrentes en el tratamiento de los datos recabados. Quizás pueda apreciarse en la finalidad de estas actividades cierta disparidad respecto a cualquier otra función de tratamiento que se pudiera realizar en el marco de la empresa (ej. se requieren los datos bancarios del titular con objeto de satisfacer los pagos mensuales en concepto de nómina como contraprestación de su trabajo o, para la contratación del trabajador, se solicita información identificativa y de contacto). Con la instalación de cámaras de videovigilancia lo que se pretende es averiguar o descubrir la comisión de irregularidades o ilícitos en el trabajo, así como los sujetos que los perpetraron. Por tanto, el elemento teleológico de esta actividad va más allá del mero tratamiento de datos, pues las imágenes grabadas pueden ser utilizadas, en la mayoría de los casos, como base probatoria para demostrar los ilícitos. En este sentido, la utilización de tales pruebas en un potencial proceso laboral está repleta de sombras, ya que puede ponerse en tela de juicio la licitud de su obtención, considerando que la parte afectada se encuentra legitimada para aducir una vulneración de sus derechos fundamentales que el juez habría de ponderar para aceptar o no la prueba. La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social expone que las partes intervinientes en el proceso pueden hacer valer cualquier medio probatorio para acreditar la comisión de los hechos, aunque tal prueba no será admitida a trámite cuando su obtención hubiera tenido origen en la violación de los derechos o libertades fundamentales¹⁴. Así, el juicio de ponderación que deberá la autoridad judicial llevar a cabo reside en la aclaración de la licitud de la prueba, que, según LOPEZ CUMBRE, se circunscribe al esclarecimiento de los siguientes aspectos: su obtención no ha supuesto vulneración de derechos y la prueba aportada no ha de ser el único medio posible para probar los hechos denunciados¹⁵.

5. Fundamentos jurídicos: el Caso López Ribalda, 9/1/2018 y 17/10/2019, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Se trata de aclarar en este caso dos cuestiones principales que, a su vez, coinciden con los motivos de recurso presentados por la empleada:

- Aplicación de los apartados 1 y 4 del art. 18 CE relativos, respectivamente, al derecho a la intimidad y a la protección de datos en relación con los arts. 20.3. ET (*“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus*

¹⁴ Art. 90 LRJS.

¹⁵ VILLALBA SÁNCHEZ, A., Los derechos fundamentales del trabajador... op. cit. *passim*.



obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”) y 6.1. (tratamiento basado en el consentimiento del afectado) y 11 (transparencia e información al afectado) de la LOPD.

- Incumplimiento contractual por parte del empresario al no estar fundado y demostrado el motivo de despido alegado por este.

Respecto al primero de los asuntos que aquí se trata de resolver –la intromisión en el derecho a la intimidad de los empleados vigilados–, la recurrente expone que las pruebas que hubieran sido obtenidas por medio de la utilización de sistemas ocultos de vigilancia, como ha sucedido en el supuesto planteado, no han de ser reconocidas como válidas, a tenor de dos motivos: 1) la instalación de tales dispositivos de vigilancia no está suficientemente justificada y 2) no se ha dado cumplimiento de la información previa exigible cuando concurre el uso de estos mecanismos de grabación. En este sentido, el TSJ ha de analizar la validez de las técnicas empleadas y, en consecuencia, del material probatorio aportado al proceso.

La autoridad judicial no muestra duda alguna al calificar, en este caso, las imágenes grabadas como datos de carácter personal y, en consecuencia, quedar subsumidas en lo dispuesto en el art. 18.4. CE y en el resto de las normas sectoriales que se encargan del desarrollo normativo en materia de protección de datos. Asimismo, remitiéndose a la doctrina sentada por el TC, aprecia un vínculo directo entre el mencionado mandato y “la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo”. Respecto a esta última facultad, matiza que “ese derecho de información opera también cuando existe habilitación legal para recabar los datos sin necesidad de consentimiento, pues es patente que una cosa es la necesidad o no de autorización del afectado y otra, diferente, el deber de informarle sobre su poseedor y el propósito del tratamiento. Es verdad que esa exigencia informativa no puede tenerse por absoluta, dado que cabe concebir limitaciones por razones constitucionalmente admisibles y legalmente previstas, pero no debe olvidarse que la Constitución ha querido que la ley, y sólo la ley, pueda fijar los límites a un derecho fundamental, exigiendo además que el recorte que experimenten sea necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido¹⁶”. Por tanto, se observa que el consentimiento, a pesar de ser el núcleo central de la protección de datos, no siempre ha de ser recabado, aunque de manera excepcional; pero, al contrario, el deber/derecho de información es irrenunciable, independientemente de que hubiera mediado consentimiento para el

¹⁶ FJ 2.



tratamiento de datos. A este respecto, no existe especialidad alguna de carácter sectorial en el entorno de trabajo que recaiga sobre el deber del empresario de informar a sus empleados sobre la utilización de técnicas de videovigilancia¹⁷.

El TSJ no solamente justifica su pronunciamiento en base al ordenamiento jurídico nacional, sino que remite a la jurisprudencia fijada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH). En relación con el objeto de este proceso, uno de los casos que mayor repercusión jurídica ha tenido ha sido el conocido como Asunto López Ribalda, en el que se examinó la potencial vulneración del derecho al respeto y a la vida familiar de los trabajadores con motivo de la utilización de cámaras de vigilancia visibles y otras ocultas en un supermercado, con el fin de ejercer los poderes de dirección de control sobre las cajas de un supermercado¹⁸.

Las trabajadoras desempeñaban funciones de cajeras y vendedoras en un mercado español, en el que el gerente optó por la instalación de sistemas de videovigilancia (con cámaras plenamente visibles y otras ocultas, localizándose estas últimas de manera estratégica para grabar directamente las cajas registradoras) ante la sospecha de irregularidades, tras varios meses generando pérdidas. La empresa comunicó la disposición de las cámaras visibles, pero no así de las ocultas.

A resultas de las grabaciones, se pudieron confirmar las sospechas del superior, pues las cámaras captaron a las cajeras sustrayendo bienes del establecimiento. La consecuencia de tal ilícito fue el despido de los empleados, quienes denunciaron, ante la jurisdicción social, la improcedencia de su despido, objetando la utilización de técnicas de grabación ocultas que contravenían sus derechos de protección de datos y de privacidad y, en consecuencia, solicitando la inadmisión del material probatorio aportado por haber sido obtenido por medios ilícitos. Sin embargo, los tribunales españoles confirmaron la procedencia por estar justificada la función de vigilancia en sospechas de conductas indebidas por parte del empresario. Ante el desacuerdo de los trabajadores, la cuestión

¹⁷ En esta línea se manifiesta la Sala de lo Social del TSJ del Principado de Asturias cuando expone que “en aplicación de esa doctrina, concluimos que no hay una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, y que tampoco podría situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia”.

¹⁸ Art. 8 Convenio Europeo de Derechos Humanos:

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 de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.



fue elevada a instancias europeas, donde el TEDH, en sentencia de 9 de enero de 2018, entendió que se había vulnerado el derecho a la privacidad de los empleados en base al examen de los siguientes presupuestos:

- El TEDH entiende que los tribunales nacionales españoles habían delimitado correctamente el objeto de la cuestión, focalizando la actividad judicial en el juicio de ponderación entre el derecho al respeto a la vida privada y aquellos conferidos al empresario, en aras del ejercicio de sus potestades de dirección y control.
- La instalación de los sistemas de videovigilancia está plenamente justificada pues existían sospechas sobre irregularidades y actuaciones ilícitas en el marco de trabajo por parte de los empleados. Por tanto, la medida es proporcional, adecuada y responde estrictamente a los fines previstos. Asimismo, a esto hay que añadir que la utilización de las cámaras de vigilancia fue temporal, ya que la instalación se prolongó durante un período de 10 días.
- Mayor controversia genera el respeto al deber de información. El TEDH considera que los titulares de los datos han de ser informados, aunque fuera de manera sucinta, acerca de las actividades de tratamiento, tales como la captación de imágenes a través de mecanismos de grabación. En este caso, la sospecha de la comisión de ilícitos no es motivo suficiente para legitimar el uso de cámaras ocultas, sin notificación previa a los interesados

Posteriormente, el Estado español remitió el caso a la Gran Sala del Tribunal, que fue aceptada por su interés y novedad. En sentencia de 17 de octubre de 2019, a diferencia de los pronunciamientos anteriores del Tribunal, confirmó la no vulneración del derecho a la privacidad de los trabajadores afectados, debido a los siguientes motivos¹⁹:

- Los tribunales españoles, al calificar la procedencia del despido, actuaron correctamente en relación con el juicio de ponderación de derechos e intereses concurrentes.
- La Gran Sala manifiesta que la interdicción de derechos no presenta un elevado grado de afectación sobre estos, pues las grabaciones tuvieron lugar en un espacio abierto y, en ningún caso, se filmó a los trabajadores en los vestuarios o áreas de descanso.
- La instalación de los sistemas de vigilancia fue absolutamente temporal y la finalidad de esta fue la mera averiguación de los responsables de las irregularidades.

¹⁹ CANO PALOMARES, G., *Los derechos del trabajador ante el Tribunal de Estrasburgo (I): el caso López Ribalda y otros contra España o cómo un proceso de despido disciplinario de las trabajadoras de un supermercado llega a Estrasburgo*, Instituto de Derecho Local de la Universidad Autónoma, 2020, disponible en: <https://bit.ly/3uRZQhL>



- De nuevo, cierta duda surge acerca de la línea que sigue el Tribunal con relación al deber de información, ya que advierte que la importancia de este mandato es “relativa”, pues la define como un parámetro adicional para tener en cuenta en el juicio de proporcionalidad de derechos que ha de realizarse como punto de partida. A causa del carácter controvertido de esta decisión, miembros del TEDH expusieron su desacuerdo al entender que el incumplimiento del deber de información es una circunstancia determinante y concluyente para considerar en el juicio de proporcionalidad.

Por tanto, en observancia de la jurisprudencia europea, se sostiene la validez de los sistemas de vigilancia ocultos como manifestación de las prerrogativas de dirección y control que el ordenamiento concede al empresario cuando existan sospechas firmes de la comisión de ilícitos por parte de los trabajadores. Con todo, el TSJ del Principado de Asturias reconoce dos vertientes en el deber de información del empresario:

- En primer lugar, existe un régimen de carácter general respecto a la obligación de comunicar de manera previa y expresa a los trabajadores la adopción de sistemas de videovigilancia.
- En segundo lugar, se prevé la colocación de un cartel informativo sobre la utilización de las cámaras de videovigilancia en un lugar suficientemente visible.

De este modo, el deber de información directa al que se refiere el primer punto queda relegado a un segundo plano cuando la finalidad de la instalación es la averiguación de actos ilícitos y de sus responsables, limitándose la información a la colocación de un cartel informativo. Por consiguiente, expresa el Tribunal que “la empresa, ante hechos de especial gravedad, puede no informar, pero siempre que haya advertido previamente con la colocación del cartel informativo”²⁰. A mayor abundamiento, el TSJ remite a la jurisprudencia del Tribunal Supremo en la que admitía que la utilización como material probatorio de grabaciones obtenidas sin información (previa y por medio de cartel informativo) al interesado es ilícita.

En relación al segundo motivo de recurso denunciado por la trabajadora –el incumplimiento contractual del empleador–, se han de considerar las disposiciones laborales contenidas en el ET en el que se determina que “*el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador*”, precisando en la letra d) del apartado 2 del mismo precepto que es incumplimiento contractual “*la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*”²¹. El anterior precepto ha

²⁰ FJ 3.

²¹ Art. 54 ET.



de ser interpretado en concordancia con el hecho de que, como ha quedado demostrado anteriormente, la prueba de la grabación obtenida con cámara oculta se erige como inválida para el esclarecimiento de los hechos denunciados en el proceso.

La procedencia del despido se estimó en instancias anteriores en base a las grabaciones en las que se apreciaba a la empleada de hogar sustrayendo dinero y joyas de la vivienda en la que trabajaba; sin embargo, habiéndose resuelto que la prueba obtenida por medios ilícitos es inválida, no existe acreditación suficiente de la autoría de la trabajadora. Por ello, teniendo en cuenta esto, el TSJ de Asturias estima el presente motivo y, en consecuencia, reconoce indemnización a favor de la empleada.

6. Fallo

A la luz de lo anterior, el TSJ de Asturias revoca el despido de la trabajadora del hogar y, por ende, reconoce la procedencia de este. En consecuencia, condena al empresario a optar entre la readmisión de la empleada en las mismas condiciones que las existentes en el momento previo a la extinción del contrato de trabajo o, de otra parte, a abonarle la correspondiente indemnización, fruto del incumplimiento contractual por impago del salario convenido.

7. Conclusiones

En el entorno de trabajo surgen derechos enfrentados entre aquellos reconocidos a los empleados y al empresario, a quien se le otorgan potestades de dirección y control para la defensa de sus intereses organizacionales. Sin embargo, esta pugna podría conducir a pensar que, como consecuencia de la dependencia jerárquica existente entre los agentes aquí implicados, la relación contractual supondría una pérdida simultánea de los derechos reconocidos a los empleados o, al menos, una limitación parcial de estos a causa de las potestades empresariales. Esta cuestión ha de ser analizada desde dos vertientes: de una parte, es acertado afirmar que la relación de trabajo supone una cota a los derechos y libertades de los trabajadores a causa de las prerrogativas directivas, aunque, por otro lado, en ningún caso, supone una privación absoluta. A este respecto, el ordenamiento jurídico establece como límites a tales intromisiones la necesidad de la acción y la justificación y motivación de esta.

Como manifestación de la libertad de empresa, el legislador nacional reconoce la libertad al empresario de adoptar las medidas de vigilancia y control convenientes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de sus empleados, siempre que los mecanismos empleados no supongan una intrusión en la esfera privada de estos. Muestra de esta potestad de control es el empleo de cámaras de videovigilancia en la empresa, siempre que su instalación no se disponga para la vigilancia de zonas de esparcimiento, vestuarios y aseos.



Considerando estas cuestiones, el TSJ de Asturias se ha pronunciado acerca de la procedencia del despido de una trabajadora del hogar que había sido sorprendida sustrayendo joyas y dinero de la vivienda de los empresarios. La averiguación de los hechos se produjo a partir de la instalación de dispositivos de videovigilancia en la vivienda, sin información previa a la trabajadora. En relación con tal *litis*, se puede afirmar lo siguiente:

- Respecto al uso de sistemas de vigilancia en la empresa, el Tribunal reconoce la necesidad de establecer un juicio de ponderación entre los derechos afectados y la finalidad de la acción. Así, como ha quedado demostrado, considera que la medida se encuentra suficientemente justificada con motivo del descubrimiento de un ilícito. La privacidad de la vigilada no se ve afectada sino de forma menor y es un riesgo plenamente soportable.
- El Tribunal centra la cuestión en el deber de información, que se refleja en la comunicación directa del empleo de los dispositivos de vigilancia y la colocación de cartel informativo a los interesados. En este punto, el TSJ asume la licitud y conveniencia del incumplimiento del deber del empresario de información directa, ajustándose al juicio de proporcionalidad del que se hablaba previamente, aunque considera indispensable la colocación del cartel pertinente. Manifiesta que: “la empresa, ante hechos de especial gravedad, puede no informar, pero siempre que haya advertido previamente con la colocación del cartel informativo”.
- En vista de la aportación de pruebas obtenidas por medios ilícitos, dada la falta de información debida a la trabajadora, la procedencia del despido en estos términos no puede defenderse.

En definitiva, de todo lo anterior se deduce que:

- La relación de trabajo supone una cesión de derechos, particularmente, por parte del trabajador, aunque la existencia de contrato laboral no implica la pérdida absoluta de ellos.
- Fruto de las potestades directivas y de control que el ordenamiento le concede, el empresario se encuentra facultado para emplear sistemas de videovigilancia con la finalidad de proteger sus intereses y luchar contra acciones indebidas por parte de sus trabajadores.
- Las imágenes grabadas son consideradas datos de carácter personal, por lo que, tanto el empleado vigilado como el empresario vigilante quedarán sujetos a la normativa existente en esta materia.
- Tanto el ordenamiento como la jurisprudencia admiten la licitud de la instalación de sistemas de vigilancia ocultos, siempre que esta sea temporal y tenga como fin



único el descubrimiento de irregularidades. Esta premisa no libera del cumplimiento de exigencias posteriores como el deber de información.

- A pesar de aceptarse la “limitación de derechos”, el trabajador debe ser informado bajo cualquier circunstancia del uso de dispositivos de vigilancia. De este modo, cabe apreciar dos ópticas en este derecho: el deber de información o comunicación directa, que el empleador podrá incumplir, excepcionalmente, cuando persiga el descubrimiento de hechos que atenten contra sus intereses organizacionales, bienes o instalaciones y una segunda vertiente referida a la información por medio de la disposición de cartel informativo en un lugar visible, que ha sido considerado por la jurisprudencia como requisito indispensable a satisfacer.
- La obtención de material probatorio por medios ilícitos constituirá motivo suficiente para la no admisión de la prueba en el procedimiento, aunque el carácter de estas fuera revelador para la solución de la cuestión judicial.