



## JURISPRUDENCIA

### VIDEOVIGILANCIA Y MEDIO DE PRUEBA A EFECTOS DE DESPIDO DISCIPLINARIO\*

*Sentencia del Tribunal Constitucional  
núm. 119/2022, de 29 de septiembre*

*Ponente: Antonio Narváez Rodríguez\**

**J. Eduardo López Ahumada\*\***

*Universidad de Alcalá*

#### 1. INTRODUCCIÓN

La presente sentencia del Tribunal Constitucional analiza la viabilidad de los sistemas de videovigilancia como medio de prueba válido a efectos del despido disciplinario. Se aborda el análisis de los requisitos que deben observar las empresas con el fin de utilizar las imágenes grabadas por las cámaras de videovigilancia con motivo del ejercicio de sus poderes disciplinarios. La sentencia de referencia entiende que en el supuesto de hecho se dan los presupuestos contemplados en el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD). Se entiende que la captación de las imágenes y su empleo es conforme a derecho debido a que la videovigilancia se produjo respecto de la comisión fragante de un acto ilícito por parte del trabajador.

#### 2. SUPUESTO DE HECHO

El supuesto de hecho analizado por el Tribunal Constitucional se refiere a la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Vitoria-Gasteiz, de 3 de junio de 2020, que declaró la procedencia del despido disciplinario de un trabajador de la empresa Saltoki Araba S. A., en base a la transgresión de la buena fe contractual. El trabajador durante su turno hizo entrega una serie productos de la propiedad de la empresa recibiendo a cambio dinero. Dicha circunstancia fue descubierta por el gerente de la empresa, que revisando las cámaras de seguridad advirtió la presencia de una bolsa con la marca de la empresa de la competencia, que contenía productos de Saltoki Araba.

---

\* Recibido el 17 de octubre de 2023. Aprobado el 26 de octubre de 2023.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

A estos efectos, la sentencia de instancia valoró a efectos de prueba la grabación procedente de las cámaras colocadas en el interior del centro de trabajo, que forman parte del sistema general de seguridad de la empresa. Además, en dicha zona existía un cartel que indicaba la existencia de zona de videovigilada. Sin embargo, no se acreditaba que la empresa tuviera instaladas cámaras para controlar la actividad laboral de los trabajadores o cámaras instaladas ad hoc ante sospechas de incumplimiento. Tampoco los trabajadores fueron informados sobre el tratamiento de sus imágenes. En cualquier caso, cabe indicar que el trabajador conocía la existencia de las cámaras, ya que se encontraban visibles en el lugar de trabajo, así como debido a que en años anteriores un compañero igualmente fue despedido por el sistema de videovigilancia.

La sentencia del Juzgado de lo Social fue recurrida en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que en sentencia número 1211/2020, de 6 de octubre, vino a declarar que por la aplicación de los artículos 87 y 89 de la LOPDGDD, la empresa estaría obligada a informar previamente a las personas trabajadoras y ello de forma clara, expresa y concisa. Esta información debía de realizarse respecto de la utilización de las imágenes obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa. Con carácter general, la norma entiende como excepción a la observancia del deber de información, la existencia de comisión fragante de actos ilícitos. El tribunal considera que en este caso no cabe dicha aplicación, al entender que ya se había despedido a un trabajador utilizando como prueba las imágenes captadas por el sistema de videovigilancia. En este sentido, el tribunal entiende que la empresa no puede emplear medios y facultades que la legislación solamente ha previsto excepcionalmente y en circunstancias concretas. Por ello, el tribunal no admite las imágenes obtenidas por el registro de las cámaras de seguridad, a efectos procesales de su consideración como prueba válida. Asimismo, se entiende que la presencia de circunstancias puntuales de una bolsa o la existencia de presuntas irregularidades en los albaranes, no son hechos de entidad que motiven el recurso a dicho medio de prueba.

Contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se interpuso el correspondiente recurso de casación para la unificación de doctrina, que fue objeto de inadmisión por el Tribunal Supremo mediante auto de 14 de septiembre de 2021. A estos efectos, conviene señalar que el Tribunal Supremo entendía que la sentencia de contraste respecto del caso no permitía entender la identidad de supuestos necesarios. En concreto, la sentencia de contraste fue la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2017, recurso número 3331/2015. En relación a la posibilidad de utilizar imágenes con fines disciplinarios, la sentencia de contraste anteriormente citada basaba su posición en la doctrina contenida en la STC 39/2016, que solamente contemplaba el deber de identificar con un cartel en el establecimiento la existencia de cámaras de videovigilancia. Sin embargo, la sentencia recurrida se refiere a un contexto normativo que se basa en el artículo 89 de la LOPDGDD. Dicho precepto permite el recurso a las imágenes siempre que se informe previamente de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores, presupuesto normativo que únicamente decae en el caso de que las imágenes captadas muestren la comisión fragante de un acto ilícito.

En atención a estas circunstancias, y ante la inadmisión del recurso de casación por parte del Tribunal Supremo, la empresa presentó el correspondiente recurso de amparo contra la STSJ del País Vasco, considerando vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), así como el derecho al acceso a un proceso con todas las garantías jurídicas (art. 24.2 CE). En el recurso se planteaba la imposibilidad de defensa, al no haberse admitido las imágenes de la cámara de seguridad como prueba válida en el proceso, ni tampoco la prueba testifical del gerente, en virtud de la cual se declaraba que el trabajador había reconocido los hechos que justificaban el despido.

### 3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La importancia del caso de referencia es ciertamente manifiesta, puesto que se trata de determinar si las posibles imágenes captadas por las cámaras de videovigilancia de la empresa pueden ser admitidas o no como prueba válida para la utilización con fines disciplinarios. El presupuesto de partida tiene en cuenta que la empresa acreditaba que el trabajador tenía conocimiento de la existencia de las cámaras de seguridad. Estas cámaras se encontraban situadas de forma visible y existía un cartel que las identificaba para los clientes en el exterior del establecimiento. Además, un trabajador ya había sido despedido en base a las imágenes captadas, que se reconocieron como medio de prueba. Asimismo, se entendía que se trataba de una prueba válida al considerarse imágenes captadas ante la comisión flagrante de un hecho ilícito. Del mismo modo, el Ministerio fiscal consideraba que procedía la estimación del recurso, ya que la grabación se encontraba dentro de la excepción del artículo 89 LOPDGDD, y la jurisprudencia constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) lo avalaba, sin que se pudiera entender la vulneración de derechos fundamentales a la protección de datos y a la intimidad de las personas (art. 18 CE).

El TC admitió a trámite el recurso de amparo dada su especial trascendencia constitucional, y ello con el fin de aclarar las consecuencias de los cambios normativos, que son relevantes para la configuración del contenido del derecho fundamental afectado (Vid. STC 155/2009). En ese sentido, es preciso indicar que en relación a las sentencias invocadas en el recurso, se encontraban las SSTC 292/2000, de 30 de noviembre; 29/2013, de 13 de febrero y 39/2016, de 3 de marzo, que se dictaron con carácter previo a la entrada en vigor de la nueva redacción de la LOPDGDD.

El TC analiza la aplicación del derecho a la intimidad y a la protección de datos en el ámbito laboral, teniendo en cuenta la doctrina constitucional española y las sentencias del TEDH. Especialmente, se refiere a la proyección de la STC 66/2022, de 2 de junio, que relaciona el derecho a la intimidad personal con el derecho a la dignidad de la persona (art. 18.1 CE y 10.1 CE). Se reafirma que se trata de un derecho que debe de ser protegido igualmente en el ámbito laboral (SSTC 88/1995, de 19 de enero y 98/2000, de 10 de abril). Con todo, se señala asimismo que los derechos fundamentales no son absolutos y que el canon de control de constitucionalidad de la medida de instalar cámaras y la grabación de las imágenes debe de realizarse teniendo en cuenta

la finalidad legítima de la medida, es decir, valorando su idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Una materia especialmente importante se refiere a la protección de datos de carácter personal, a cuyos efectos se tiene en cuenta la doctrina de la STC 39/2016, de 3 de marzo, que tenían como referencia la LOPD anteriormente vigente, Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre. En este punto, se consideraba innecesario el consentimiento expreso del trabajador, a efectos del tratamiento de las imágenes, que hubieran sido obtenidas a través de cámaras de seguridad instaladas por la empresa con la finalidad de controlar el trabajo en virtud del artículo 20.3 ET. En cualquier caso, se considera necesario respetar los principios de información y consentimiento, que son presupuestos esenciales de dicho derecho fundamental y que en caso de su incumplimiento se tendrá que realizar la tarea correspondiente de ponderación o juicio de proporcionalidad con vistas a valorar la justificación o no de la medida empresarial adoptada.

A estos efectos es importante las referencias que hace la STC a la doctrina del TEDH, en referencia a las resoluciones de los asuntos *Barbulescu c. Rumania* y *López Ribalda y otros c. España*. Precisamente, el TC acoge el test *Barbulescu*, que contiene los criterios esenciales que deben ser ponderados con el fin de garantizar el derecho a la vida privada contenido en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Ello supone que el empleado debe ser notificado respecto a la posibilidad de adoptar medidas de supervisión. Igualmente, se debe informar sobre el alcance de la supervisión y si la empresa tiene razones legítimas para realizar el control. Dicha información debe referirse a las consecuencias del control para el trabajador y si se proporcionan las garantías adecuadas para la protección de su derecho a la intimidad. De igual modo, en el asunto *López Ribalda*, en relación a la colocación de cámaras ocultas en las cajas de los supermercados, el TEDH consideró adecuada la ponderación realizada, teniendo en cuenta la legitimidad de la instalación del sistema de videovigilancia, el alcance de la videovigilancia y el grado de intromisión, los lugares de captación de imágenes, la limitación en el tiempo y las consecuencias jurídicas para los trabajadores. De igual modo, se entendía que existía una necesidad real de control, por lo que no se precisaba consentimiento, aunque no se excluía el deber de información, que es un requisito esencial para la protección del derecho.

Ante estos presupuestos, el TC considera que el comportamiento del trabajador estaría dentro de la excepción prevista en el artículo 89 de la LOPDGDD y que, por tanto, no se habría vulnerado el derecho fundamental a la protección de datos personales. Se entiende que el trabajador era plenamente consciente de la instalación de las cámaras, especialmente cuando antes había sido ya despedido un compañero utilizando dicho sistema de videovigilancia, circunstancia que impide considerar que se carecía de información al respecto. Ciertamente, el TC no excluye la responsabilidad de la empresa respecto del incumplimiento de su deber de información, aunque no considera que sea suficiente para descartar que las imágenes puedan ser utilizadas válidamente como medio de prueba.

Respecto al derecho a la intimidad, el TC no considera la existencia de vulneración del mismo después de realizar el juicio de proporcionalidad. A estos efectos, se considera que la medida empresarial adoptada fue idónea, necesaria y proporcional, limitándose en el tiempo lo estrictamente necesario para la verificación de la conducta ilícita cometida. Además, dicho comportamiento ilícito se basaba en sospechas indiciarias suficientes. Por ello, no parecía que pudiera adoptarse ninguna otra medida menos invasiva que fuera eficaz, tratándose a su vez de cámaras que no estaban ocultas y tampoco se encontraban situadas en zonas privadas como baños o vestuarios, sino que la empresa instaló un sistema de vigilancia visible para todas las personas.

En relación con este caso, conviene tener en cuenta sucintamente la referencia al voto particular, emitido por cinco magistrados. Este voto particular se refería a dos argumentos jurídicos. El primero de ellos alude al alcance del derecho a utilizar los medios pertinentes de prueba, así como el presupuesto de control de constitucionalidad aplicable. Sobre el derecho de protección de datos y la utilización disciplinaria de las pruebas de videovigilancia considera que se induce a confusión con los derechos sustantivos a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal. Se entiende que nada impide que la jurisdicción de amparo pueda sustituir o corregir las decisiones judiciales en la materia, como se ha mantenido por él TC en relación a la validez y licitud de las pruebas, cuando existe falta de motivación razonable (SSTC 126/2011, de 18 de julio y 97/2019, de 16 de julio). El segundo argumento jurídico de oposición, se refiere a la concepción del amparo constitucional con una finalidad tuteladora. Dicha función es subsidiaria ante vulneraciones de libertades y derechos fundamentales de los ciudadanos. Por ello, consideran que el mecanismo de control no es abstracto y que tiene que ser utilizado para garantizar la correcta aplicación de la jurisprudencia constitucional de los derechos fundamentales.

Ciertamente, cabe destacar la relevancia de la STC en tanto en cuanto admite la posibilidad de utilizar las imágenes de las cámaras de vigilancia con fines disciplinarios, incluso cuando la empresa haya incumplido el deber de información durante cinco años, sin aportar ningún argumento de justificación. Por ello, se trata de un asunto que sigue dando lugar a profundas interpretaciones sobre la concreta aplicación de las obligaciones empresariales, toda vez que el TC no ha conseguido resolver la cuestión de fondo, teniendo en cuenta los distintos argumentos de discrepancia que pueden consultarse en el voto particular. Ciertamente, a efectos del supuesto de hecho controvertido, es preciso constatar que lo importante no es tener en cuenta la conducta del trabajador, sino que el fondo del debate se proyecta sobre las imágenes captadas y si éstas pueden ser utilizadas como medio de prueba legítimo con fines disciplinarios y posteriormente ser utilizadas en un proceso judicial. Precisamente, la validez y licitud de las pruebas obtenidas sin la violación de los derechos fundamentales es un aspecto que solamente puede ser revisado mediante el correspondiente recurso desde la perspectiva del deber de motivación razonable, circunstancia esta que tendrá que ser analizada de forma casuística.

#### 4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Arts. 18.1 y 10.1 CE; Arts. 89 LOPDGDD; Art. 20.3 ET.

SSTC 88/1995, de 19 de enero; 98/2000, de 10 de abril; 292/2000, de 30 de noviembre; 155/2009, de 25 de junio; 126/2011, de 18 de julio; 29/2013, de 13 de febrero; 39/2016, de 3 de marzo; 97/2019, de 16 de julio y 66/2022 de 2 de junio. STEDH: Asunto Barbulescu c. Rumania y López Ribalda y otros c. España.

#### CONCLUSIONES

El TC considera que el comportamiento del trabajador estaría dentro de la excepción prevista en el artículo 89 de la LOPDGDD y que, por tanto, no se habría vulnerado el derecho fundamental a la protección de datos personales. No obstante, el TC no excluye la responsabilidad de la empresa respecto del incumplimiento de su deber de información, aunque no considera que sea suficiente y permite que las imágenes puedan ser utilizadas válidamente como medio de prueba. No obstante, el TC considera necesario respetar los principios de información y consentimiento, que son presupuestos esenciales de dicho derecho fundamental y que en caso de incumplimiento se tendría que realizar la tarea correspondiente de ponderación. En cualquier caso, conviene tener en cuenta el voto particular, emitido por cinco magistrados, que consideran que se induce a confusión respecto del ejercicio de los derechos sustantivos a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal. Se entiende que nada impide que la jurisdicción de amparo pueda sustituir o corregir las decisiones judiciales en la materia. Se trata de un asunto que sigue dando lugar a profundas interpretaciones sobre la concreta aplicación de las obligaciones empresariales.