

EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES: VIGILANCIA CON CÁMARA DE SEGURIDAD

(Comentario a la STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social,
de 18 de septiembre de 2006, rec. núm. 1479/2006) *

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

Doctor en Derecho.

Universidad de Salamanca

Extracto:

DERECHO a la intimidad de los trabajadores. Vigilancia con cámaras de seguridad. Son requisitos para su implementación el que tal medida sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad), que no exista ninguna otra medida más moderada, evitándose la utilización de la más lesiva al derecho fundamental (juicio de necesidad) y, por último, que de la misma deriven más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Palabras clave: derecho a la intimidad, cámaras de seguridad, control de los trabajadores y poder de dirección del empresario.

* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 291, junio 2007 o en *Normacef Social*.

Sumario

1. Planteamiento.
2. Supuesto de hecho y cuestión debatida.
3. Examen a la STSJ de Castilla y León de 18 de septiembre de 2006.

1. PLANTEAMIENTO

Empresa que al detectar la falta de puntualidad y pérdidas de tiempo injustificadas entre sus trabajadores, aunado a la producción de diferentes robos y hurtos, decide instalar once cámaras en todo el taller, entre giratorias y fijas, una por cada zona de trabajo. Los Delegados de Personal interponen el recurso de suplicación por entender que la instalación masiva e indiscriminada de las cámaras no es idónea para conseguir el propósito de controlar la actividad de los trabajadores, ya que atenta contra los artículos 10.1 y 18.1 de la Constitución Española.

2. SUPUESTO DE HECHO Y CUESTIÓN DEBATIDA

La resolución objeto del presente comentario tiene como epicentro la tradicional controversia doctrinal de determinar si la medida empresarial, antes expuesta, puede calificarse, o no, de proporcionada en relación con el derecho del empresario a controlar la actividad de sus trabajadores, y el derecho que tienen los trabajadores a no ser controlados en aspectos relacionados con el derecho a su intimidad.

Antes de continuar con el comentario, merece la pena resaltar que no existe una norma en el ordenamiento jurídico español que prohíba la instalación de cualquier aparato que capte imágenes o sonidos en el lugar de trabajo, lo que no significa que se pueda admitir cualquier sistema o dispositivo para controlar a los trabajadores. No obstante, el alto Tribunal ha señalado al respecto que «la esfera

de la intimidad es eminentemente relativa y ha de ser el juzgador quien, en referencia a cada persona y atento a las circunstancias del caso, prudencialmente, delimite el ámbito digno de protección»¹.

La jurisprudencia ha resuelto esta disyuntiva al establecer que el control obtenido por un medio técnico visual (vídeo polarizado, televisión, circuito cerrado, etc.) será una prueba más², siempre que las cámaras estén emplazadas en zonas de trabajo y no en zonas privadas o de esparcimiento (locales sindicales, vestuarios, comedores, sala de reuniones, etc.), y sea conocida su existencia por los trabajadores y que las limitaciones no tengan una posterior difusión³. Estas no afectarán a la intimidad ni a la dignidad humana de los trabajadores, si la instalación del sistema está destinada exclusivamente a la captación de imágenes de un centro de trabajo; y mucho menos afectará a los clientes del empresario⁴.

Sin embargo, el Tribunal Supremo (TS) ha señalado que el derecho a la libertad de empresa y a la dirección de la actividad laboral que tiene el empresario constitucional y legalmente reconocida bajo el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) tiene que compatibilizarse con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, ya que este sigue disfrutando de tales derechos cuando lleva a cabo trabajos por cuenta ajena⁵. Lo cual lo ha reconocido de forma reiterada el Tribunal Constitucional (TC) al afirmar la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, «ya que esta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo»⁶.

El derecho a la intimidad de los trabajadores en su lugar de trabajo «no es absoluto como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquel haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho».

Los controles empresariales que puedan establecer los empleadores en uso de su derecho a controlar la actividad de los trabajadores serán lícitos, mientras no produzcan resultados inconstitucionales, y que para poder afirmar si ese respeto se entiende producido, o no, habrá que establecer en cada caso si la medida empresarial adoptada se acomoda a las exigencias de proporcionalidad entre el fin pretendido con ella y la posible restricción de aquel derecho fundamental de los trabajadores, para lo cual es necesario constatar si dicha medida cumple los tres requisitos o condiciones siguientes⁷:

¹ STS de 4 de noviembre de 1986.

² Vid. KAHALE CARRILLO, D. [2006]: «La reproducción de las palabras, las imágenes y el sonido como medios probatorios en el proceso laboral». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF. N.º 279, págs. 123-132.

³ SSTSJ de Madrid de 12 de marzo de 1992, de Galicia de 21 de abril de 1995, de Andalucía de 17 de enero de 1994, de Cataluña de 25 de abril de 1994 y 5 de febrero de 1999 y de Galicia de 25 de enero y 13 de febrero de 1996.

⁴ STS de 1 de marzo de 1995.

⁵ STS de 5 de diciembre de 2003.

⁶ STC 88/1985. Vid. SSTC 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 106/996, 186/1996 y 90/1997 y específicamente en relación con el derecho a la intimidad del trabajador en sus Sentencias 98/2000, de 10 de abril, y 186/2000, de 10 de julio.

⁷ STC 186/2000, de 10 de julio.

- a) Que tal medida sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad).
- b) Que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad).
- c) Si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

De manera adicional, se exige que la medida restrictiva de derechos esté suficientemente justificada, lo que significa que su adopción responda a motivaciones objetivas, distintas de la simple y llana conveniencia empresarial, y no a una voluntad arbitraria o caprichosa ⁸.

En definitiva, el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva y reconocido expresamente en el artículo 20.3 del ET atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Mas esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente lo reseña la normativa laboral ⁹.

La doctrina más autorizada se muestra de acuerdo con que no pueden instalarse cámaras de vigilancia en aquellos lugares en los que no se realiza la prestación laboral. Ahora bien, también en aquellos lugares de la empresa en los que se desarrolla la actividad laboral pueden producirse intromisiones ilegítimas por parte del empresario en el derecho a la intimidad de los trabajadores con la instalación de cámaras, como podría ocurrir con la grabación de conversaciones entre un trabajador y un cliente, o entre los propios trabajadores, en las que se aborden cuestiones ajenas a la relación laboral que se integran en lo que se ha denominado propia esfera de desenvolvimiento del individuo ¹⁰. En suma, habrá que atender no solo al lugar del centro del trabajo en que se instalan por la empresa sistemas audiovisuales de control, sino también a otros elementos de juicio: si la instalación se hace o no indiscriminada y masivamente; si los sistemas son visibles o han sido instalados subrepticamente; la finalidad real perseguida con la instalación de tales sistemas; si existen razones de seguridad, por el tipo de actividad que se desarrolla en el centro de trabajo de que se trate; y, que justifique la implantación de tales medios de control, entre otros, para dilucidar en cada caso concreto si esos medios de vigilancia y control respetan el derecho a la intimidad de los trabajadores, debiendo proceder los Tribunales a una ponderación adecuada que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que puedan modularlo en la medida imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva, de tal manera que habrán de utilizarse las posibilidades o medios menos agresivos y afectantes del derecho en cuestión ¹¹.

⁸ Vid. «La doctrina del Tribunal Constitucional sobre derechos fundamentales en el marco de la relación laboral», en SEMPERE NAVARRO, A. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. [2002]: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, Navarra, págs. 42-47.

⁹ STC 98/2000, de 10 de abril.

¹⁰ SSTC 231/1988 y 197/1991.

¹¹ STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2006.

En otras palabras, la instalación de cámaras de vigilancia debe obedecer a la necesidad indispensable y estrictamente necesaria para el control de la seguridad del centro de trabajo, no siendo suficiente la mera utilidad o conveniencia, por lo que la implantación de medidas que excedan de dichos límites resulta desproporcionada y transgrede el derecho a la intimidad de los trabajadores ¹². No obstante, el TC ha manifestado que puede ceder un interés constitucionalmente relevante «siempre que el recorte que aquel haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho».

En este orden de ideas, diversos Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) han señalado, en un caso similar al que se comenta, que la instalación y empleo de medios de captación y grabación de imágenes por parte de la empresa respeta el derecho a la intimidad personal del trabajador, cuando se implemente una medida justificada ante las razonables sospechas de la comisión por parte de aquel de graves irregularidades en su puesto de trabajo, independientemente de que la medida fuera idónea para la finalidad perseguida por la empresa, como verificar si un trabajador comete las presuntas acciones y adoptar las medidas disciplinarias correspondientes ¹³. Asimismo, han admitido la instalación de sistemas audiovisuales al amparo del poder empresarial de vigilancia y control a que hace referencia el aludido artículo 20.3 del ET, siempre y cuando aquellas medidas guarden en su adopción y aplicación la consideración debida a la integridad de la persona y a su intimidad ¹⁴.

El ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, si bien la intimidad de un trabajador no resultará agredida por el hecho de ser filmado mientras desempeña sus tareas en su puesto de trabajo, pues esta medida no será arbitraria si se tratase de obtener un conocimiento de cuál es su comportamiento, pretensión justificada si se hubiesen detectado irregularidades en su actuación profesional, constitutivas de transgresión de la buena fe contractual ¹⁵.

En óptica contraria, hasta lo ahora expuesto, existen sentencias que han considerado la vulnerabilidad al derecho a la intimidad, tanto al de los trabajadores como al de los clientes, por la implementación de un sistema de grabación de las conversaciones por las que se encontraba dotada el lugar de trabajo, declarando, incluso, que dichas medidas adoptadas por el empresario son inadecuadas, desproporcionadas e innecesarias ¹⁶.

¹² STS 98/2000, de 10 de abril.

¹³ STSJ de La Rioja de 5 de diciembre de 2000. En un caso semejante el TSJ de Asturias justificaba la instalación de medios de videovigilancia bajo meras alegaciones de que aquellas resultaban idóneas para el control de la productividad bajo meras alegaciones de que las mismas resultaban idóneas para el control de la productividad laboral y el cumplimiento de las obligaciones de seguridad laboral. Sentencia de 20 de julio de 2000.

¹⁴ STSJ de Madrid de 12 de marzo de 1992, de Andalucía de 17 de enero de 1994 y de Galicia de 21 de abril de 1995.

¹⁵ STSJ de Galicia de 7 de julio de 2005.

¹⁶ STSJ de Cataluña de 24 de abril de 1994 y SJS, n.º 21 de Madrid de 9 de julio de 2003. «En todo caso, aun cuando se cumplan *prima facie* los citados requisitos, siempre habrá dependencias especialmente vedadas a cualquier tipo de vigilancia como son los vestuarios y aseos y, en fin, otros lugares de los centros de trabajo en los que las actividades que en los mismos se desarrollan ordinariamente tampoco han de ser objeto de vigilancia, tales como comedores o dependencias habilitadas para los representantes de los trabajadores». *Vid.* el comentario de esta última sentencia en RUBIO SÁNCHEZ, F. [2003]: «Derecho a la intimidad de los trabajadores: vigilancia con cámaras de seguridad u otro tipo de dispositivos», *AS*, N.º 17.

3. EXAMEN A LA STSJ DE CASTILLA Y LEÓN DE 18 DE SEPTIEMBRE DE 2006

Antes de entrar a analizar la sentencia, es preciso establecer los hechos probados para un mejor entendimiento de la misma:

- a) En la empresa se han producido varios robos y hurtos.
- b) El empresario ha detectado falta de puntualidad y pérdidas de tiempo injustificada entre sus trabajadores.
- c) La empresa procedió a instalar once cámaras en todo el taller, una por cada zona de trabajo, algunas de ellas giratorias y otras fijas.
- d) Los trabajadores fueron debidamente comunicados de la instalación de videocámaras, facilitándoles los planos con la situación de aquellas.
- e) Hay un encargado, en el taller, que supervisa el cumplimiento de los trabajadores de su trabajo. Al igual que hay un jefe director técnico y varios directores de calidad que supervisan el trabajo.
- f) La empresa tiene un reloj para fichar todos los trabajadores a la entrada y salida, de forma que le permite controlar a los que lleguen tarde.
- g) En cada máquina de trabajo hay un ordenador individual en la que el trabajador tiene una tarjeta que tiene que pasar para fichar e iniciar su trabajo, con el fin de dejar constancia la hora que comienza a trabajar.
- h) En el exterior de la empresa hay instaladas cuatro cámaras con infrarrojos que vigilan la empresa.

En la sentencia objeto de estudio, se evidencia que el Magistrado aplicó acertadamente los tres requisitos o condiciones, a que ha hecho referencia el TC en Sentencia 186/2000, de 10 de julio:

- a) Juicio de idoneidad ¹⁷.
- b) Juicio de necesidad ¹⁸.
- c) Juicio de proporcionalidad ¹⁹.

¹⁷ Vid. SSTSJ de La Rioja de 5 de diciembre de 2001, de Galicia de 28 de septiembre de 1999 y 29 de marzo de 2001, de Andalucía de 9 de marzo de 2001 y de Asturias de 20 de julio de 2000.

¹⁸ Vid. SSTSJ de Cataluña de 13 de febrero de 1996, de Cantabria de 4 de junio de 1998 y SJS n.º 31 de Madrid de 26 de abril de 2001.

¹⁹ Vid. SSTSJ de Cataluña de 25 de abril de 1994 y de Galicia de 21 de abril de 1995.

De manera que la instalación de las cámaras no supone un medio agresivo que ataque directamente al derecho fundamental a la intimidad, sino que guarda directa relación con la vigilancia del cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones laborales y del mantenimiento de la necesaria seguridad en las instalaciones.

No obstante, existe otro factor a favor, al uso de las cámaras, por el hecho de que estas se sitúan en zonas de paso y de trabajo, lo cual no es posible la grabación del sonido, ya que «las cámaras no tienen posibilidad de *zoom* ni de modificar su enfoque, que no se van a difundir las imágenes y, finalmente, que el sistema aún no se ha puesto en funcionamiento, la Sala llega a la misma conclusión que la Juez de instancia, esto es, que la actuación de la empresa no puede estimarse que exceda de las facultades que el artículo 20.3 del ET le otorga, y que, consiguientemente, no se ha infringido ese precepto ni tampoco el artículo 4.º 2 e) del mismo texto legal»²⁰.

En esta misma línea, se han pronunciado diversos TSJ, al afirmar que la mera toma de imágenes, sin grabación de las conversaciones de los trabajadores entre sí y con clientes, puede también considerarse como una actuación de control normal que no vulnera el derecho de los trabajadores a la intimidad²¹.

²⁰ STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2006.

²¹ SSTSJ de Cataluña de 25 de abril de 1994 y de Galicia de 28 de septiembre de 1999.