

STEDH sobre el uso de las cámaras ocultas en los puestos de trabajo

El pasado día 9 de enero del presente año, la Sección Tercera del TEDH dictó la Sentencia por la que se resuelve el caso LÓPEZ RIBALDA Y OTROS contra ESPAÑA. Esta resolución es trascendental, puesto que establece la actual doctrina jurisprudencial sobre el uso de las cámaras ocultas en los puestos de trabajo, sin que medie previo aviso a las empleadas de su existencia.

Los hechos sobre los que versa la sentencia se pueden resumir del siguiente modo: El gerente de un supermercado, tras analizar los balances contables, comprueba que existe un desfase entre el escaso volumen de ventas y el elevado número de productos supuestamente vendidos, lo cual le hace sospechar que algunas personas, bien sean empleadas o bien clientas, están hurtando artículos de la tienda. El empresario decidió entonces instalar dos tipos de cámaras, unas visibles de las cuales eran conocedoras las empleadas, y otras ocultas, cuya existencia desconocían. Las visibles apuntaban hacia las entradas y salidas del supermercado y tenían como objetivo controlar los posibles hurtos cometidos por los clientes. Las ocultas apuntaban hacia las cajas de salida, que era donde trabajaban las empleadas, y tenían como objetivo controlar los posibles hurtos cometidos por ellas.

Gracias a las grabaciones de las cámaras ocultas se pudo comprobar cómo las cajeras dejaban que algunas clientas y compañeras de trabajo salieran del supermercado con los carros llenos de productos sin abonar nada por ello. Incluso, en diversas ocasiones, se podía ver cómo eran las propias cajeras las que sustraían los artículos sin pagarlos. En virtud de ello, se procedió a su despido, el cual fue impugnado ante los tribunales internos. Se alegó vulneración del derecho a la privacidad consistente en la grabación de su imagen por unas cámaras ocultas, cuya instalación no había sido previamente advertida a las trabajadoras. A pesar de que hubo otras consideraciones, en el presente análisis nos vamos a centrar única y exclusivamente en la cuestión del uso de dichas cámaras. Así pues, los tribunales internos entendieron que tal mecanismo de vigilancia entraba dentro de las facultades de control que tiene el empresario, y que, dadas las circunstancias, resultaba adecuado para el objetivo perseguido (averiguar quién estaba hurtando en su establecimiento), necesario y proporcionado.

Tras agotar la vía interna, acudieron al TEDH alegando vulneración del derecho a la protección de la vida privada (art. 8 CEDH) y a un proceso justo (art. 6 CEDH). Respecto del primero, el TEDH acepta la tesis de las demandantes. Así, entre el haz de

derechos dimanantes de la protección de la vida privada, se encontraría el derecho a la protección de datos. En relación a las imágenes obtenidas mediante una grabación, señala que las mismas deben ser consideradas como datos visuales, es decir, una categoría dentro de la genérica de datos personales. Aplicando estas reflexiones generales al caso de autos, acaba concluyendo que el uso de las cámaras ocultas que grababan a las empleadas en su lugar de trabajo afectó a la vida privada de estas.

Lo fundamental para el TEDH es que la empresa no advirtió a sus trabajadoras, con carácter previo, de la existencia de este sistema de video vigilancia, mediante el cual se registraban y almacenaban datos visuales, considerados como personales, y, por tanto, amparables bajo el concepto de vida privada. Así, le da especial importancia al incumplimiento, por parte de la empresa, de la normativa interna española en materia de protección de datos, según la cual las empleadas tenían derecho a ser informadas de modo expreso, preciso e inequívoco de la existencia de un fichero con sus datos personales, así como del tratamiento de los mismos; de la finalidad de la recogida de estos y de los destinatarios de la información; de las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos; y de la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante, entre otros. Además, en un caso como este de video vigilancia, se debería haber indicado el lugar exacto hacia donde apuntaban las filmadoras. Obviamente, al no informarles de la existencia de esas cámaras ocultas, las trabajadoras no pudieron ejercer ninguno de estos derechos reconocidos en la normativa de protección de datos. Es por todo ello, por lo que el TEDH consideró vulnerado su derecho a la privacidad. Además, y a mayor abundamiento, reprocha el carácter indiscriminado y prolongado en el tiempo de las grabaciones.

Todo ello no obstante, y ya en relación con el segundo derecho alegado, el del artículo 6 CEDH, el TEDH consideró que no hubo ninguna conculcación del mismo. Así pues, las demandantes pretendían que dado que las grabaciones se habían obtenido mediante la violación del derecho a la protección de la vida privada, de ello se derivase la declaración de la vulneración del derecho a un juicio justo respecto de los diferentes procedimientos judiciales internos de despido. Sin embargo, el TEDH considera que no hay tal conculcación, dado que las sentencias que confirmaron la legalidad de los despidos no se basaron únicamente en las grabaciones, sino también en las declaraciones testimoniales que corroboraron las actuaciones ilícitas de las empleadas.

Dr. Jorge A. Climent Gallart, Profesor Asociado de Derecho Internacional Público de la Universidad de Valencia.

Publicado el 7 de febrero de 2018 en el apartado "Noticias legales" de la página web del Instituto de Derecho Iberoamericano:

<http://idibe.org/noticias-legales/stedh-uso-las-camaras-ocultas-los-puestos-trabajo/>