LA VIDEOVIGILANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO: LA GRAN SALA DEL TEDH ENMIENDA LA PLANA A LA SECCIÓN TERCERA (CASO LÓPEZ RIBALDA)

El pasado día 17 de octubre de 2019, la Gran Sala dictó sentencia por la que venía a corregir el criterio establecido por su Sección Tercera en el caso LÓPEZ RIBALDA Y OTROS contra ESPAÑA, en relación al uso de la videovigilancia en el lugar de trabajo.

Esta resolución es trascendental, puesto que establece cuál es 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 clientes, 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 que 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 pudo ver que las propias cajeras se llevaban varios artículos sin pagar. En virtud de lo anterior, 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), y además era 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, la Sección Tercera del 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 la Sección Tercera del 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 videovigilancia, se debería haber indicado el lugar exacto hacia el que 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. Además, y a mayor abundamiento, reprocha el carácter indiscriminado y prolongado en el tiempo de las grabaciones. Es por todo ello por lo que la Sección Tercera del TEDH consideró vulnerado su derecho a la privacidad, dado que entendió que la instalación de un sistema de videovigilancia sin previo aviso era una medida desproporcionada en relación con el objetivo legítimo perseguido por el empresario.

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 de la violación del derecho a la protección de la vida privada se derivase la declaración de la vulneración del derecho a un juicio justo respecto de los diferentes procedimientos judiciales internos de impugnación de los despidos. 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 testificales que corroboraron las actuaciones ilícitas de las empleadas.

Tras dictarse esta sentencia, el representante del Estado español, de conformidad con el artículo 43 del CEDH, solicitó la remisión del caso a la Gran Sala, siendo aceptada por esta. Así pues, la alta instancia del TEDH, tras revisar el asunto, terminó estimando las pretensiones del Estado, enmendando la plana a su Sección Tercera. Así, estableció que la instalación de un sistema de videovigilancia en el entorno laboral, sin avisar de la existencia del mismo a los trabajadores, en este caso estaba justificado dada la existencia de sospechas razonables sobre que los empleados habían cometido una conducta grave con un serio daño para la empresa. En este sentido, considera que el buen funcionamiento de la mercantil estuvo en peligro, no solo por la mera suspicacia de mal comportamiento de un solo empleado, sino más bien por la sospecha fundada de una acción concertada por parte de varios trabajadores, ya que esto crea una atmósfera general de desconfianza en el lugar de trabajo. En todo caso, la Gran Sala se encarga de remarcar que la mera sospecha de comisión de actuaciones ilícitas por parte de los empleados no justificaría la instalación de videocámaras sin previo aviso. Solo estaría amparado cuando dichas sospechas estuviesen razonablemente fundadas.

Además, la Gran Sala introduce un argumento novedoso respecto de la sentencia dictada por la Sección Tercera, y es que considera que las trabajadoras tuvieron la oportunidad, y no lo hicieron, de denunciar a la empresa ante la Agencia de Protección de Datos, a fin de que la misma instruyese procedimiento sancionador contra aquella. E incluso entiende que podrían haber acudido a la vía civil, para poder ser indemnizadas por la lesión de su derecho a la privacidad (artículo 8 CEDH). Por consiguiente, considera que dicho derecho podría haber sido amparado por la vía interna, siendo ellas mismas las que decidieron no hacer uso de estos remedios.

Por todo lo anterior, la Gran Sala acaba considerando que las autoridades españolas no han vulnerado el artículo 8 CEDH.

Todo ello no obstante, también cabe destacar que la sentencia cuenta con un voto particular, firmado por tres magistrados discrepantes, en el que critican la posición de la mayoría, entendiendo que la tesis correcta es la que se hizo valer por la Sección Tercera. En consecuencia, no sabemos si la doctrina de la Gran Sala pervivirá en el tiempo, o será superada por la tesis de los magistrados discrepantes.

Acceso a la STEDH:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-197098%22]}>