

# Videovigilancia y protección de datos

ID vLex: 631573431

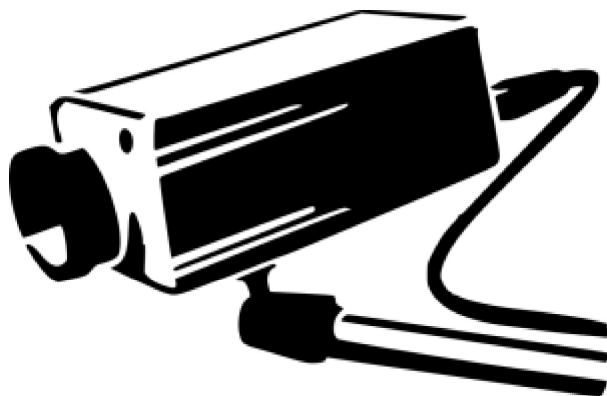
<http://prensa.vlex.es/vid/videovigilancia-proteccion-datos-631573431>

**Autor:** vLex

“El empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes tomadas por cámaras de videovigilancia en sus puestos de trabajo”

Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016.

Antecedentes de hecho Íter procesal Derecho a la protección de datos de carácter personal: STC de 3 de marzo de 2016



## Antecedentes de hecho

La demandante había estado prestando sus servicios para la empresa Bershka, BSK España, S.A., cuando en junio de 2012 fue despedida por “transgresión de la buena fe contractual”.

Advirtiendo, la empresa, múltiples irregularidades en la tienda donde prestaba sus servicios la demandante, decidió instalar una cámara de videovigilancia para que controlara la caja donde trabajaba.

La instalación de la cámara no fue comunicada a los trabajadores, aunque se colocó el distintivo informativo en el escaparate del establecimiento.

El 21 de junio de 2012 se comunicó a la demandante su despido. En la notificación constaba que era despedida porque se había venido apropiando de efectivo de la caja de la tienda.

**Íter procesal** Ante los hechos anteriormente expuestos, la representación procesal de la parte actora interpuso demanda de despido contra BERSHKA ESPAÑA, S.A. ante el Juzgado de lo Social núm. 2 de León, solicitando la declaración de nulidad del despido por atentar contra su honor, intimidad y dignidad, y subsidiariamente la declaración de improcedencia.

Por Sentencia del Juzgado de los Social núm. 2 de León, de 11 de marzo de 2013, se desestimó la demanda y se declaró procedente el despido.

Contra la sentencia de primera instancia, se presentó recurso de suplicación que fue, a su vez, desestimado por Sentencia de 24 de julio de 2013 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. A juicio de la Sala:

“la decisión empresarial de colocar una cámara de videovigilancia en el centro de trabajo (..) satisfizo el juicio de proporcionalidad constitucionalmente exigido para poder afirmar su legalidad y legitimidad en sede de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas de los que son titulares los trabajadores en el ámbito del contrato de trabajo.”

Frente a la desestimación del recurso de suplicación, la representación procesal de la demandante interpuso Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional, basado en la vulneración de los siguientes artículos relativos a “Derechos y libertades fundamentales” recogidos en la Constitución:

Artículo 14 de la Constitución Española: igualdad ante la ley. Artículo 15 CE: derecho a la integridad física y moral. Artículo 18.1 CE: derecho a la intimidad. Artículo 18.4 CE: limitación del uso de la informática para garantizar la intimidad personal de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos. Artículo 24 CE: derecho a la tutela judicial efectiva. **Derecho a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE): STC de 3 de marzo de 2016** El enjuiciamiento del Tribunal Constitucional se centró en los artículos 18.1 y 18.4 de la CE, puesto que en relación a los artículos 14 y 15 CE no se consideraba hubiera desarrollo argumental alguno en la demanda.

**Imagen personal como dato de carácter personal** El Alto Tribunal recuerda que la imagen es considerada, según jurisprudencia de la misma Sala y artículo 3 de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal (LOPD), un dato de carácter personal.

**Requisitos del concepto/definición constitucional del derecho fundamental a la protección de datos personales:** Derecho a ser informado de quién posee los datos personales y con que fin. Derecho a oponerse a esa posesión y uso. Acceder a los oportunos registros y asientos, pudiendo ejercitar el derecho de rectificación o cancelación. Requisitos establecidos en Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre, del Tribunal Constitucional.

**Deber de información y principio de consentimiento** A la hora de valorar si se ha vulnerado el derecho a la protección de datos de carácter personal hay que atender a si se ha respetado o no el deber de información. En determinados supuestos, este deber puede ser dispensado por la estrecha vinculación entre el deber de información y el principio general de consentimiento.

Así lo argumenta el Tribunal Constitucional en STC de 3 de marzo, fundamento jurídico tercero:

“En el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, como regla general a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de los datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes”

**Finalidad legítima** La exigencia de finalidad legítima en el tratamiento de datos, prevista en el artículo 4.1 de la LOPD, viene dada, en el ámbito de la videovigilancia laboral, por las facultades de control empresarial que reconoce el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que esas facultades se ejerzan dentro de su ámbito legal y no lesionen los derechos fundamentales del trabajador.

**Cumplimiento de los requisitos por parte de la empresa** La citada sentencia confirma que, pese a declarar la parte actora lo contrario, la empresa cumplió con la obligación de información al colocar el correspondiente

distintivo en el escaparate de la tienda donde prestaba servicios la demandante, por lo que ésta pudo conocer la existencia de cámaras y la finalidad para la que habían sido instaladas.

Concluye que, en este caso, se ha cumplido con la obligación de información previa pues basta a estos efectos con el cumplimiento de los requisitos específicos de información a través del distintivo, de acuerdo con la Instrucción 1/2006.

Declara así, en su fundamento jurídico cuarto:

“En consecuencia, teniendo la trabajadora información previa de la instalación de las cámaras de videovigilancia a través del correspondiente distintivo informativo, y habiendo sido tratadas las imágenes captadas para el control de la relación laboral, no puede entenderse vulnerado el art. 18.4 CE.”

Se desestima el Recurso de Amparo por considerar, el Tribunal Constitucional, que no han sido vulnerados los preceptos constitucionales alegados por la parte actora.