

Departamento de Derecho Laboral

DE NUEVO SOBRE EL DERECHO A LA PRIVACIDAD DE LOS TRABAJADORES Y EL CONTROL DE LAS CÁMARAS DE VIGILANCIA EN EL TRABAJO

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ("TEDH") en su sentencia de 9 de enero de 2018 ha condenado al Estado español a indemnizar 4.500 euros en concepto de daño moral a cada una de las cinco trabajadoras que fueron despedidas de Mercadona (en adelante, la "Compañía") por haber realizado diferentes hurtos en el trabajo.

Los hechos de la sentencia se remontan al año 2009 cuando el encargado del supermercado detecta descuadres de caja y la Compañía decide investigar el asunto instalando unas cámaras de vigilancia, de las cuales algunas eran claramente visibles y conocidas, pero otras estaban ocultas y eran desconocidas por los trabajadores. Así, del visionado de las grabaciones de las cámaras ocultas se extrae que cinco trabajadoras habían hurtado productos de la Compañía en varias ocasiones. A este respecto, conviene tener en cuenta que las trabajadoras fueron convocadas a reuniones individuales y llegaron a admitir la colaboración en los hurtos con sus compañeras de trabajo.

Pues bien, después de agotar todas las vías nacionales ante los Tribunales españoles, el asunto llega al TEDH, el cual declara (con el voto particular del juez Dedov) la vulneración del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos por dos razones: (i) de un lado porque la compañía infringió la normativa de protección de datos vigente en España según la cual hay que comunicar públicamente la instalación de las cámaras de videovigilancia y (ii) de otro lado porque las grabaciones no superaron el conocido test de proporcionalidad, pues las cámaras ocultas fueron un medio demasiado invasivo al ser prolongadas en el tiempo y desconocidas por los empleados.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, conviene indicar que pese a las alegaciones de las trabajadoras respecto de la vulneración a un juicio justo, el TEDH ha considerado que **el hecho de que se utilizasen las grabaciones como prueba no debe anular la sentencia que consideró que el despido era procedente**. Por tanto, esta sentencia resulta relevante en tanto que plantea que la sanción por la infracción de una norma que regula derechos fundamentales no puede suponer, con carácter general y de forma automática, que la resolución de un contrato laboral sea ineficaz.

En definitiva, con esta sentencia se corrige la ya conocida doctrina de la sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016 en la que se planteaba que si las cámaras eran instaladas tras existir sospechas de hurtos, colocadas en zonas de acceso público del lugar de trabajo y no se conservaran las grabaciones más allá de lo necesario, el hecho de que se pudiera incumplir la normativa sobre protección de datos no equivale siempre a afirmar una infracción del derecho a la intimidad.

De lo anterior se deduce que (i) instalar una cámara oculta en el trabajo invade el ámbito privado de los trabajadores y (ii) esa falta de información por la instalación de cámaras ocultas no supone que el despido deba considerarse improcedente o nulo aunque sí probablemente la validez de la prueba a juicio que se reputará nula.