

**COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
DE 3 DE MARZO DE 2016: GRABACIÓN DE IMÁGENES DE  
TRABAJADORES SIN OBTENER SU CONSENTIMIENTO PREVIO**

**D. Roberto Mayor Gómez**

**Letrado de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**

Fecha de finalización de trabajo: Marzo de 2016

**I. ANTECEDENTES**

Los hechos e iter procedimental que anteceden al pronunciamiento judicial del Tribunal Constitucional, en adelante TC, tienen su origen en una trabajadora que prestaba sus servicios en la tienda y caja del establecimiento de una empresa y que fue objeto de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual al comprobarse, a través de una cámara de videovigilancia situada dentro de la tienda donde prestaba sus servicios y que controlaba la caja donde trabajaba, que se había venido apropiando indebidamente de dinero en efectivo de la caja de la tienda, en diferentes fechas y de forma reiterada.

La cámara de videovigilancia se instaló por la empresa sin ninguna comunicación previa a los trabajadores, aunque en un lugar visible del escaparate del establecimiento se colocó el distintivo informativo, y estaba motivado por la detección en el sistema de control informático de caja del descubrimiento de anomalías o irregularidades contables, existiendo sospechas que podía derivar de conductas indebidas, apropiación indebida, por parte de alguno/a de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja.

Por la empresa se comunicó a la trabajadora su despido disciplinario, indicándose en la carta de despido como motivo principal que se había apropiado indebidamente de dinero en efectivo de la caja de la tienda, habiendo realizado igualmente, para ocultar dicha apropiación, una serie de operaciones falsas de devoluciones de venta de prendas.

La trabajadora presentó demanda de despido contra la empresa solicitando la declaración de nulidad del despido por atentar contra su honor, intimidad y dignidad, y subsidiariamente la declaración de improcedencia. La trabajadora en su demanda alegaba principalmente que en el centro de trabajo no existía comunicación al público ni carteles comunicativos de la existencia de cámaras de videograbación, y que tampoco se había comunicado a la Agencia de Protección de Datos, ni solicitado autorización a la Sección de Seguridad Privada de la Comisaría de Policía de León, sin que constase tampoco comunicación o informe previo del comité de empresa de la instalación de la videograbación.

**GABILEX**  
**Nº 5**  
**MARZO 2016**

Por Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de León, de 11 de marzo de 2013, se desestimó la demanda interpuesta y se declaró procedente el despido ya que la empresa había acreditado plenamente con arreglo al art. 105 LRJS los hechos que constan en la carta motivadores del despido.

Contra esta Sentencia la trabajadora interpuso recurso de suplicación alegando que el despido debía calificarse como nulo, puesto que las pruebas que condujeron a exteriorizar y captar los hechos imputados a la trabajadora y que justificaron su despido se obtuvieron con vulneración de los derechos fundamentales de la misma a su intimidad y dignidad, siendo la actividad probatoria ilícita.

El recurso de suplicación fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 24 de julio de 2013<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> En esta sentencia judicial, se declaraba que: *"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. En primer lugar, la medida sobre la que se debate integra una iniciativa que, en principio, se encuentra dentro de las facultades legales que se atribuyen al poder empresarial de dirección y de control de la actividad laboral, puesto que el art. 20.3 ET faculta al empresario para la adopción de medidas de vigilancia y control del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, siempre que en su adopción y aplicación se guarde la consideración debida a su humana dignidad. Y la referida medida debe considerarse idónea, en tanto que la misma era útil para exteriorizar, conocer e identificar las irregularidades existentes en la caja del centro comercial, en el que prestaba servicios la trabajadora despedida, irregularidades detectadas tras la implantación de un nuevo sistema de control informático de la dependencia de caja. En segundo lugar, la instalación de la cámara de videovigilancia se revelaba necesaria para aquilatar las irregularidades o anomalías que pudieren estar relacionadas con el uso o con la gestión de la caja del centro comercial, puesto que se trataba de verificar a través de aquella instalación eventuales operaciones o maniobras de apropiación dineraria, esto es, de maniobras de trasiego físico del dinero obrante en la caja a otro lugar distinto en el que ese dinero se depositaba. Y, en tercer término, la medida era necesariamente proporcional, en tanto que su adopción tenía como exclusivo destino la dependencia de caja de la tienda, esto es, un espacio destinado a la permanente interrelación personal y en el que se llevan a cabo conductas escasamente exigentes de la preservación de la injerencia o del conocimiento de las mismas por terceras personas; en tanto que la videovigilancia afectaba exclusivamente a uno de esos ámbitos, cual es el de la recaudación dineraria, en los que se expresa de forma primordial el interés de la empresa; en tanto que la instalación de la cámara estuvo acompañada de la colocación de un anuncio informativo de que el centro de trabajo estaba video vigilado; y en tanto que la medida, dotada de la necesidad de su adopción que es inherente a la previa y fundada sospecha de que se estaban cometiendo irregularidades sugerentes de apropiación dineraria, tenía también por finalidad la captación de eventuales irregularidades afectantes a ese elemento nuclear del contrato de trabajo y de su mantenimiento en que consiste el cumplimiento de las obligaciones de trabajo con la probidad y lealtad que exige la buena fe (arts. 5 a) y 20.2 ET). En consecuencia, la decisión sobre la que se debate y que se tacha en el escrito del recurso como ilegal por lesiva de derechos fundamentales no fue tal, al superar la misma el juicio de adecuación, de razonabilidad o de proporcionalidad constitucionalmente exigido para elucidar los límites de la injerencia del poder*

**GABILEX**  
**Nº 5**  
**MARZO 2016**

Frente a esta Sentencia, interpuso la recurrente incidente de nulidad de actuaciones ante la propia Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León que fue desestimado por Auto, de 23 de octubre de 2013, porque la Sentencia cuya nulidad se instaba era susceptible de recurso de casación para unificación de doctrina y porque la misma ya abordó la cuestión que se suscitaba en el incidente.

Contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 23 de octubre de 2013 se interpuso demanda de amparo ante el TC (recurso de amparo núm. 7222-2013), en la cual se alega vulneración de los artículos 14, 15, 18.1, 18.4 y 24 CE, con base en los siguientes razonamientos jurídicos, que exponemos brevemente:

- Se considera que se ha producido la violación de sus derechos o libertades protegidos en el artículo 18.3 CE para la obtención de la prueba de los hechos en los que se ha fundamentado el despido disciplinario.

- Se alega que el control empresarial a través de videocámara no ha sido ajustado a los parámetros fijados por la jurisprudencia, invocando para ello una Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de diciembre de 2003, en la que se declara que 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 es necesario constatar si dicha medida: a) es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); b) es necesaria (juicio de necesidad); y c) si la misma es ponderada o equilibrada (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

- Falta de la necesaria información previa al trabajador, ya que en el ámbito laboral no existe razón que justifique la limitación del derecho de información como derecho fundamental del art. 18.4 CE, sin que sea suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito o que pueda resultar eventualmente proporcionado al fin perseguido, debiendo el control empresarial asegurar en todo caso la debida información previa.

- Vulneración del artículo 18.4 CE, ya que en el ámbito del contrato de trabajo debe respetarse la protección de datos de carácter personal y su derecho a la información. Alega que el tratamiento de los datos exigiría la necesaria información previa, expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores sobre la captación de imágenes, su finalidad de control de la actividad laboral y su posible utilización para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo, a lo que se habría de añadir la insuficiencia de la existencia de distintivos anunciando la instalación de cámaras y la captación de

---

*empresarial de control de la actividad laboral, cuando ese poder afecta a derechos fundamentales del trabajador".*

imágenes y de la notificación de creación del fichero a la Agencia Española de Protección de Datos.

- Se considera aplicable e invoca la propia doctrina del TC al respecto que se contiene, entre otras, en la STC 29/2013, de 11 de febrero, en donde se ha fijado como elemento nuclear de la definición constitucional del art. 18.4 CE, el derecho del afectado a ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin.

- Se vulnera igualmente el derecho a la tutela judicial efectiva en cuanto las decisiones judiciales deben ser racionales, fundadas en derecho, sin que puedan ser de apreciación por los tribunales pruebas obtenidas con vulneración de derechos fundamentales, cual es el caso.

Para el Ministerio Fiscal el derecho a la intimidad de la recurrente en amparo resultaba justificadamente limitado, ya que la grabación se limitaba a la observación del espacio en el que se encontraba la caja registradora, al haberse comprobado irregularidades en su contabilidad, por lo que, a su juicio, la medida adoptada por la empresa era idónea, necesaria y proporcionada. Y, por lo que se refiere al art. 18.4 CE, considera que el supuesto de hecho que se examina es distinto al contemplado en la STC 29/2013, de 11 de febrero, que se invoca por la parte recurrente, donde se trataba de la instalación de un mecanismo de grabación que formaba parte de un sistema de seguridad o control con un propósito de cierta fijeza o permanencia en el tiempo, ya que en este procedimiento nos encontramos con una instalación puntual de un mecanismo de captación de imágenes, que con carácter transitorio, se empleaba para confirmar o descartar previas sospechas debidamente fundadas en relación con el comportamiento de un o unos trabajadores.

Finalmente, por la empresa se estima que la medida ha sido adoptada para proteger su patrimonio, no para monitorizar o controlar el trabajo de la recurrente, y además está justificada, es idónea, necesaria y equilibrada, por lo que no se ha producido vulneración alguna del derecho a la intimidad personal ni a la protección de datos de la trabajadora.

## **II. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 3 DE MARZO DE 2016**

En primer término, por el TC se pone de relieve la importancia del pronunciamiento que se va a llevar a cabo, ya que por las circunstancias específicas del supuesto enjuiciado va a poder perfilar y aclarar su propia doctrina en relación con el uso de cámaras de videovigilancia en la empresa<sup>2</sup>, aclarando el alcance y límites de la información a facilitar por parte de la empresa a los trabajadores sobre la finalidad del uso de la videovigilancia en

---

<sup>2</sup> STC 155/2009, de 25 de junio de 2009

**GABILEX**  
**Nº 5**  
**MARZO 2016**

el lugar de trabajo, que tiene ya algún precedente reciente aunque es sustancialmente modificado<sup>3</sup>.

En cuanto a la vulneración del artículo 18.4 CE, derecho a la protección de datos, alegado por la recurrente en amparo, se hace un análisis de la normativa de protección de datos<sup>4</sup>, y la doctrina del TC<sup>5</sup> para concluir que, con carácter general, el consentimiento del afectado

---

<sup>3</sup> **STC 29/2013, de 11 de febrero**

<sup>4</sup> El art. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, en adelante LOPD, que considera dato de carácter personal "*cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables*", y el art. 5.1 f) del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, en adelante RLOPD, que considera como dato de carácter personal la información gráfica o fotográfica.

Por su parte, el art. 6.1 LOPD prevé que "*el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa*". El propio art. 6 LOPD, en su apartado 2, enumera una serie de supuestos en los que resulta posible el tratar y ceder datos sin recabar el consentimiento del afectado; en concreto, "*no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos del artículo 7, apartado 6, de la presente Ley, o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado*".

<sup>5</sup> En la **STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 7**, se declara que: "*[...] el contenido del derecho fundamental a la protección de datos consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso. Estos poderes de disposición y control sobre los datos personales, que constituyen parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos se concretan jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular. Y ese derecho a consentir el conocimiento y el tratamiento, informático o no, de los datos personales, requiere como complementos indispensables, por un lado, la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo, y, por otro lado, el poder oponerse a esa posesión y usos [...]*".

"*[...] los derechos del afectado a consentir sobre la recogida y uso de sus datos personales y a saber de los mismos. Y resultan indispensables para hacer efectivo ese contenido el reconocimiento del derecho a ser informado de quién posee sus datos personales y con qué fin, y el derecho a poder oponerse a esa posesión y uso requiriendo a quien corresponda que ponga fin a la posesión y empleo de los datos. Es decir, exigiendo del titular del fichero que le informe de qué datos posee sobre su persona, accediendo a sus oportunos registros y asientos, y qué destino han tenido, lo que alcanza también a posibles cesionarios; y, en su caso, requerirle para que los rectifique o los cancele[...]*" (STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 7).

**GABILEX**  
**Nº 5**  
**MARZO 2016**

es elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal, aunque matiza que en el ámbito laboral el consentimiento del trabajador se encuentra en un plano subordinado, ya que el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes<sup>6</sup>.

En este sentido, por el TC se concluye que “La dispensa del consentimiento se refiere, así, a los datos necesarios para el mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral, lo que abarca, sin duda, las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Por ello un tratamiento de datos dirigido al control de la relación laboral debe entenderse amparado por la excepción citada, pues está dirigido al cumplimiento de la misma. Por el contrario, el consentimiento de los trabajadores afectados sí será necesario cuando el tratamiento de datos se utilice con finalidad ajena al cumplimiento del contrato”.

A continuación, se analiza el deber de información, que es exigible aunque no sea necesario el consentimiento en los supuestos concretos anteriormente expuestos, respecto del cual no se pueda desconocer la existencia de una interrelación con el principio general de consentimiento, como se puede comprobar de la normativa en materia de protección de datos<sup>7</sup>. En cualquier caso, se indica que habrá que tener en cuenta que el incumplimiento del deber de requerir el consentimiento del afectado para el tratamiento de datos o del deber de información previa sólo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada.

Una vez fijado lo anterior, por el TC se comienza a fijar su posición doctrinal en dos aspectos importantes:

1º) La innecesariedad del consentimiento del trabajador para el tratamiento de las imágenes que hayan sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, y así declara que “Aplicando la doctrina expuesta al tratamiento de datos obtenidos por la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar

---

*“[...] es el legislador quien debe determinar cuándo concurre ese bien o derecho que justifica la restricción del derecho a la protección de datos personales y en qué circunstancias puede limitarse y, además, es el quien debe hacerlo mediante reglas precisas que hagan previsible al interesado la imposición de tal limitación y sus consecuencias[...]”.*

<sup>6</sup> La excepción a la exigencia de consentimiento se contempla en el art. 10.3 b) del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, según el cual los datos de carácter personal podrán tratarse sin necesidad del consentimiento del interesado cuando “se recaben por el responsable del tratamiento con ocasión de la celebración de un contrato o precontrato o de la existencia de una relación negocial, laboral o administrativa de la que sea parte el afectado y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento”.

<sup>7</sup> Puede verse de la lectura de los artículos 4 LOPD y 15 RLOPD

**GABILEX**  
**Nº 5**  
**MARZO 2016**

de trabajo, que es el problema planteado en el presente recurso de amparo, debemos concluir que el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el art. 20.3 TRLET, que establece que "el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana". Si la dispensa del consentimiento prevista en el art. 6 LOPD se refiere a los datos necesarios para el mantenimiento y el cumplimiento de la relación laboral, la excepción abarca sin duda el tratamiento de datos personales obtenidos por el empresario para velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario.

En definitiva, la exigencia de finalidad legítima en el tratamiento de datos prevista en el art. 4.1 LOPD viene dada, en el ámbito de la videovigilancia laboral, por las facultades de control empresarial que reconoce el art. 20.3 TRLET, siempre que esas facultades se ejerzan dentro de su ámbito legal y no lesionen los derechos fundamentales del trabajador" (FD 4º).

2º) Para que el incumplimiento del deber de información por parte del empresario implique una vulneración del art. 18.4 CE se exige valorar la observancia o no del principio de proporcionalidad, fijando que "Debe ponderarse así el derecho a la protección de datos y las eventuales limitaciones al mismo justificadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y las correlativas facultades empresariales de vigilancia y control reconocidas en el art. 20.3 TRLET, en conexión con los arts. 33 y 38 CE. En efecto, la relevancia constitucional de la ausencia o deficiencia de información en los supuestos de videovigilancia laboral exige la consiguiente ponderación en cada caso de los derechos y bienes constitucionales en conflicto; a saber, por un lado, el derecho a la protección de datos del trabajador y, por otro, el poder de dirección empresarial imprescindible para la buena marcha de la organización productiva, que es reflejo de los derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 CE y que, como se ha visto, en lo que ahora interesa se concreta en la previsión legal ex art. 20.3 TRLET que expresamente faculta al empresario a adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones laborales (SSTC 186/2000, de 10 de julio, FJ 5; 170/2013, de 7 de octubre, FJ 3). Esta facultad general de control prevista en la ley legitima el control empresarial del cumplimiento por los trabajadores de sus tareas profesionales (STC 170/2013, de 7 de octubre; STEDH de 12 de enero de 2016, caso Barbulescu v. Rumania), sin perjuicio de que serán las circunstancias de cada caso las que finalmente

**GABILEX**  
**Nº 5**  
**MARZO 2016**

determinen si dicha fiscalización llevada a cabo por la empresa ha generado o no la vulneración del derecho fundamental en juego.

Obviamente, el sometimiento de la falta o insuficiencia de información al reiterado juicio de proporcionalidad requerirá determinar en cada supuesto, con carácter previo, si se ha producido o no la indicada omisión de la información debida”.

En el supuesto concreto enjuiciado, para el TC no puede entenderse vulnerado el art. 18.4 CE, ya que, por una parte, la trabajadora tenía información previa de la instalación de las cámaras de videovigilancia a través del correspondiente distintivo informativo, cumpliendo la obligación exigida en la Instrucción 1/2006. Hay que destacar el matiz relevante y polémico que se declara en la sentencia judicial analizada cuando señala que “el trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control.”<sup>8</sup>

Por otra parte, se reitera que lo importante será también determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, porque “sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados, y en el presente supuesto habiendo sido tratadas las imágenes captadas para el control de la relación laboral, se cumple el parámetro exigido”.

Por todo lo anterior concluye que “la medida de instalación de cámaras de seguridad que controlaban la zona de caja donde la demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaba apropiando de dinero); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si algunos de los trabajadores cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE.”

---

<sup>8</sup> Resulta interesante al respecto la lectura de los votos particulares de don Juan Antonio Xiol Ríos y don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia dictada en el recurso de amparo avogado núm. 7222-2013, al que se adhiere la Magistrada doña Adela Asua Batarrita.

**GABILEX**  
**Nº 5**  
**MARZO 2016**

En definitiva, la doctrina jurisprudencial del TC<sup>9</sup> exige en este tipo de supuestos ponderar el principio de proporcionalidad, con los criterios expuestos, entre la instalación y empleo de medios de captación y grabación de imágenes por la empresa y el derecho a la intimidad personal de los trabajadores.

### **III.CONCLUSIONES**

La sentencia del TC objeto de análisis supone una alteración importante en la doctrina jurisprudencial consolidada en esta materia, fijado hasta ahora en la STC 29/2013, de 11 de febrero, lo que se pone expresamente de manifiesto en el propio cuerpo de la sentencia, y especialmente en los votos particulares discrepantes, aunque incluso en este aspecto formal se puede comprobar la confrontación jurídica generada en el propio seno del TC, puesto que si bien para la mayoría de magistrados esta sentencia judicial perfila y aclara su propia doctrina (en relación con el uso de cámaras de videovigilancia en la empresa aclarando el alcance y límites de la información a facilitar por parte de la empresa a los trabajadores sobre la finalidad del uso de la videovigilancia en el lugar de trabajo), para los magistrados discrepantes supone un auténtico “cambio doctrinal” o “mutación jurisprudencial”.

La principal novedad consiste en que se cambia la doctrina de que el deber de información vinculado a la instalación de cámaras de vigilancia en el establecimiento laboral debe ir siempre acompañado de información a los trabajadores sobre la finalidad de control de la actividad laboral, y supone ir un paso más allá de los supuestos de hallazgo causales a través de videocámaras, puesto que en el presente caso se trata de una cámara dirigida específicamente a posiciones que ocupan los trabajadores para investigar determinados hechos.

El debate doctrinal que se va a generar, y que ya se apunta en los votos particulares, es si realmente la omisión de toda información a los trabajadores sobre la existencia de cámaras específicamente orientadas a sus posiciones no supone una lesión del derecho fundamental previsto en el artículo 18.4 CE. Para la sentencia judicial analizada este debate jurídico lo zanja en la medida que considera que el trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema general de control por videovigilancia, “sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control”.

---

<sup>9</sup> STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 6; STC 98/2000, de 10 de abril, FJ 8);STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 6;STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4; STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7; STC 6/1995, de 10 de enero, FJ 3; STC 136/1996, de 23 de julio, FJ 7; STC 94/1984, de 16 de octubre; STC 108/1989, de 8 de junio; STC 171/1989, de 19 de octubre; STC 123/1992, de 28 de septiembre; STC 134/1994, de 9 de mayo; STC 173/1994, de 7 de junio; STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22; STC 6/1998, de 13 de enero; STC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5; STC 55/1996, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8 y 9; STC 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e); y STC 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8).

**GABILEX**  
**N° 5**  
**MARZO 2016**