

Nova perspectiva do dereito á intimidade  
e á protección de datos no ámbito laboral.  
A Sentenza do Tribunal Constitucional  
39/2016, do 3 de marzo

*New Perspective of the Right to Privacy and the  
Right to Data Protection in the Workplace.  
Constitutional Court Ruling 39/2016, of 3rd March*



ALEJANDRO VILLANUEVA TURNES  
Universidade de Santiago de Compostela (USC)

Recibido: 17/06/2016

Aceptado: 28/07/2016

## Resumo

A xurisprudencia constitucional é un referente para os distintos órganos que compoñen o poder xudicial, polo que calquera cambio nela debe ser obxecto de análise e de especial atención. Así, neste estudo trátase un cambio xurisprudencial que tivo lugar en 2016 a respecto da video-vixilancia e os dereitos fundamentais dos traballadores que se ven sometidos a ela, con base na sentenza do Tribunal Constitucional que o propiciou.

**Palabras chave:** videovixilancia, dereito á intimidade, dereito á protección de datos, información previa, consentimento.

## Abstract

*The Constitutional jurisprudence is a reference to different agencies that form part of the Judicial System. This is why it is necessary to discuss it widely, paying special attention before introducing any change on it. The present study deals with a particular jurisprudential change that has taken place in 2016 related to video-surveillance and the fundamental rights of the workers subjected to them, based on the sentence that has prompted this change.*

**Keywords:** *Video-surveillance, Right to privacy, Right to data protection, Previous information, Consent.*

## 1. Introducción

O artigo 18 da Constitución española (CE) de 1978 regula o dereito ao honor, á intimidade e á propia imaxe no apartado primeiro, e o dereito á protección de datos no apartado cuarto. Ambos os dereitos, e todo o precepto en xeral, están encadrados dentro do elenco de dereitos fundamentais dotados dunha protección especial dentro da Carta Magna. Así, a súa defensa vai gozar dun procedemento preferente e sumario ante os tribunais ordinarios no caso de se vulneraren; o seu contido esencial deberá ser respectado; o seu desenvolvemento deberá facerse mediante unha lei orgánica; a súa garantía pode ser recorrida en amparo ante o Tribunal Constitucional, e en caso de querer modificarse algún dos seus aspectos, terá que acudir ao procedemento de reforma constitucional agravado<sup>1</sup>.

Estes dereitos recollidos nos puntos 1 e 4 do artigo 18 da CE foron gañando cada vez máis protagonismo no ámbito laboral, até se converter nun tema de constante discusión a determinación de que actuacións quedan ao abeiro das potestades dos empregadores sen que se consideren unha vulneración destes dereitos fundamentais, e cales supoñen o seu quebranto. Respecto disto, achámonos con que o avance das novas tecnoloxías –en particular a chamada videovixilancia, que está en pleno auxe<sup>2</sup>– provocou unha proliferación de condutas dúbidasas por parte de distintas empresas, as cales tiveron que resolverse, como era de agardar, pola vía xudicial.

Mais, que é a videovixilancia? Nalgunhas ocasións fíxose referencia á videovixilancia como circuito pechado de televisión, definido como «un sistema de tecnoloxía de vixilancia visual que implica a instalación de cámaras de gravación, fixas ou móbiles, en lugares estratéxicos para que capten imaxes e as envíen a un ou varios monitores noutro punto da instalación. As imaxes recibidas poden ser almacenadas nun equipo videogravador para a súa análise posterior»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> VILLANUEVA TURNES, A. (2015) «Una perspectiva actual de la reforma constitucional en España» *La Ley* 8594, pp. 3-7.

<sup>2</sup> Respecto deste tema é conveniente confrontar: ABA CATOIRA, A. (2003) «La videovigilancia y la garantía de los derechos individuales: su marco jurídico» *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña* 7, pp. 13-35; e ARZOZ SANTISTEBAN, X. (2010) *Videovigilancia, seguridad ciudadana y derechos fundamentales*. Navarra, Thomson-Civitas.

<sup>3</sup> TRC (2014) [en liña] *Videovigilancia*. Dispoñible no enderezo web <<https://goo.gl/Nrgzaq>>.

De facermos un breve repaso do exame realizado pola profesora Gude Fernández<sup>4</sup> en relación coa xurisprudencia existente na materia, atopámonos con que hai determinadas situacións que non van poder ser obxecto de gravación. Así, por exemplo, impídese a gravación en zonas reservadas para a actividade sindical<sup>5</sup>, aseos, vestiarios ou zonas de descanso<sup>6</sup> ou debaixo das mesas<sup>7</sup>. Sobre isto non existen dúbidas. Porén, apreciaremos que un aspecto moi discutido no tocante á videovixilancia no ámbito laboral é o relativo ao consentimento e á comunicación previa aos traballadores.

Neste sentido, o Tribunal Constitucional pronunciouse non hai demasiado tempo, concretamente na Sentenza 29/2013, do 11 de febreiro, na cal se mostra moi defensor co recorrente en amparo, e foi esta a doutrina seguida polo Tribunal Supremo na Sentenza 2618/2014, do 13 de maio de 2014. Nos dous casos considérase que as sancións disciplinarias aos traballadores resultan unha vulneración do dereito á protección de datos. Non obstante, estas resolucións, do máis protectoras dos traballadores, van cambiar cun novo pronunciamento, o contido na recente Sentenza do Tribunal Constitucional 39/2016, do 3 de marzo, que será a que se trate a continuación.

## **2. A Sentenza do Tribunal Constitucional 39/2016, do 3 de marzo**

O 3 de marzo de 2016, o Tribunal Constitucional dita unha importante sentenza que resolve un recurso de amparo promovido por unha traballadora que fora obxecto dun despedimento disciplinario por parte da empresa onde prestaba servizos. O devandito despedimento produciuse a raíz de descubrir un comportamento inaceptable como é a apropiación de cartos con que fica quebrantada a boa fe contractual.

### **2.1. Antecedentes**

Nun primeiro momento, logo de se dispoñer dun control informático da caixa rexistradora do negocio, detéctanse irregularidades, polo que se decide contratar unha empresa

<sup>4</sup> GUDE FERNÁNDEZ, A. (2015) «La videovigilancia en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad» *Revista General de Derecho Constitucional* 20, pp. 10-11.

<sup>5</sup> Sentenza do Tribunal Constitucional 98/2000, do 10 de abril.

<sup>6</sup> Tal e como pode verse na Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid do 14 de setembro de 2000. Debe advertirse que non ocorre o mesmo coa entrada a estes espazos, que si pode ser obxecto de control, como queda de relevo, por exemplo, na Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Murcia do 3 de febreiro de 2003 e na Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña do 24 de maio de 2005.

<sup>7</sup> Auto do Tribunal Supremo do 23 de novembro de 2004.

de seguridade para colocar un sistema de videovixilancia, co obxecto de poder controlar este lugar e chegar a descubrir as persoas involucradas nestas irregularidades. Non se advertiu os traballadores de tal instalación, aínda que si se colocou un distintivo informador da súa existencia no escaparate da tenda en cuestión.

A recorrente en amparo considera lesionado o seu dereito ao honor, á intimidade e á propia imaxe, e solicita nunha primeira demanda a declaración de nulidade do despedimento ou subsidiariamente a súa improcedencia. En primeira instancia a demanda é desestimada, polo que a recorrente interpón un recurso de suplicación contra a sentenza, que é igualmente desestimado. Ante esta situación, interponse un incidente de nulidade de actuacións, que tamén é desestimado. Finalmente preséntase un recurso de amparo ante o Tribunal Constitucional.

## **2.2. Alegacións da recorrente**

No recurso presentado considérase que existen determinados preceptos constitucionais que foron vulnerados, a saber: o artigo 14, o artigo 15, o apartado 1 e 4 do artigo 18 e o artigo 24 da CE. Con todo, tal e como afirma o propio fiscal, os dous primeiros –é dicir o artigo 14 e o artigo 15 da CE– non son invocados agás nalgunha ocasión puntual e de maneira nominal, sen se ofreceren maiores explicacións ao respecto.

No relativo aos dereitos recoñecidos no artigo 18 da CE, a recorrente en amparo sinala que, ao seu xuízo, o despedimento foi fundamentado nunha proba obtida mediante a violación destes dereitos fundamentais, pois en casos como o seu cómpre que se informe os traballadores da situación, sen que sexa suficiente, dentro do ámbito laboral, manter a proporcionalidade co fin que se persegue, e sen que tampouco poida limitarse o dereito á información que se desprende do artigo 18.4. Afirma, por tanto, que ante unha sanción disciplinaria que se deriva de imaxes, debe predicarse o respecto pola protección de datos e o dereito á información dos traballadores. Sumado a iso, sinala que non se notificou a creación dun ficheiro ante a Axencia Española de Protección de Datos.

Polo que se refire á tutela xudicial efectiva, vaise considerar que se vulnera este dereito na medida en que o órgano xudicial non entende o contido dos seus dereitos fundamentais, o cal propiciou que as súas decisións se baseasen en probas que se obtiveron cunha vulneración daqueles.

### 2.3. Fundamentos xurídicos

O Tribunal Constitucional comeza sinalando o interese e a transcendencia constitucional do caso, que veñen dados porque vai permitir unha clarificación da súa doutrina sobre o tema da videovixilancia nas empresas e a información que se lles debe dar aos traballadores<sup>8</sup>. A seguir, despois dun claro exame en relación coa admisión e oportunidade do recurso de amparo, advírtese de que os artigos que se van analizar serán o 18.1 e o 18.4, ao tempo que se sinala que os artigos 14 e 15 non serán obxecto de exame ante a falta de argumentos a eles relativos, o cal impide pronunciarse verbo deles, como se ten indicado, por exemplo, nas sentenzas do Tribunal Constitucional 89/2010, do 15 de novembro<sup>9</sup>, e 182/2011, do 21 de novembro<sup>10</sup>.

Polo que se refire ao artigo 24, dado que a recorrente o vincula co mal entendemento do dereito á intimidade, o Tribunal Constitucional considera que a análise pertinente vai ser a resultante do artigo 18.1, que é onde se regula este dereito fundamental, polo que se examinará tamén o apartado 4 do mesmo precepto<sup>11</sup>.

#### a) Artigo 18.4

O primeiro dos preceptos examinados é o artigo 18.4. Ao respecto, como punto de partida, é imprescindible deixar constancia de que, atendendo á Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, e ao Real decreto 1720/2007, do 21 de decembro, polo que se aproba o Regulamento que desenvolve esta lei, a imaxe é considerada como un dato de carácter persoal. Ademais, dentro dos elementos que poden ser considerados característicos da definición constitucional do dereito á protección de datos, inclúese o dereito a consentir sobre a recollida dos devanditos datos, o seu uso e o seu coñecemento. Á súa vez, hai un necesario dereito a recibir información sobre quen posúe eses datos e a súa finalidade, polo que é posible opoñerse tanto no relativo á posesión como no relativo á súa utilización<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> Fundamento xurídico primeiro.

<sup>9</sup> Fundamento xurídico segundo.

<sup>10</sup> Fundamento xurídico primeiro.

<sup>11</sup> Fundamento xurídico segundo.

<sup>12</sup> Isto lémbrao seguindo a súa Sentenza 292/2000, do 30 de novembro, fundamento xurídico sétimo.

Pode verse, xa que logo, que o consentimento vai ter un papel clave en relación con este dereito. Porén, a propia lei establece excepcións, como pode observarse no apartado segundo do artigo 6, que fai referencia específica ao ámbito laboral, que é o que se trata no recurso de amparo obxecto de análise. Así, este consentimento, que é clave e a priori necesario, queda relegado no ámbito laboral cando o cumprimento ou o mantemento do contrato asinado dependan deses datos persoais. Ora ben, como sinala o Tribunal Constitucional, dentro deste cumprimento e mantemento, han de entenderse as obrigas que se derivan do propio contrato, das cales forman parte os mecanismos de control. Ademais, non pode esquecerse que existe igualmente un deber de información ligado ao consentimento de que se falará máis adiante<sup>13</sup>.

En atención ao dito, cómpre advertirmos que, para que isto sexa así, resulta indispensable que exista unha clara relación entre os datos recollidos e a súa finalidade, isto é, que se respecte o principio de calidade dos datos, o cal implica que estes deben ser axeitados, pertinentes e non excesivos<sup>14</sup>.

O propio regulamento que desenvolve a Lei orgánica de protección de datos regula a recollida do consentimento cando se ten por finalidade unha cousa distinta ao marco do contrato, o que leva a entender que o consentimento só se necesita cando a finalidade sexa diferente ao mantemento, desenvolvemento e control da relación contractual. O Alto Tribunal vai facer referencia explícita á finalidade da seguinte forma: «o importante será determinar se o dato obtido se empregou para a finalidade de control da relación laboral ou para unha finalidade allea ao cumprimento do contrato, porque só se a finalidade do tratamento de datos non garda relación directa co mantemento, desenvolvemento ou control da relación contractual o empresario estaría obrigado a solicitar o consentimento dos traballadores afectados»<sup>15</sup>.

De calquera maneira, e tal e como sinala o máximo intérprete da CE, para saber se hai unha vulneración do dereito á protección de datos cando non se solicita o consentimento, vai ser necesario facer un xuízo de ponderación de proporcionalidade<sup>16</sup>. No caso examinado, tal xuízo leva a entender innecesario requirir o consentimento expreso

<sup>13</sup> Fundamento xurídico terceiro.

<sup>14</sup> Isto aparece reflectido no artigo 4.1 da Lei orgánica de protección de datos.

<sup>15</sup> Fundamento xurídico cuarto.

<sup>16</sup> Fundamento xurídico terceiro.

da traballadora, e, daquela que non se considere vulnerado o dereito fundamental á protección de datos<sup>17</sup>. Isto é lóxico se se ten en conta que, ante un requirimento expreso do consentimento, nunhas circunstancias como as que se xulgan, a videovixilancia perdería a súa razón de ser.

Doutra banda, no tocante á información previa, esta cuestión non vai supoñer ningún problema se temos en conta o distintivo informativo que se colocara nun lugar visible do negocio, en cumprimento do indicado pola Instrución 1/2006. Di o Tribunal Constitucional que os traballadores eran coñecedores da instalación dun sistema de videovixilancia, e advirte de que non era necesario facer unha especificación respecto da súa finalidade exacta. Aquí pode verse o cambio xurisprudencial que se produciu respecto do pronunciamento da Sentenza 29/2013, na cal se especificaba que a presenza de distintivos non escusaba a información previa. Esta sentenza dicía concretamente o seguinte:

Non contrarresta esa conclusión que existisen distintivos que anunciaban a instalación de cámaras a e captación de imaxes no recinto universitario, nin que se notificase a creación do ficheiro á Axencia Española de Protección de Datos; era necesaria ademais a información previa e expresa, precisa, clara e inequívoca aos traballadores da finalidade de control da actividade laboral a que esa captación podía ser dirixida. Unha información que debía concretar as características e o alcance do tratamento de datos que ía realizarse, isto é, en que casos as gravacións podían ser examinadas, durante canto tempo e con que propósitos, en que cumpría explicitar moi particularmente que podían usarse para a imposición de sancións disciplinarias por incumprimentos do contrato de traballo<sup>18</sup>.

En calquera caso, e dado este xiro xurisprudencial, atopámonos con que a partir de agora a colocación de distintivos si vai ser suficiente. De acordo co exposto, debemos sinalar que, por un lado, a finalidade garda unha relación directa co desenvolvemento, mantemento e control da relación contractual, sen que sexa preciso o consentimento expreso e existindo unha correlación entre o obtido e a finalidade perseguida; e polo outro, cúmprese coa obriga de información previa grazas ao distintivo colocado.

<sup>17</sup> Fundamento xurídico cuarto.

<sup>18</sup> Fundamento xurídico oitavo.



## b) Artigo 18.1

Unha cuestión que debe terse ben presente é que o artigo 20.3 do Estatuto dos traballadores, referido á potestade de control e vixilancia de que gozan os empresarios, non vai implicar que estes poidan levar a cabo intromisións de calquera tipo no dereito fundamental á intimidade dos seus respectivos traballadores. É por iso que a doutrina constitucional estableceu que a limitación dos dereitos fundamentais por parte dos empresarios con base nestas potestades unicamente se pode entender en relación coa propia natureza do traballo e fundamentada nela<sup>19</sup>.

Amáis disto, non pode esquecerse a inconcibibilidade de obter resultados que poidan resultar inconstitucionais, ben mediante a lesión de dereitos fundamentais ou ben mediante a sanción ao exercicio para a súa defensa. Por este motivo o Tribunal Constitucional predica o equilibrio entre as obrigas contractuais e a liberdade constitucional<sup>20</sup>.

A maiores do que acaba de dicirse, cómpre ter presente que calquera limitación dos dereitos fundamentais debe basearse no cumprimento dun principio de proporcionalidade<sup>21</sup>. Para determinar se tal principio se respecta deben realizarse tres xuízos: o xuízo de idoneidade, o de necesidade e o de proporcionalidade propiamente dito<sup>22</sup>. O primeiro consiste en establecer se se trata dunha medida que sirva para atinxir o obxectivo previsto; o segundo fai referencia á necesidade da medida, de xeito que non poida empregarse outra menos gravosa que permita alcanzar o obxectivo; finalmente, o terceiro supón unha ponderación entre a utilización da medida, a súa idoneidade e a súa necesidade respecto do dereito fundamental e a finalidade. Neste caso concreto, o Alto Tribunal considera cumpridos estes xuízos.

Polo demais, cabe advertirmos dun aspecto moi interesante que o Alto Tribunal non perde ocasión de recalcar, e é que que tanto no relativo ao artigo 18.1 como no relativo

<sup>19</sup> Sentenzas do Tribunal Constitucional 99/1994, do 11 de abril, fundamento xurídico sétimo; 6/1995, do 10 de xaneiro, fundamento xurídico terceiro; e 136/1996, do 23 de xullo, fundamento xurídico sétimo.

<sup>20</sup> Sentenza do Tribunal Constitucional 6/1998, do 13 de xaneiro.

<sup>21</sup> Fundamento xurídico quinto.

<sup>22</sup> Esta foi unha doutrina reiterada do Tribunal Constitucional na súas sentenzas 66/1995, do 8 de maio, fundamento xurídico quinto; 55/1996, do 28 de marzo, fundamentos xurídicos do sexto ao noveno; 207/1996, do 16 de decembro, fundamento xurídico cuarto; e 37/1998, do 17 de febreiro, fundamento xurídico oitavo.

ao 18.4 da CE<sup>23</sup> a instalación das cámaras ten lugar xa existindo sospeitas da comisión de irregularidades. Este aspecto, que a simple vista podería pasar desapercibido, non é fútil. Ao noso xuízo, o pronunciamento remarca a doutrina que o Tribunal Constitucional establece verbo do ámbito laboral e os dereitos fundamentais dos traballadores, consistente en que cando os empresarios teñen unha sospeita razoable acerca dun comportamento irregular dos empregados, esta sospeita pode servir como base –xunto con outros aspectos que terán que considerarse– para a limitación dos dereitos<sup>24</sup>. Así ocorreu tamén na Sentenza 241/2012, do 17 de decembro, de acordo coa cal, grazas a un «sopro» dun traballador, o empresario coñece un uso non permitido dos ordenadores por parte de dúas traballadoras, o cal serve de fundamento para a intervención destes ordenadores, ademais de seren necesarios outros aspectos como, por exemplo, a prohibición previa desa utilización dos ordenadores por parte da empresa<sup>25</sup>.

#### 2.4. Resolución

Finalmente, o Tribunal Constitucional decide desestimar o recurso de amparo, aínda que esta resolución non foi unánime, xa que se emitiron dous votos particulares. Concretamente, o primeiro de D. Fernando Valdés Dal-Ré, ao cal se adhire D.<sup>a</sup> Adela Asúa Batarrita; e o segundo de D. Juan Antonio Xiol Ríos.

Ambos os maxistrados sosteñen en esencia a súa preferencia pola doutrina vixente antes da sentenza que é obxecto deste comentario, e consideran incorrecta a nova situación que se crea co pronunciamento. Algo coincidente nos dous votos, e que é o fundamental do segundo, é a consideración que fan no tocante á información previa esixida con base na Lei orgánica de protección de datos e derivada tamén do 18.4 da CE, xa que esta debe dirixirse aos afectados, que neste caso serían os traballadores, sen que o distintivo informativo cumpra co requisito, dado que se dirixe aos clientes.

<sup>23</sup> Fundamentos xurídicos cuarto e quinto.

<sup>24</sup> En relación con isto tamén se pronunciou Goñi Sein, quen considera, cremos que acertadamente, que o control oculto por parte dos empresarios debe interpretarse restritivamente, polo que é necesario que existan irregularidades que sexan graves, e que non resulte suficiente unha simple sospeita, senón un fundamento razoable. A isto debe sumarse que o devandito control debe ser a última opción, cando xa non haxa outras dispoñibles, e debe limitarse o seu uso, que non pode ser perpetuo. GOÑI SEIN, J. L. (2007) *La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*. Navarra, Thomson-Civitas, pp. 128-132.

<sup>25</sup> Esta xurisprudencia foi reiterada xa na Sentenza do Tribunal Constitucional 170/2013, do 7 de outubro.

### 3. Conclusións

A modo de conclusión cremos conveniente resaltarmos algunhas ideas básicas. A primeira é que estamos diante dun pronunciamento que é sumamente importante, xa que vai supoñer que o Tribunal Constitucional flexibilice o dereito á información que está ligado ao dereito á protección de datos, ao admitir como suficiente a colocación dun distintivo nun escaparate para cumprir co deber que existe de informar os traballadores acerca da instalación dun sistema de videovixilancia.

A raíz deste pronunciamento, os traballadores teñen que ter en conta que vai ser posible a súa vixilancia cando se trate de espazos públicos e cando exista unha finalidade de control ou mantemento do contrato de traballo, sen que nestes casos haxa necesidade de cumprir coa obriga de solicitar o seu consentimento. É máis, aínda que se esixa a información previa, non se require que sexa individualizada ou concretada directamente cos traballadores, senón que se vai entender fornecida coa disposición do oportuno distintivo informativo.

Con todo, con antelación á colocación dun sistema de videovixilancia deste modo, a empresa debe coñecer a existencia de irregularidades, o cal parece que se converte noutro requisito que debe satisfacerse á hora de limitar os dereitos fundamentais dos traballadores (de feito, é unha das bases base para que tal cousa aconteza).

Finalmente, cabe sinalarmos que con este pronunciamento se pon fin a esa actitude protectora a que se fixo referencia ao inicio deste estudo, que puido verse en relación con distintos traballadores que foron captados en comportamentos irregulares sen que se solicitase o seu consentimento para iso ou fosen informados directamente.