

**FACULTADES DE CONTROL EMPRESARIAL Y CIRUITO
CERRADO DE TELEVISIÓN**

STC 29/2013, de 11 de febrero

M^a LUISA RODRÍGUEZ COPÉ*

SUPUESTO DE HECHO: El recurrente en amparo presta sus servicios desde octubre de 1989 en la Universidad de Sevilla, con la categoría profesional de director de servicio habilitado, desarrollando sus funciones como subdirector de la unidad técnica de orientación e inserción profesional. Ante la sospecha de irregularidades en el cumplimiento de su jornada laboral, el director de recursos humanos decidió que el jefe de la unidad de seguridad articulase los medios precisos para determinar las horas de entrada y salida del demandante de su puesto de trabajo durante los meses de enero y febrero de 2006 para lo que debía valerse, si fuera necesario, de la información de las cámaras de video instaladas en los accesos a las dependencias. En marzo de 2006 se acordó la incoación de un expediente disciplinario. Por resolución rectoral de 31 de mayo de 2006 se le impusieron tres sanciones de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de tres faltas muy graves. No conforme con ello interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social nº 3 de Sevilla, que la desestimó, en sentencia de 5 de septiembre de 2007. Contra la sentencia desestimatoria se interpuso recurso de suplicación, que fue también desestimado por sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 5 de mayo de 2009. El demandante recurre en amparo ante el Tribunal alegando vulneración de derechos fundamentales.

RESUMEN: El Tribunal Constitucional se pronuncia en sentencia de 11 de febrero de 2013 otorgando el amparo solicitado y, en consecuencia, declarando la nulidad de las sentencias antedichas, de la resolución rectoral por la que se impuso la suspensión de empleo y sueldo y reconociendo el derecho fundamental del solicitante de amparo a la protección de datos de carácter personal.

* Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. EL CASO ENJUICIADO
2. ALGUNAS CUESTIONES BÁSICAS SOBRE LOS LÍMITES A LAS FACULTADES DE VIGILANCIA Y CONTROL DESDE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
3. POSTURA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN LA STC 29/2013, DE 11 DE FEBRERO
4. EL “OLVIDO” DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD
5. BREVE REFLEXIÓN FINAL

INTRODUCCIÓN

Antes de iniciar el comentario de la Sentencia que ha acaparado nuestro interés y, como primera aproximación, habría que recordar que las facultades de vigilancia y control son aquellas que, incardinadas dentro del poder de dirección y organización del empresario, le permiten a éste adoptar medidas de supervisión o vigilancia de la actividad laboral. Estas medidas quedan justificadas por las propias características de la relación laboral y por la incorporación del trabajador al ámbito organizativo de la empresa que concede al empleador un paralelo poder organizador. Están reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico laboral con carácter general en el artículo 20.3, en el que se dispone que “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”. En este sentido, las facultades de control y vigilancia de la prestación de trabajo quedarían incardinadas dentro del poder de dirección del empresario, circunstancia que nos conduce a delimitar e identificar este poder de dirección, y a su vez, a definir y a encontrar la razón de ser o fundamento del poder de control. Sobre las medidas concretas de control, la norma laboral nos indica únicamente que serán las que el empresario “estime más oportunas”. Por tanto, corresponderá a la empresa definir y establecer las medidas y los mecanismos de control sobre la prestación de trabajo.

Son, pues, muchas las facultades fiscalizadoras de las que goza el empresario. Pero ante esa facultad empresarial de implantar cualquier sistema de fiscalización previsto en el ET, se interpone una barrera o límite infranqueable: que en la adopción y aplicación de tales medidas se guarde la consideración debida a la dignidad del trabajador.

Corroborando ese marco legal, el Tribunal Constitucional ha afirmado que el derecho a la intimidad no impide el ejercicio de las facultades de vigilancia y control por parte del empresario y puede ceder ante intereses constitucionalmente relevantes cuando sea necesario para conseguir un fin legítimo, como verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes

aunque ello haya de hacerse de forma proporcionada y respetando el contenido esencial del derecho.¹ El paradigma del principio de proporcionalidad, condiciona el lugar, la forma y los medios utilizados para el control.² En sucesivos pronunciamientos, el Tribunal ha fijado los límites y condiciones de ejercicio del poder de vigilancia y control, a través de sentencias como STC 98/2000 y 186/2000, que recordaremos en las próximas líneas. También el Tribunal Supremo ha venido afirmando que el derecho de vigilancia que corresponde al empresario, integrando la facultad directiva y controladora es imprescindible para la buena marcha de la actividad empresarial.³

En el caso que ahora nos ocupa, el Alto Tribunal parece centrar su atención en un aspecto no tenido en cuenta en anteriores ocasiones, de ahí lo novedoso e interesante de este reciente pronunciamiento que hace prevalecer el *derecho del trabajador a ser informado sobre la supervisión laboral* asociada a las capturas de su imagen sobre esas facultades “fiscalizadoras” reconocidas al empresario.

Analicemos, en primer lugar, el caso en cuestión, para después, y antes de desgranar los términos de la sentencia, recordar algunas cuestiones básicas sobre los condicionantes o límites al ejercicio de las facultades de vigilancia y control empresarial ya asentadas desde la jurisprudencia constitucional.

1. EL CASO ENJUICIADO

La Universidad de Sevilla, existiendo serios indicios de que el sujeto en cuestión incumplía de manera reiterada su jornada laboral, y con el fin de comprobar esos extremos, decide utilizar, sin informar previamente al afectado, una instalación de video-vigilancia instalada en el campus con otra finalidad (control de acceso de las personas de la comunidad universitaria y del personal de empresas externas a sus campus y centros), aprovechando que dos de las cámaras que componían la instalación controlaban los dos únicos accesos a las dependencias donde prestaba servicios el trabajador, según se relata en la Sentencia del Tribunal Constitucional.

Gracias al control realizado a través de las imágenes grabadas por esas cámaras, la Universidad pudo constatar que mientras que en las hojas de control de asistencia de su unidad administrativa, correspondientes a los meses de enero y febrero de 2006, el trabajador consignó y firmó cada día como

¹ SSTC 57/1994 y 143/1994, citadas por Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, Contrato de trabajo e intimidad del trabajador, Universidad de Huelva, 2004.

² Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, cit. p. 39.

³ STS de 19 de julio de 1989.

momento de entrada las 8:00 horas y, de salida, las 15:00 horas, en realidad, el trabajador permaneció en las dependencias de su unidad en horarios muy diferentes a los señalados, acreditándose en la mayor parte de los días laborables (cerca de una treintena, según concretan los hechos probados de las resoluciones recurridas) una demora variable en la hora de entrada al trabajo de entre treinta minutos y varias horas. En consecuencia, y ante tales incumplimientos, se acuerda la incoación de un expediente disciplinario, procediendo a aplicar las correspondientes sanciones en base al artículo 54.2 apartados a) y d) del ET. En concreto, se le impusieron tres sanciones de suspensión de empleo y sueldo de tres meses cada una por la comisión de tres faltas muy graves: faltas reiteradas e injustificadas de puntualidad en la entrada al trabajo, trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, y faltas de asistencia injustificadas al trabajo durante más de tres días en un mes.

No conforme con ello, el actor presentó reclamación previa, que fue expresamente desestimada. Entre otros muchos extremos, el demandante manifestaba que en el expediente disciplinario se preconstituyó ilegalmente la prueba mediante la utilización de las grabaciones video-gráficas pese a no existir autorización expresa para tal control laboral, ni explicación de ese seguimiento individualizado.

2. ALGUNAS CUESTIONES BÁSICAS SOBRE LOS LÍMITES A LAS FACULTADES DE VIGILANCIA Y CONTROL DESDE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Resulta trivial afirmar que la adopción de un sistema de video-vigilancia en el lugar de trabajo sin conocimiento del trabajador no sólo constituye una ilegítima privación del derecho a disponer de los propios datos personales, sino una intromisión en el ámbito protegido por el derecho a la esfera privada del trabajador. Es probablemente el atentado más grave que se pueda cometer en esta materia porque tiene unas connotaciones expropiatorias especialmente intensas.

Sin embargo, tampoco se puede descartar por completo la posibilidad de control oculto. Hay que reconocer que a veces el recurso a la video-vigilancia solo es eficaz si se adopta de forma secreta, y que, por tanto, imponer la obligación de informar a los afectados puede hacer inútil la video-vigilancia,⁴ ya que se suele recurrir a ella para detectar actividades fraudulentas o ilícitas del trabajador.

⁴En este sentido, Goñi Seín, *La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Thomson Civitas 2007.

Al respecto, parece interesante traer a colación el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT en materia de protección de datos de los trabajadores. Nos dice lo siguiente (reproducción literal): *El secreto en materia de vigilancia sólo debería permitirse cuando a) se realice de conformidad con la legislación nacional; o b) existan sospechas suficientes de actividad delictiva u otras infracciones graves.*

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha establecido también una serie de condicionantes o límites a su ejercicio que las medidas de control empresarial deben cumplir necesariamente para que puedan ser consideradas legítimas. Tales condiciones han sido extraídas de la doctrina derivada de pronunciamientos tan comentados por su significación como la STC 98/2000, de 10 de abril y la STC 186/2000, de 10 de julio, primeras sentencias que abordaron directamente el trasfondo constitucional de las medidas de control y vigilancia.⁵

Así, la STC 98/2000 aplica el criterio o “principio de proporcionalidad” e “intervención mínima” como base en el ejercicio de las facultades de control, precisando que las modulaciones al ejercicio de los derechos fundamentales que la relación laboral impone *tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes al derecho en cuestión, habrá que emplear éstas últimas y no aquéllas más agresivas y afectantes.* En efecto, de conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad.

Según la STC 186/2000 para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

En el caso enjuiciado en la sentencia antedicha (STC 186/2000)⁶ el Tribunal Constitucional, ponderando los intereses en juego y verificado el cumplimiento del principio de proporcionalidad, bendecía cómo excepción un

⁵ AA.VV., (Dir. García Ninet). El control empresarial en el ámbito laboral. CISS. Valencia, 2005.

⁶ Véase, al respecto, los cometarios de Escribano Gutiérrez, “El derecho a la intimidad del trabajador. A propósito de la STC 186/2000 de 10 de julio. RL, 2001, I.

control oculto: la validez de la prueba derivada de la obtención de imágenes por unas cámaras instaladas por una empresa sin conocimiento de trabajadores ni de sus representantes a resultas de la existencia de serios indicios de determinadas actuaciones irregulares por parte de unos trabajadores, como así se acreditó gracias a las imágenes.

En esta ocasión, el Tribunal puso de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales preserven «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito –modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente– de su libertad constitucional pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad.

En definitiva, se deja claro que el control que debe realizar el Constitucional de las resoluciones judiciales recurridas en amparo ha de recaer, precisamente en enjuiciar si el órgano jurisdiccional ha ponderado adecuadamente que la instalación y empleo de medios de captación y grabación de imágenes por la empresa ha respetado el derecho a la intimidad personal del solicitante de amparo, de conformidad con las exigencias del principio de proporcionalidad.

En el caso analizado por la STC 186/2000, la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador 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 y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que el Tribunal descarta que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE .

El Tribunal dejó claro que, en esta ocasión, la intimidad del recurrente no resultó agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no era arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual. Se trataba, en suma, de verificar las fundadas sospechas

de la empresa sobre la torticera conducta del trabajador, sospechas que efectivamente resultaron corroboradas por las grabaciones videográficas.

3. POSTURA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN LA STC 29/2013, DE 11 DE FEBRERO

El interés, por la novedad de sus argumentos, de la sentencia seleccionada es que la atención se centra no en si la instalación de video-vigilancia oculta (que, recordemos, es un supuesto excepcional) ataca el derecho fundamental a la intimidad recogido en el artículo 18.1 de la Constitución, (pues el propio Tribunal Constitucional en anteriores pronunciamientos ha dicho que no lo ataca si se superan todos los filtros antes enumerados), sino en el derecho a la protección de datos de carácter personal del 18.4 y, más concretamente, en la ausencia de la información que debe ofrecerse al afectado sobre el tratamientos de sus datos.

Recordemos que en el caso enjuiciado por la STC 29/2013 las cámaras de video-vigilancia instaladas en el recinto universitario reprodujeron la imagen del recurrente y permitieron el control de su jornada de trabajo. El Tribunal insiste en que captaron su imagen, que constituye un dato de carácter personal, y se emplearon para el seguimiento del cumplimiento de su contrato. La Universidad no informó al trabajador de que iba a utilizar las imágenes de las cámaras para un fin distinto al que justificó su instalación, considerando el Tribunal que esa falta de información afecta a una de las garantías nucleares del derecho fundamental y, por lo tanto, el uso dado por la Universidad a esas imágenes es contrario a derecho.

En esta ocasión el Tribunal se apoya en los argumentos esgrimidos por la STC 292/2000, de 30 de noviembre, descartando los precedentes que, hasta la fecha, habían servido de referentes para determinar la jurisprudencia constitucional en la materia, como son las SSTC 98/2000, de 10 de abril y 186/2000, de 10 de julio, anteriormente citadas.

Considera el constituyente que el asunto enjuiciado difiere de esos precedentes; nos recuerda que la STC 98/2000, de 10 de abril, se ocupaba de la instalación de micrófonos (vigilancia auditiva) en las dependencias que constituían el lugar de trabajo (vigilancia en el puesto de trabajo) con conocimiento de los trabajadores y del comité de empresa (vigilancia conocida e informada). El derecho fundamental alegado era el del art.18.1 CE, no el del art. 18.4 CE (que es el que ahora nos ocupa) y, por razones de congruencia con lo aducido en el recurso, a ese derecho del art. 18.1 CE atendió la construcción del Tribunal.⁷

⁷ Explica el Tribunal que ni siquiera cita la sentencia el derecho a la protección de datos personales o su Ley Orgánica reguladora, haciéndolo en cambio con la Ley Orgánica 1/1982, de

En lo que respecta a la STC 186/2000, en ella no se planteaba una hipótesis de utilización de las grabaciones (allí sí de imágenes) para un fin distinto al expresamente divulgado sino una grabación secreta de la actividad laboral. En segundo lugar, la grabación, al igual que en la STC 98/2000, se producía en el puesto de trabajo, no en los vestíbulos y lugares públicos de paso, esto es, fuera de las dependencias en las que se perfecciona la actividad, como sucede en esta ocasión según hemos relatado en los antecedentes y luego precisaremos. Además, el examen se centró en la proporcionalidad de la medida y en la validez probatoria de las grabaciones, siendo residual el aspecto relativo a la información de su existencia. El Tribunal insiste que el debate, como también ocurriera en la STC 98/2000, quedaba reducido al art. 18.1 CE, sin mención siquiera del art. 18.4 CE.

De este modo, la atención se centra en la STC 292/2000 y en concreto en varios de sus fundamentos jurídicos. Nos recuerda que, según el fundamento jurídico 4, «el constituyente quiso garantizar mediante el actual art. 18.4 CE no sólo un ámbito de protección específico sino también más idóneo que el que podían ofrecer, por sí mismos, los derechos fundamentales mencionados en el apartado 1 del precepto». En el fundamento jurídico 5, se insiste en que « [l]a peculiaridad de este derecho fundamental a la protección de datos respecto de aquel derecho fundamental, tan afín como es el de la intimidad, radica, pues, en su distinta función, lo que apareja, por consiguiente, que también su objeto y contenido difieran». En el fundamento jurídico 6, se deja claro que « [l]a función del derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 CE es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad⁸. En cambio, el derecho fundamental a la protección de datos persigue garantizar a esa persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado. Pero ese poder de disposición sobre los propios datos personales nada vale si el afectado desconoce qué datos son los que se poseen por terceros, quiénes los poseen, y con qué fin». Arguye que si bien es cierto que esa exigencia informativa no puede tenerse por absoluta, dado que cabe concebir limitaciones por razones constitucionalmente admisibles y legalmente previstas, no debe olvidarse que la Constitución ha querido que la ley, y sólo la

5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen o, en otras palabras, enjuiciando si en aquel acto empresarial se daba una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad.

⁸ Véase STC 144/1999, de 22 de julio, FJ 8.

ley, pueda fijar los límites a un derecho fundamental, exigiendo además que el recorte que experimenten sea necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental restringido.

Aplicando la doctrina expuesta, la sentencia de 11 de febrero acaba concluyendo que no hay una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales. Tampoco podría situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. Esa lógica fundada en la utilidad o conveniencia empresarial haría quebrar la efectividad del derecho fundamental, en su núcleo esencial, pues se confundiría la legitimidad del fin⁹ con la constitucionalidad del acto¹⁰, cuando lo cierto es que cabe proclamar la legitimidad de aquel propósito¹¹ pero, del mismo modo, declarar que lesiona el art. 18.4 CE la utilización para llevarlo a cabo de medios encubiertos que niegan al trabajador la información exigible.

En base a todos estos razonamientos, el Constitucional insiste en, que, tal y como se ha establecido de forma reiterada, las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales Pero al igual que el interés público en sancionar infracciones administrativas resulta insuficiente para que la Administración pueda sustraer al interesado información relativa al fichero y sus datos¹², tampoco el interés privado del empresario podrá justificar que el tratamiento de datos sea empleado en contra del trabajador sin una información previa sobre el control laboral puesto en práctica.

La STC nos deja claro que en el ámbito laboral no hay una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE. Por tanto, no será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la Ley (arts. 6.2 LOPD y 20 LET), o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa.

⁹ En este caso, la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales a través del tratamiento de datos, art. 20.3 LET en relación con el art. 6.2 LOPD.

¹⁰ Que, según el art. 5 LOPD, exige ofrecer previamente la información necesaria.

¹¹ Según el artículo 6.2 LOPD, incluso sin consentimiento del trabajador.

¹² Según dispone el art. 5.1 y 2 LOPD y se fundamenta en la STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 18.

4. EL “OLVIDO” DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La sentencia comentada cuenta con un voto particular emitido por el Magistrado don Andrés OLLERO TASSARA, con el que pretende dejar constancia de su opinión discrepante. Vamos a hacer referencia a tres cuestiones básicas reseñadas en su discurso.

En primer lugar, hace hincapié el Magistrado en que el artículo 18 CE¹³ ha dado paso al reconocimiento de un autónomo derecho constitucional a la protección de datos, difícil de delimitar con el derecho a la intimidad propiamente dicho. A pesar de ello, la sentencia afirma que, aunque existe “una cita plural (apartados 1 y 4 del art. 18 CE), la demanda se contrae exclusivamente a lo dispuesto en el número cuatro de dicha previsión constitucional, esto es, a la *vulneración del derecho a la protección de datos*. Así queda justificada postura no compartida por el Magistrado- el reiterado rechazo de la doctrina recogida en la STC 186/2000, de 10 julio, en la que si bien la argumentación gira en torno a la protección del derecho a la intimidad, es obvio- en opinión de OLLERO, y modestamente en la nuestra propia- que era también entonces el derecho de protección de datos el que materialmente estaba en juego. Sin embargo, la argumentación que fundamenta el fallo opta por apoyarse de modo exclusivo en la STC 292/2000, de 30 de noviembre, que emite un juicio -inevitablemente abstracto- sobre la constitucionalidad de una ley, y no “en otros precedentes de este Tribunal”, en palabras del Magistrado, relativos a recursos de amparo que enjuician circunstancias concretas y similares a las ahora analizadas.¹⁴

En segundo lugar, OLLERO no quiere pasar por alto que, aunque se afirma en la Sentencia que el derecho fundamental a la protección de datos “fue vulnerado con la utilización no consentida ni previamente informada de las grabaciones para un fin, desconocido por el afectado, de control de su actividad laboral”. No hay duda que, en vía jurisdiccional se había considerado probado que entre las diecinueve autorizaciones con que contaba la Universidad hispalense para hacer uso de los soportes informáticos o ficheros grabados por sus videocámaras figuraba una dirigida “al control de acceso de las personas de la comunidad universitaria”. Igualmente que “las zonas video-vigiladas con

¹³ Art. 18.4 CE: “La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

¹⁴ Insiste el Magistrado en la ya aludida STC 186/2000. También se refiere a la STC 202/1999, de 8 de noviembre, sobre tratamiento y conservación en soporte informático de los datos atinentes a la salud del trabajador, con el fin de perseguir un control más eficaz del absentismo laboral.

cámaras de vigilancia y seguridad como medida de seguridad pública en un lugar tan abierto al público contenían distintivos informativos, colocados en distintas puertas de acceso a la Universidad, acerca de la existencia de dichas cámaras perfectamente visible por todos”.

Todo ello puede explicar que en sede jurisdiccional se hubiera afirmado que “no puede compartirse la apreciación de que la demandada careciera de autorización para controlar por video-vigilancia la entrada al trabajo del personal laboral a su servicio”. En su opinión, y a la vista de lo argumentado, no parece razonable dar por sentado que nos encontremos ante el interés empresarial de -con el fin de asegurar la máxima eficacia de la vigilancia- controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos-.

En tercer y último lugar, y es este punto el que queremos destacar, la STC 186/2000, que tan reiteradamente se descarta, resaltaba cómo “debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales”. Como ya sabemos, por supuesto, dichas medidas han de ser proporcionadas, tras ponderarse las exigencias de los derechos fundamentales en juego. Sin embargo, la Sentencia de la que se discrepa se ahorra toda ponderación; la antecedente, tras la obligada ponderación, dictaminaba que el derecho a la intimidad no había sido vulnerado.

Podemos matizar, afirmando que sí se ha producido en este caso ponderación, estimándose que la protección de datos personales prima sobre las medidas empresariales; y ello implica una sorprendente valoración del peso de los derechos a la intimidad y del derecho a la protección de datos.

Es bien sabido que este último, dado su carácter instrumental al servicio de otros derechos, amplía el ámbito de protección del propio del derecho a la intimidad, al extenderse a todo tipo de datos. Asunto distinto, sin embargo, es que —a la hora de ponderarlo— al derecho a la protección de datos se le pueda atribuir más peso del antes adjudicado al derecho a la intimidad.

5. BREVE REFLEXIÓN FINAL

A raíz de este pronunciamiento se nos plantean dudas que, en este ámbito, y dada la clara postura que, al respecto, había mantenido el Constitucional, ya parecían haber quedado resueltas. ¿Dónde queda el carácter relativo y no absoluto de los derechos fundamentales? ¿Dónde queda la ponderación con otros intereses de relevancia constitucional?

Desde un punto de vista eminentemente práctico, ¿cómo se pueden solventar estos supuestos? Esto es, partiendo de esta postura del Tribunal Constitucional, ¿cómo el empresario podrá ejercer su poder de dirección y más concretamente su poder de control y vigilancia para verificar incumplimientos laborales sin vulnerar el derecho fundamental del trabajador reconocido en el artículo 18 CE? ¿Tendrá que recurrir a un detective privado¹⁵ con el fin de verificar incumplimientos contractuales o actos ilícitos laborales, o de comprobar la diligencia empleada en la ejecución de la prestación? ¿Deberá solicitar una previa autorización judicial?

Sin duda, la aplicación del principio de finalidad legítima (necesaria concurrencia de un interés empresarial constitucionalmente relevante), del principio de proporcionalidad y, especialmente del principio de transparencia (información previa a los trabajadores y afectados) asegurará el ejercicio legítimo del poder de dirección empresarial y, más concretamente, del poder de vigilancia y control. Sólo la interpretación flexible y equitativa de estos principios por parte de los Tribunales podrá garantizar el respeto y la no vulneración de los derechos fundamentales del trabajador (y en particular los derechos reconocidos en el artículo 18 CE- el derecho a la intimidad y a la protección de datos) al mismo tiempo que permitirá al empresario el ejercicio de las facultades contenidas en su poder de dirección.

¹⁵ El recurso a detectives privados es una de las hipótesis que suscita más dudas de legalidad. Interesantes, en este sentido, los comentarios de Goñi, cit. pp. 161 a 164, con cita de sentencias provenientes de los TSJ.