

La injerencia de la videovigilancia en el derecho fundamental a la intimidad: análisis en materia laboral*

The interference of video surveillance with the fundamental right to privacy: an analysis in labor law

David Leonardo Avella Ruiz**

* Recibido el 23 de enero de 2025. Aceptado el 26 de septiembre de 2025.

DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v02n03.06>

** Profesional especializado del Consejo de Estado de Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-8607-8922>

RESUMEN

Este escrito reflexiona sobre la incidencia de los sistemas de videovigilancia en el derecho fundamental a la intimidad de las personas, desde una perspectiva netamente laboral, con el objetivo de analizar el desarrollo jurídico en el derecho comparado. En consecuencia, se hace un estudio general respecto de la videovigilancia y la intimidad, a partir de sus definiciones y componentes; se trata el tema del poder de subordinación del empleador como facultad para la instalación de cámaras de video en los espacios de trabajo, y se profundiza con relación al principio de proporcionalidad como herramienta jurídica en aras de comprobar los límites en la injerencia de la videovigilancia en la privacidad de los empleados. De igual modo, se traen a colación tres casos resueltos por la jurisprudencia colombiana, europea y española, con el objeto de mostrar cómo los diferentes ordenamientos jurídicos han resuelto litigios relacionados con la cuestión objeto de investigación.

PALABRAS CLAVE

Videovigilancia, intimidad, subordinación.

ABSTRACT

This paper reflects on the impact of video surveillance systems on individuals' fundamental right to privacy from a purely labor perspective, aiming to analyze the legal development in comparative law. Consequently, it conducts a general study of video surveillance and privacy, based on their definitions and components. It also addresses the employer's power of subordination as a faculty to install video cameras in the workplace, and delves into the principle of proportionality as a legal tool to determine the limits of video surveillance interference in employees' privacy. Likewise, three cases resolved by Colombian, European, and Spanish Court rules are discussed to show how different legal systems have addressed disputes related to the subject under investigation.

KEYWORDS

Video surveillance, privacy, subordination.

1. INTRODUCCIÓN

La videovigilancia ha experimentado un rápido crecimiento en la sociedad contemporánea, debido a que su utilidad ha contribuido en diversas esferas como

la prevención del delito, el mantenimiento del orden público y, por supuesto, el control laboral empresarial. Pese a lo anterior, también ha generado una serie de interrogantes en torno a su impacto en el derecho fundamental a la intimidad de las personas, puesto que está en juego el manejo de sus datos personales recolectados a través de estos mecanismos.

Bajo este contexto, el presente escrito tiene como objetivo principal reflexionar acerca de la incidencia de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio y protección de la intimidad tanto en el ámbito colombiano como en el derecho comparado, en especial el europeo y el español, pues ha sido esta última legislación la que, de acuerdo con el estudio de la doctrina consultada sobre la materia, ha tenido un mayor desarrollo en esta temática.

Partiendo de este análisis, la cuestión central que guía este escrito se circunscribe a determinar si el simple uso de los sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores o, si, por el contrario, se puede flexibilizar su uso con el objeto de garantizar otros criterios generales como lo son la seguridad empresarial y la integridad de las personas.

Para indagar en ello, i) se desarrolla un acápite con los aspectos generales que comprende la videovigilancia y la intimidad; ii) se analizan tres casos emblemáticos que han marcado el rumbo del debate sobre la videovigilancia y la intimidad, y iii) se estudia el manejo que se le ha dado en Colombia a la videovigilancia en el orden legislativo y jurisprudencial.

En última instancia, se ofrecen conclusiones que aportan a la discusión relacionada con la salvaguardia de la intimidad en el contexto de la videovigilancia, en aras de establecer en qué casos está permitida y qué criterios deben tenerse en cuenta para su ejercicio.

2. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA VIDEOVIGILANCIA Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD: COMPARACIÓN ESPECIAL ENTRE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO Y EL ESPAÑOL

El desarrollo tecnológico y la necesidad de información ha evolucionado a tal punto que los seres humanos, en casi todos los aspectos de la vida, queremos saberlo y controlarlo todo. Para ello, herramientas como el internet han permitido que cada día podamos visualizar sistemas de vigilancia de cámaras instaladas en casas, empresas y lugares públicos, a través de un celular, con el propósito de tener conocimiento inmediato de qué está sucediendo.

Ahora bien, para el marco de este artículo de investigación, y como se explicó en los párrafos que anteceden, el análisis se centra en el ámbito del derecho laboral y en las implicaciones que conlleva la videovigilancia en el derecho a la intimidad de los trabajadores en los términos que a continuación se exponen.

La videovigilancia se refiere al conjunto de sistemas mediante los cuales, a través de dispositivos fijos o móviles, se ejerce la supervisión de un lugar, de personas, de objetos o situaciones, con la finalidad de vigilar y prevenir casos que atenten contra la seguridad de la ciudadanía, empresarial o personal. Para autores como Arzoz Santiesteban¹, la videovigilancia no se limita a un único medio, sino que es un término genérico que abarca diversos niveles de supervisión como la simple visualización de monitores, la observación de grabaciones simultáneas, la individualización de personas y la vigilancia inteligente, que incluye el reconocimiento facial, de voz, de matrículas de vehículos y el seguimiento de sospechosos, entre otros.

Desde el punto de vista de su ejecución, Cebrián Beltrán² señala que la videovigilancia se puede llevar a cabo, por un lado, mediante dispositivos fijos, como las cámaras ubicadas en lugares específicos que, por lo general, son controlados por personas que supervisan monitores u otros dispositivos conectados a una red de internet o a un circuito cerrado de televisión (CCTV). Por otro lado, también se puede ejercer a través de dispositivos móviles, como *bodycams*, drones, *smartphones*, los cuales tienen una mayor incidencia en la sociedad, dado que permiten abarcar un número considerable de sitios a los cuales no tienen alcance los dispositivos fijos³.

No obstante, en el marco laboral y atendiendo a los criterios de la experiencia, generalmente los dispositivos de videovigilancia que se utilizan en las empresas o en los sitios de trabajo (como oficinas o locales comerciales), son de los denominados "fijos", ya que son ubicados en las áreas de trabajo, pasillos, entre otros lugares, con los cuales se propende, además del ejercicio de control que corresponde al empleador, a garantizar la seguridad de los bienes y del personal, lo que certifica la importancia que tienen estos mecanismos para el desarrollo económico de la entidad.

Ahora bien, a pesar de los beneficios que puede traer esta clase de vigilancia, su implementación genera preocupaciones sobre la afectación que esta puede traer con relación a la intimidad de los trabajadores, dado que con la grabación

1 Xabier Arzoz Santiesteban, "Videovigilancia y derechos fundamentales", en *Videovigilancia: Ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de los datos personales*, coords. José Francisco Etxeberria Guridi e Ixusko Ordeñana Gezuraga (Tirant Monografías, 2011), 155-186

2 Selena Cebrián Beltrán, "Nuevos desafíos en el ámbito de la videovigilancia por las fuerzas y cuerpos de seguridad desde la perspectiva de la LO 7/2021: el difícil equilibrio entre la seguridad y la protección de datos", *Estudios de Deusto. Revista de derecho público* 70, núm. 1 (junio de 2022): 221-251. <https://doi.org/10.18543/ed.2501>

3 Sobre este tipo de dispositivos, por lo general, su uso comprende a los organismos o cuerpos de seguridad, como la Policía.

de imágenes por medio de las cámaras de video, se recopilan de manera automática datos personales, lo que puede derivar en una vulneración al referido derecho fundamental, cuando estos no se manejen o traten adecuadamente.

Al respecto, Gonçalves⁴ indica que la intimidad es el derecho fundamental más implicado por la tecnología de la videovigilancia, por lo que uno de los temas críticos en su ejecución es la cesión de imágenes por parte de las cámaras de seguridad privada, ya que los datos que se recopilan a través de estos medios pueden usarse de manera indebida por quienes controlan los dispositivos; de hecho, muchas veces se divulgan a terceros no autorizados provocando una clara violación de las perceptivas constitucionales de los titulares de la información.

Sobre este aspecto y en lo referente a la regulación del derecho a la intimidad, en Colombia, la Constitución Política dispone que toda persona tiene derecho a su intimidad personal y familiar, así como a conocer, actualizar o rectificar la información que se hayan obtenido en los bancos de datos o en los archivos de las entidades públicas o privadas⁵.

Por su parte, en la Sentencia T-768/08 —la cual se trata más adelante—, la Corte Constitucional define la *intimidad*

(...) como aquel ámbito que las personas reservan del conocimiento de los demás, y como “el espacio exclusivo de cada uno, es aquella órbita reservada para cada persona y de que toda persona debe gozar, que busca el aislamiento o inmunidad del individuo frente a la necesaria injerencia de los demás, dada la sociabilidad natural del ser humano. Es el área restringida inherente a toda persona o familia, que solamente puede ser penetrada por extraños con el consentimiento de su titular o mediando orden dictada por autoridad competente, en ejercicio de sus funciones y de conformidad con la Constitución y la ley”⁶.

Dicho en otras palabras, la intimidad, como derecho fundamental, hace referencia al aspecto interno que tiene una persona con relación a su vida familiar, sentimientos, creencias, sexualidad, entre otros, que solo le interesan al individuo y no debe generar interés por parte de la sociedad. En este sentido, el aludido derecho también se ha relacionado con el término de “vida privada”,

4 Rubén Miranda Gonçalves, “Consideraciones sobre el principio de proporcionalidad en los derechos fundamentales: mención especial a la videovigilancia masiva”, *Revista de Direito da Faculdade Guanambi*, 8, núm. 2 (10 de Julio de 2021): 1-18.

5 Constitución Política de Colombia [Const.], art. 15, 7 de julio de 1991 (Colombia).

6 Corte Constitucional [CC], sentencia T-768/08 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández, 31 de julio de 2008), num. 4.1, §3.

que hace referencia a la parte de la vida que no está consagrada a una actividad pública y frente a la cual los terceros no tienen, en principio, acceso alguno⁷.

Si bien es cierto que en Colombia no existe una legislación especial sobre la protección de la intimidad por la injerencia de los sistemas de videovigilancia, también lo es que el legislador expidió la Ley 1581 de 2012⁸, a través de la cual se hizo un acercamiento en cuanto al tratamiento de los datos personales que, como se dijo anteriormente, son recolectados mediante las imágenes grabadas por los sistemas de videovigilancia.

Al respecto, en la norma mencionada se establecen como principios sobre el tratamiento de datos, entre otros, los siguientes: i) *finalidad*, que hace referencia a que el tratamiento debe obedecer a un fin legítimo; ii) *seguridad*, en la medida en que el responsable del tratamiento de datos debe propender a la protección de la información recolectada, evitando su adulteración, consulta, pérdida o uso fraudulento, y iii) *libertad*, porque el tratamiento solo puede ejercerse con el consentimiento previo, expreso e informado del titular, salvo cuando se requieran por mandato legal o judicial⁹.

Por otra parte y en vista de que uno de los objetivos de este proyecto de investigación es mostrar un análisis de derecho comparado sobre el desarrollo jurídico de la videovigilancia en el ámbito laboral, se analizará la legislación española sobre la materia, en los siguientes términos:

- La Constitución Española, en su artículo 18, prevé como derecho fundamental la intimidad personal.
- Así mismo, de manera específica, establece una protección supralegal concreta sobre el uso de las tecnologías en tal aspecto, al punto de disponer que "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"¹⁰.

Con ello se vislumbra que el ordenamiento jurídico de España, a partir de su propia Carta Política, se ocupa de regular aspectos relativos a la intromisión de la tecnología en el mencionado derecho, que como se verá más adelante, derivó en que mediante su legislación se haya reglamentado de manera específica el uso de estas en diversos aspectos de la vida social, como el ámbito laboral.

7 Alonso Gómez-Robledo Verduzco, "El derecho a la intimidad y el derecho a la libertad de expresión. Derechos humanos fundamentales", en *Serie: Estudios Básicos de Derechos Humanos*, tomo VI, <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/aa12015.pdf>

8 Ley Estatutaria 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, 17 de octubre de 2012, DO 48587.

9 El artículo 3 de la Ley 1581 de 2012 consagra otros principios como legalidad, veracidad, calidad; transparencia, acceso y circulación restringida, y confidencialidad.

10 Constitución Española, art. 18, num. 1-4, 27 de diciembre de 1978 (España).

Pues bien, por medio de la Ley Orgánica 3/2018¹¹, se establecieron las reglas sobre el tratamiento de tales datos con fines de videovigilancia, dentro de los que se encuentran las siguientes exigencias: i) se deberá garantizar la necesidad de información, en el sentido de que se ha de colocar un aviso en el que se establezca de manera precisa la existencia de una cámara de videovigilancia; ii) la supresión de los datos en un plazo máximo a su captación, salvo cuando se requieran para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones; iii) el tratamiento de datos de video tiene como finalidad que las personas físicas o jurídicas preserven su seguridad y la de sus bienes¹².

De manera especial, la citada LO 03/2018 contempla un acápite dedicado al derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, para lo cual dispone los siguientes requisitos, con el objetivo de no atentar contra el precitado derecho, a saber: i) los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas de sistemas de videocámara en virtud de sus funciones de control de los trabajadores o empleados públicos, previa información clara, expresa y concisa brindada a ellos o a sus representantes; ii) no se admitirá las instalaciones de videocámaras en lugares destinados al descanso y esparcimiento de los empleados, como vestuarios, baños, comedores y similares, y iii) "la utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores"¹³.

En otras palabras, esta norma habilita a los empleadores para que puedan tratar las imágenes obtenidas mediante sistemas de cámaras y videocámaras como parte del ejercicio de las funciones de control de los empleados, siempre y cuando se respete el marco legal y los límites inherentes a este, con base en el poder de dirección y control del empleador, que está estrechamente relacionado con la subordinación¹⁴.

11 Ley Orgánica 3 de 2018 [LO 03/2018], Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 5 de diciembre de 2018, BOE núm. 294 del 6 de diciembre de 2018.

12 LO 03/2018, art. 22, num. 1-6.

13 LO 03/2018, art. 89.

14 Luis Ramos Poley, "Controversias jurídicas sobre la protección de datos respecto a los sistemas de videovigilancia y geolocalización de personas trabajadoras en la jurisprudencia europea y nacional", *Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 40 (marzo de 2024): 1-10.

De lo expuesto hasta ahora, es claro que la legislación española ha sido vanguardista en el manejo de la videovigilancia y su intromisión en la intimidad de las personas y, en específico, de los trabajadores. No obstante, tanto en el ordenamiento jurídico colombiano como en el europeo analizado, se extrae que con relación al tratamiento de los datos personales confluyen diversas exigencias para su manejo, tales como la necesidad de un fin legítimo que, en este caso, se deriva de la facultad de control que le atañe a los empleadores; la necesidad de una autorización previa, clara y determinada sobre el uso de sus datos personales, así como de la existencia de sistemas de grabación y el análisis de cada caso concreto conforme a los principios de proporcionalidad, adecuación, necesidad e idoneidad como límites a la intromisión de la videovigilancia en los derechos fundamentales de los ciudadanos.

3. LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO DE LA RELACIÓN LABORAL QUE FACULTA AL EMPLEADOR PARA EL USO DE SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA EN EL MARCO LABORAL

El Código Sustantivo del Trabajo [CST] colombiano establece como un elemento esencial del contrato de trabajo "la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato"¹⁵. A renglón seguido, la referida norma consagra que dicho poder ha de ejercerse sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador¹⁶, de manera que deberá tomarse en consideración los tratados y convenios internacionales que obliguen al país sobre derechos humanos.

También se ha señalado por parte de la doctrina laboral que la subordinación deviene de una definición amplia, hecho que ha originado que esa figura jurídica se subdivide en tres categorías, en aras de explicar que el poder del empleador no solo recae en dar órdenes: i) *subordinación técnica*, netamente relacionada a las instrucciones dadas por el empresario; ii) *subordinación jurídica*, correspondiente a la jerarquía de quien da las órdenes, y iii) *subordinación*

15 Código Sustantivo del Trabajo [CST], Decreto Ley 3743 de 1950, art. 23 (Colombia).

16 Sobre este punto, es necesario señalar que la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-385 del 5 de abril de 2000, declaró exequible condicionadamente la expresión "mínimos", bajo el entendido de que se deben acatar los derechos de los trabajadores que se encuentran reconocidos en la Constitución Política, así como las demás fuentes del derecho laboral.

económica, que recae en la sujeción del trabajador por una retribución directa de la prestación del servicio¹⁷.

Del mismo modo, la citada doctrina ha subdividido la subordinación en tres poderes que ejerce el empresario sobre sus subalternos, a saber: directivo, de control y disciplinario, sin que pueda extralimitarse en la violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas¹⁸.

En consecuencia, en virtud del poder de subordinación, es dable que las organizaciones propendan a resguardar la seguridad de sus empresas o locales comerciales a través de la vigilancia por cámaras de video, de suerte que muchas de ellas adquieran servicios con terceros dedicados a dicha área para que garanticen y ejerzan la mencionada cautela de los bienes, instalaciones y personas¹⁹.

Bajo este contexto, este artículo aborda tres casos relevantes, por medio de los cuales se ha avalado al poder de la subordinación como autorización para ejercer la videovigilancia en los sitios de trabajo, proferidos por el poder jurisdiccional colombiano, español y europeo.

En el primer caso, la Corte Constitucional (CC) colombiana, a través de la sentencia T-768/08, resolvió un caso en el que un empleado de un banco fue despedido con justa causa, luego de que fuera grabado por medio de cámaras de videovigilancia dándole un beso a una compañera de trabajo, situación que fue considerada como un acto inmoral por parte del trabajador.

En dicha oportunidad, el empleado argumentó que el despido fue sin justa causa y violatorio a su derecho fundamental de la intimidad, ya que el banco basó su decisión en unos registros filmicos tomados por una cámara oculta diferente a las dispuestas en el circuito cerrado de televisión de la entidad y en su hora de descanso.

A pesar de lo anterior, la CC estimó constitucional el despido y consideró que la instalación de las cámaras era razonable, tomando en cuenta la clase de información y la labor que se maneja y se desarrolla en una entidad financiera. Aunado a ello, atendió al argumento del banco y concluyó que la instalación de la cámara oculta no resultaba ilegítima o desproporcionada, comoquiera que

17 Sandra Lucía Tovar Reyes, "Restricciones constitucionales a la subordinación en las nuevas formas de trabajo", en *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo* (Universidad Externado de Colombia, 2020).

18 Jaime Román Lemos, "La videovigilancia en el ámbito laboral. Algunos aspectos destacados en la reciente doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia (2010-2020)", e-*Revista Internacional de la Protección Social* VI, núm. 2 (2021): 426-450, <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.19>

19 Paola del Pilar Frías Ávila, *Poder subordinante del empleador e intimidad del trabajador en Colombia* (Universidad Externado de Colombia, 2020), 27.

la empresa decidió colocarla a fin de establecer las razones por las cuales el allí accionante, en otras oportunidades, había obstruido las cámaras de monitoreo del circuito cerrado de televisión (CCTV), ubicada en el lugar en las que él prestaba sus servicios.

Así mismo, la CC encontró que la instalación de cámaras de seguridad por parte de los empleadores o empresarios estaba permitida en atención al poder de dirección de estos sobre sus trabajadores o empleados, con el fin de tomar las medidas necesarias para salvaguardar los derechos y la integridad tanto de las instalaciones como del personal que allí labora. Sobre este aspecto, la Corte concluyó lo siguiente:

En lo que atañe con la posibilidad del empleador de la instalación de cámaras de video en el lugar de trabajo, deberá examinarse si tal medida resulta lícita por no afectar el núcleo esencial del derecho a la intimidad del trabajador, o si dicha medida resulta contraria a la Constitución.

Cabe recordar, que al empleador se le reconoce la potestad de dirección y organización de su empresa, indispensable para la buena marcha de la empresa o entidad, razón por la cual puede adoptar medidas orientadas a velar por la seguridad de su actividad y el control de las funciones ejercidas por sus trabajadores, siempre que se respete su dignidad humana y no resulten lesivas de sus derechos fundamentales.

(...)

Así las cosas, la facultad de instalar mecanismos de vigilancia y control no puede ser ejercida de manera absoluta, aparejando una injerencia arbitraria en la esfera íntima de los trabajadores, y por tanto en eventos en los cuales se encuentren en pugna el derecho a la intimidad del trabajador y el derecho del empleador a dirigir su actividad laboral, se deberá determinar las circunstancias específicas del caso en concreto para ponderar los mismos en razón de la finalidad, proporcionalidad, necesidad e idoneidad de la medida, y por tanto determinar su razonabilidad, que deben encontrarse fundamentadas según el desarrollo inherente de la relación laboral²⁰.

En el segundo caso, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) resolvió unos de los casos más sonados con relación al uso de los sistemas de

20 CC, sentencia T-768/08, num. 4.6, §1-2. num. 4.7, §3.

videovigilancia en materia laboral. Se trata del caso López Ribalda, que correspondió a un litigio originado en España, el cual involucró a cinco trabajadores de un supermercado que fueron despedidos tras ser grabados por cámaras de videovigilancia mientras sustraían mercancía de la tienda.

Sobre el particular, los trabajadores alegaron que su despido era injustificado, ya que la grabación de las cámaras de videovigilancia infringió su derecho a la intimidad. El caso llegó al TEDH, que emitió dos sentencias conocidas como López Ribalda I y López Ribalda II.

En la primera, el Tribunal determinó que el despido de los trabajadores había sido injustificado, comoquiera que, si bien la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo puede ser legítima para proteger los intereses del empleador, también debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, incluido su derecho a la intimidad. Así, el TEDH determinó que no se había informado adecuadamente a los trabajadores sobre la instalación de las cámaras ni sobre la posibilidad de que se utilizaran para controlar su desempeño laboral.

A pesar de lo anterior, el 17 de octubre de 2019, la Gran Sala del TEDH revocó la anterior decisión y dictaminó en la segunda sentencia que la vigilancia encubierta no violaba el derecho a la privacidad de los empleados. El Tribunal estimó que la medida era proporcional y justificada dadas las circunstancias específicas del caso, incluyendo la magnitud de las pérdidas sufridas por el empleador y la existencia de sospechas razonables de robo.

De igual modo, el TEDH reconoció que los empleadores tienen el derecho y la necesidad de ejercer control sobre sus negocios, lo que incluye la supervisión de las actividades de sus empleados. Este poder de dirección incluye la implementación de medidas de vigilancia para proteger los intereses comerciales, como la prevención de robos y fraudes.

En el tercer y último caso analizado, el Tribunal Constitucional Español (TCE) resolvió una acción de amparo, por medio de la cual avaló nuevamente el poder de control que ejerce el empleador, siempre y cuando se haga con la previa autorización del tratamiento de datos y se brinde una información clara, expresa y concisa a los trabajadores²¹. No obstante, la providencia hace referencia a que la aceptación de ser vigilados a través de cámaras de seguridad se entiende implícita en la suscripción del contrato de trabajo, por lo que muchas veces no puede alegarse la falta de ese requisito, argumento que también ha sido reafirmado por la doctrina laboral²².

21 Tribunal Constitucional Español, sentencia 119/2022 (29 de septiembre de 2022).

22 Román Lemos, "La videovigilancia en el ámbito laboral".

Al revisar estos tres casos, es dable afirmar que el elemento de la subordinación laboral, en ejercicio del control que ejerce el empleador sobre los trabajadores, habilita al primero a instalar sistemas de videovigilancia, con el fin de salvaguardar los intereses económicos de la empresa y la integridad de sus trabajadores. No obstante, es claro que el derecho a la intimidad personal se puede ver comprometido en los casos en que el superior instale los artefactos de video en lugares como baños, comedores y otros espacios de esparcimiento.

4. EL PRINCIPIO DE PERSONALIDAD COMO LÍMITE A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: APLICACIÓN RESPECTO DE LA INTIMIDAD INMISCUIDA POR LOS SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA

El principio de proporcionalidad como límite en el ejercicio de los derechos fundamentales se ha convertido en la piedra angular para establecer si algunas de las actividades empresariales vulneran de manera flagrante o no dichos prerrogativas constitucionales.

Sobre este aspecto, Miranda Gonçalves, citando al profesor Carlos Bernal Pulido, define el *principio de proporcionalidad* como

un criterio metodológico para determinar si cierta intervención en un derecho fundamental es o no contraria a la Constitución. La constitucionalidad de una intervención legislativa semejante dependerá de que esté justificada por su contribución para alcanzar un fin constitucionalmente legítimo. Esta definición explica por qué la cadena argumentativa del principio de proporcionalidad debe comenzar con la determinación del fin perseguido por el Legislador²³.

De igual modo, dicho instrumento sirve para determinar si la medida de injerencia satisface los requisitos de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, las cuales se entenderán satisfechas en las siguientes circunstancias:

En primer lugar, la medida adoptada debe ser necesaria. Ello implica que la actuación debe conseguir una finalidad legítima de interés público y también susceptible de protección constitucional.

23 Miranda Gonçalves, "Consideraciones sobre el principio de proporcionalidad en los derechos fundamentales", 4, citando a Carlos Bernal Pulido, "Tribunal Constitucional, legislador y principio de proporcionalidad", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 74 (2005): 418.

En segundo lugar, la medida tiene que ser idónea en tanto en cuanto debe servir para lograr la consecución del fin, es decir, del interés público que se está intentando proteger.

En tercer lugar, la medida tiene que ser proporcional en sentido estricto, exigiendo este requisito que, de entre las distintas posibilidades susceptibles de ser utilizadas para salvaguardar el interés público, se utilice aquella²⁴.

Con base en lo anterior, el mencionado principio ha sido aplicado por los tribunales de justicia para establecer si el ejercicio de la videovigilancia, generalmente mediante cámaras ocultas, vulnera el tantas veces mencionado derecho a la intimidad. En este punto se tratan como ejemplo las tres providencias referidas en el anterior apartado, con el fin de evidenciar la manera en la que la CC, el TEDH y el TCE han aplicado dicho precepto.

En primer lugar, en la sentencia T-768/08, la CC buscó determinar si el uso de las cámaras de seguridad instaladas en el sitio de trabajo del accionante por parte del banco para el que laboraba, a través de las cuales se grabó besando apasionadamente a una compañera de trabajo, vulneró su derecho fundamental a la intimidad.

Sobre este aspecto, la Corte estableció una serie de requisitos que se deben verificar en cada caso particular, con el propósito de fijar los criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad. Para tal efecto, la CC estableció que el juez debe analizar i) el objeto social que desarrolla la empresa; ii) el lugar en donde se implementa la medida; iii) la finalidad de la medida; además de verificar otras medidas menos invasivas a la privacidad y garantizar que los perjuicios causados con la medida sean mínimos, y que la medida no imponga tratos crueles o inhumanos²⁵.

24 Miranda Gonçalves, "Consideraciones sobre el principio de proporcionalidad en los derechos fundamentales", 6.

25 En dicha providencia la CC indicó lo siguiente: "En este marco de ideas, al estudiar cada caso en particular se deberán analizar, diversas situaciones tales como: (i) el objeto social que desarrolla la empresa, pues es lógico que las medidas se refuercen en bancos o establecimientos públicos tales como organismos de inteligencia, en los que esté en juego la seguridad nacional; (ii) el lugar donde la medida es implementada, pues es razonable que recaiga en lugares donde se desarrolle la actividad laboral que, por ejemplo, se encuentren abiertos al público, pero no lo sería en aquellos donde el trabajador ejerce una esfera privada como lugares de descanso, tales como baños o vestuarios; (iii) la finalidad de la medida, que guarden una relación directa con la seguridad necesaria de las instalaciones de trabajo o el control del cumplimiento de los deberes y funciones de los trabajadores; (iv) que pueda tomarse otras medidas menos invasivas para lograr los propósitos legítimos; (v) que los perjuicios derivados de la medida, en lo posible, sean mínimos; (vi) que la medida sea conocida, pues de manera excepcional puede legitimarse medidas subrepticias; y (vii) que la medida no implique someter a la persona a tratos crueles,

Para resolver el caso concreto, la CC estimó que la instalación de las cámaras de monitoreo por parte de la entidad bancaria resultaba razonable, ya que estas se pusieron con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores y personas que utilizan sus servicios. De igual modo, adujo que las grabaciones a la conducta laboral del accionante estaban justificadas, puesto que el trabajador en otras oportunidades había obstruido el funcionamiento de la cámara, situación por la cual ya se le había puesto de presente. Por último, estimó que las medidas tomadas por el banco no resultaban desproporcionadas, debido a que se utilizaron para verificar y tener como prueba el cumplimiento de las obligaciones laborales del actor²⁶.

Así pues, en dicha oportunidad la Corte concluyó que no existió una vulneración al derecho a la intimidad del accionante, ya que "si bien se le filmó en horas de descanso, lo fue en su lugar de trabajo, siendo necesaria la instalación de la cámara oculta por cuanto el actor tapaba la cámara del monitoreo regular, y esta se colocó con fines exclusivos de seguridad y control"²⁷.

Retomando el caso López Ribalda, en dicha ocasión el TEDH analizó las grabaciones tomadas a través de cámaras ocultas, con el fin de verificar la sustracción de mercancía de un supermercado por parte de algunos trabajadores, abordando el asunto desde el punto de vista de la proporcionalidad respecto las sospechas que tuvo el empresario, las cuales se avalaron como elemento habilitante para instalar dichos dispositivos de grabación.

El Tribunal concluyó que el uso de este tipo de vigilancia oculta debe usarse únicamente en circunstancias especiales y muy excepcionales, para lo cual se requiere que estas grabaciones no tengan vocación de permanencia, sino que su uso se debe ceñir a un término estrictamente necesario, y que se acredite que es el único medio para probar la conducta del trabajador o del empresario²⁸.

Por último, en un caso análogo al resuelto en el caso de López Ribalda, el juez constitucional de la TCE analizó uno a uno los requisitos para hacer el examen de proporcionalidad y concluyó que:

inhumanos o degradantes, los cuales se encuentran prosritos de manera absoluta", ver CC, sentencia T-768/08, num. 4.7, §4.

26 Sobre este punto, la CC indicó que "la instalación de cámaras de manera subrepticia no resulta ilegítima o desproporcionada, pues no fue instalada con fin distintos a los de determinar la razón de la obstrucción de las cámaras de monitoreo conocidas por el actor a fin de garantizar la seguridad y el control del lugar de trabajo del actor, resultando idónea y necesaria para dicho fin" y agregó que "la instalación de la misma, de manera subrepticia, obedeció a la sospecha de la concreción de irregularidades que se encontraban razonadas con el objeto de verificar el comportamiento laboral del actor, en la medida en que éste, según el banco, tapaba la cámara conocida", ver CC, sentencia T-768/08, num. 5.6, §2.

27 CC, sentencia T-768/08, num. 5.6, §4.

28 Román Lemos, "La videovigilancia en el ámbito laboral".

- La medida estaba justificada, porque concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador —ya descrita— que debía ser verificada.
- La medida puede considerarse como idónea para la finalidad pretendida, que no era otra que la constatación de la eventual ilicitud de la conducta, lo que fue confirmado precisamente mediante el visionado de las imágenes.
- La medida era necesaria, ya que no parece que pudiera adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral. Cualquier otra medida habría advertido al trabajador, haciendo entonces inútil la actuación de la empresa.
- La medida puede considerarse como proporcionada. En este punto hay que ponderar diversos elementos de juicio. Así, en primer lugar, las cámaras no estaban instaladas en lugares de descanso, ocio o de carácter reservado, en los que existiera una expectativa razonable de privacidad, sino que estaban instaladas en zonas de trabajo abiertas a la atención al público. En segundo lugar, las cámaras no estaban instaladas de forma subrepticia, sino que estaban ubicadas en lugares visibles, tanto para los trabajadores del establecimiento como para el público en general. En tercer lugar, las cámaras no fueron utilizadas con carácter generalizado o indefinido, o para realizar una investigación de carácter prospectivo, sino para verificar la posible existencia de una conducta irregular detectada el día anterior²⁹.

Sobre este aspecto, Román Lemos basado en otros pronunciamientos del TCE, hizo un compendio de los requisitos que debe reunir la sospecha como habilitante excepcional del uso de cámaras de vigilancia ocultas, para lo cual se debe verificar lo siguiente: i) la existencia de firmes sospechas de irregularidades; ii) la imposibilidad racional de control en caso de comunicación previa a los asalariados; iii) la gravedad de los comportamientos detectados; iv) las sospechas referidas a la actuación de un grupo de trabajadores y no de uno concreto e identificado; v) la necesidad de adoptar la medida para una adecuada seguridad de los usuarios en su caso, y vi) que la medida resulte precisa para salvaguardar los intereses empresariales³⁰.

29 Ver TCE, sentencia 119/2022, Antecedentes, num. 7, §4.

30 Román Lemos, "La videovigilancia en el ámbito laboral".

5. CONCLUSIONES

Del análisis realizado y con base en los argumentos expuestos en precedencia, es posible arribar a las siguientes conclusiones:

- El sistema de videovigilancia, en términos generales, tiene muchas ventajas con relación a la garantía de seguridad de bienes y personas. No obstante, su uso debe estar limitado por la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos.
- Si bien la legislación colombiana no ha desarrollado una normativa específica sobre el uso de la videovigilancia y sus repercusiones en el ámbito laboral, sí lo ha hecho con relación al tratamiento de los datos personales recolectados. Para tal propósito, mediante la Ley 1581 de 2012 se fijaron unos principios que propenden a la protección del manejo de los datos conseguidos.
- España va un paso adelante de Colombia en el tema, dado que con base en su Constitución, expidió la LO 03/2018, en la que reguló de manera específica la injerencia de los sistemas de videovigilancia en el derecho a la intimidad.
- El elemento de la subordinación laboral, en ejercicio del control que ejerce el empleador sobre los trabajadores, habilita al primero a instalar sistemas de videovigilancia, con el fin de salvaguardar los intereses económicos de la empresa y la integridad de sus trabajadores. No obstante, es claro que el derecho a la intimidad personal se puede ver comprometido en los casos en que el superior instale los artefactos de video en lugares como baños, comedores y otros espacios de esparcimiento.
- Según la Corte Constitucional colombiana, el principio de proporcionalidad en el uso de cámaras de seguridad debe analizarse con base en la necesidad, idoneidad y proporcionalidad (valga la redundancia), atendiendo al contexto de cada empresa, la finalidad perseguida, el lugar de aplicación y la existencia de alternativas menos invasivas, de modo que se garantice la mínima afectación a la privacidad y la dignidad de las personas.
- Para la jurisprudencia europea y española, de otro lado, la sospecha como elemento habilitante del uso de cámaras de vigilancia ocultas debe atender los presupuestos recogidos por Román Lemos, es decir, que solo se justifica cuando la medida es necesaria, precisa e indispensable para proteger la seguridad o los intereses empresariales, ante la imposibilidad de aplicar controles menos intrusivos sin frustrar su finalidad.

REFERENCIAS

- Arzoz Santiesteban, Xabier. "Videovigilancia y derechos fundamentales". En *Videovigilancia: Ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de los datos personales*, coords. José Francisco Etxeberria Guridi e Ixusko Ordeñana Gezuraga. Tirant Monografías, 2011.
- Bernal Pulido, Carlos. "Tribunal Constitucional, legislador y principio de proporcionalidad". *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 74 (2005): 417-444.
- Cebrián Beltrán, Selena. "Nuevos desafíos en el ámbito de la videovigilancia por las fuerzas y cuerpos de seguridad desde la perspectiva de la LO 7/2021: el difícil equilibrio entre la seguridad y la protección de datos". *Estudios de Deusto. Revista de derecho público* 70, núm. 1 (junio de 2022): 221-251. <https://doi.org/10.18543/ed.2501>
- Constitución Española. 27 de diciembre de 1978. España.
- Constitución Política de Colombia [Const.]. 7 de julio de 1991. Colombia.
- Corte Constitucional [CC]. Sentencia T-768/08. (M.P. Clara Inés Vargas Hernández, 31 de julio de 2008).
- Frías Ávila, Paola del Pilar. *Poder subordinante del empleador e intimidad del trabajador en Colombia*. Universidad Externado de Colombia, 2020.
- Gómez-Robledo Verduzco, Alonso. "El derecho a la intimidad y el derecho a la libertad de expresión. Derechos humanos fundamentales". En *Serie: Estudios Básicos de Derechos Humanos*. Tomo VI. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/aa12015.pdf>
- Ley Estatutaria 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. 17 de octubre de 2012. DO 48587.
- Ley Orgánica 3 de 2018. Ley de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. 5 de diciembre de 2018. BOE núm. 294 del 6 de diciembre de 2018.
- Miranda Gonçalves, Rubén. "Consideraciones sobre el principio de proporcionalidad en los derechos fundamentales: mención especial a la videovigilancia masiva". *Revista de Direito da Faculdade Guanambi*, 8, núm. 2 (10 de Julio de 2021): 1-18.
- Román Lemos, Jaime. "La videovigilancia en el ámbito laboral. Algunos aspectos destacados en la reciente doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia (2010-2020)". *e-Revista Internacional de la Protección Social VI*, núm. 2 (2021): 426-450. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.19>
- Ramos Poley, Luis. "Controversias jurídicas sobre la protección de datos respecto a los sistemas de videovigilancia y geolocalización de personas trabajadoras

en la jurisprudencia europea y nacional". *Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 40 (marzo de 2024): 1-10. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i40.422938>

Tovar Reyes, Sandra Lucía. "Restricciones constitucionales a la subordinación en las nuevas formas de trabajo". En *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo*. Universidad Externado de Colombia, 2020.