

Videovigilancia y despido.

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid

Resumen: *Es válida la prueba obtenida mediante cámaras de videovigilancia cuando tienen por finalidad el control de la actividad laboral y están debidamente señalizadas.*

Palabras clave: *Despido. Pruebas. Videovigilancia.*

Abstract: *Video surveillance recordings can be used as evidence of employee misconduct at trial, but the presence of the camera must be properly marked.*

Keywords: *Dismissal. Evidence. Video-surveillance.*

I. Introducción

Como es perfectamente sabido, el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación no sólo la consideración debida a su dignidad (como expresamente dice el art. 20.3 ET), sino también el respeto que merecen los derechos del trabajador, en especial los de carácter fundamental. La regla legal que consagra el poder de control y vigilancia del empleador es bastante clara, prácticamente taxativa, pero, como suele suceder en el ámbito del derecho, no está exenta por completo de dudas o incógnitas. Antes que nada, podríamos plantearnos qué alcance tiene la acertada expresión “medidas oportunas”, que en una primera aproximación parece ser una referencia de muy amplios contornos, aunque en buena lógica habrá de matizarse con el valor de aquella ineludible exigencia de consideración hacia la persona del trabajador. Adicionalmente, habría que preguntarse por las condiciones de operatividad o uso efectivo de tales medidas y, quizá más aún, por la utilidad o posible aplicación del resultado obtenido a través de su implantación o materialización. Todas estas cuestiones, naturalmente, suben de intensidad si nos concentramos en aquellas medidas de control de la actividad laboral que parecen ser más sensibles o delicadas desde la perspectiva de la vida privada o la intimidad del trabajador. Es el caso, por ejemplo, de las cámaras de videovigilancia, sobre las que empezó a pronunciarse nuestra jurisdicción constitucional hace ya mucho tiempo y sobre las que, más modernamente, también se ha pronunciado la jurisdicción europea y la jurisdicción ordinaria. La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 503/2022, de 1 de junio, es una de las más recientes dentro de una línea jurisprudencial ya bastante densa que con toda probabilidad tendrá más manifestaciones en el futuro más o menos inmediato. Dos problemas de fondo se abordan en dicha resolución judicial, al menos si queremos sintetizar su contenido: las condiciones de uso de esos medios tecnológicos en el marco de lo dispuesto por el art.20.3 ET (complementado a estos efectos por el art.20 bis ET y por otras disposiciones legales), y las posibilidades de

aplicación de sus resultados a efectos probatorios con ocasión del ejercicio del poder disciplinario y, llegado el caso, en el contexto del proceso judicial.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala Cuarta del Tribunal Supremo

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 503/2022, de 1 de junio.

Tipo y número de recurso: RCUUD núm. 1993/2020.

ECLI:ES:TS:2022:2252

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Luz García Paredes.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Una vez más se plantea ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo un contencioso entre empresa y trabajador acerca del ejercicio por el empresario de su poder de control y sanción, y, más concretamente, acerca de la licitud del uso de cámaras de videovigilancia para el seguimiento de la actividad laboral y, de forma derivada, acerca de la licitud de la utilización de las imágenes obtenidas por dicho procedimiento para sancionar o despedir al trabajador.

El proceso judicial correspondiente tuvo su origen en este caso en la carta de despido remitida por la empresa a una trabajadora de su plantilla con fecha de 3 de mayo de 2018, con la alegación de pérdida de la confianza con transgresión de la buena fe contractual y daño a la imagen de la compañía. El despido venía precedido de las circunstancias siguientes:

--la trabajadora despedida había prestado servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa STARBUCKS COFFEE ESPAÑA, S.L. desde el 3 de octubre de 2017 con la categoría profesional de supervisora y mediante contrato indefinido a tiempo parcial, con sujeción al convenio colectivo de hostelería de Cataluña.

--en la carta de despido se imputaba a la trabajadora que el día 25 de marzo de 2018 y dentro del horario en el que ella ejercía de supervisora, se había comprobado que antes de la apertura de la tienda a los clientes, y mientras ella se encontraba en la oficina, una compañera que trabajaba de "barista" en ese mismo establecimiento había procedido a elaborar dos zumos de naranja y calentar un sándwich, a tomar ella misma uno de los zumos y a entregar el resto "a una persona que se encuentra en el exterior de la tienda", sin que tales productos quedaran debidamente registrados en caja.

--en el local de referencia se habían instalado cámaras de videovigilancia, de modo que "los trabajadores desde el *back office* visualizan una pantalla donde se reproducen las imágenes captadas por las cámaras de seguridad siendo que les auxilia a nivel laboral". Los encargados en ocasiones visualizan las grabaciones para comprobar determinados hechos.

--una vez que hubieran accedido al puesto de trabajo, los trabajadores de la empresa demandada podían usar una *app* de la compañía donde se encuentra la descripción del puesto de trabajo y el *dress code*, y pueden consultar la nómina y demás cuestiones relacionadas con la relación laboral.

--con fecha de 8 de abril de 2018, a las 9.40 horas, un usuario de la red social en la que participa la empresa preguntó si se veía normal "que la camarera regale sándwich

y café a un amigo que viene con el perro, mientras no nos sirve a nosotros porque dice que abre en 15 minutos”.

--a resultas de ello, los superiores de la trabajadora “procedieron al visionado de las grabaciones e imputan los hechos acaecidos el día 25 de marzo de 2018 (domingo)”.

El acto de conciliación activado por la trabajadora como primera reacción frente a su despido concluyó sin avenencia, por lo que la interesada interpuso demanda de despido, resuelta por la sentencia de 1 de marzo de 2019 del Juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona, que declaró la improcedencia del despido con condena a la opción entre readmisión o extinción del contrato con abono de indemnización.

La sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de la empresa y por la propia demandante ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que en sentencia de 7 de febrero de 2020 desestimó el recurso de la empresa y estimó el recurso de la trabajadora, con la declaración de nulidad del despido y la condena a su readmisión con el abono de los salarios dejados de percibir y de una indemnización por daños y perjuicios morales.

Contra dicha sentencia formalizó la empresa recurso de casación para la unificación de doctrina con la aportación de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de febrero de 2019 y de la sentencia TS de 2 de febrero de 2017 (rcud 554/2016) como resoluciones contradictorias.

IV. Posiciones de las partes

La cuestión suscitada por la empresa en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centraba en determinar la validez de la prueba videográfica que en su momento había sido manejada y presentada para la constatación de los hechos imputados en la carta de despido, con la petición de que se aceptara la procedencia de esa medida empresarial o, en otro caso, su improcedencia en lugar de la nulidad declarada en suplicación.

La parte recurrida sostuvo en su escrito de impugnación del recurso que en relación a la validez de la prueba videográfica concurría falta de identidad entre los respectivos hechos de las sentencias comparadas, ya que en la sentencia recurrida la nulidad de la prueba se decidió porque la empresa, al proceder al visionado de las cámaras, no se limitó al día referido en la denuncia del cliente sino que se extendió a otros momentos anteriores en los que no se habían dado quejas de clientes, mientras que en la sentencia de contraste el repaso a las grabaciones efectuado por los supervisores no se había ampliado a fechas precedentes a la de la queja presentada ante la empresa.

Aducía la representación de la trabajadora despedida, además, que en la sentencia recurrida las imágenes captadas mediante videovigilancia habían constituido la única prueba para la decisión de la empresa, siendo así que en el proceso que dio lugar a la sentencia de contraste se habían aportado más medios de constatación de los hechos imputados.

Y a todo ello añadía esa misma parte del proceso que, en todo caso, no concurría infracción normativa alguna en la sentencia recurrida, haciéndose eco a tal efecto, fundamentalmente, del criterio defendido en “una sentencia de Sala de lo Social del TSJ de Extremadura”.

En su preceptivo informe, el Ministerio Fiscal consideró que el recurso debía ser estimado, pues a su juicio la obtención de la prueba videográfica no incurrió en intromisión alguna que pudiera haber vulnerado el derecho de intimidad de la demandante, por cuanto dicha persona era conocedora tanto del sistema de videovigilancia y de la ubicación de las cámaras, como de su finalidad, por lo que la medida adoptada por la empresa había de calificarse de “justificada, idónea y necesaria”.

Al no advertir obstáculos para tener por válida la prueba ni motivos para considerar afectados los derechos fundamentales de la trabajadora, solicitaba el Ministerio Fiscal la remisión de las actuaciones a la Sala de suplicación para que, valorando dicho medio probatorio, resolviera de nuevo sobre la procedencia o no del despido disciplinario.

V. Preceptos relevantes

Artículo 18 CE: “1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. 3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial. 4. 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”.

Artículo 18 ET. Inviolabilidad de la persona del trabajador: “Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

Artículo 20 ET. Dirección y control de la actividad laboral: “1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue. 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad....”.

Artículo 20 bis ET. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión: “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Artículo 54 ET: “1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales:...d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo....”.

Artículo 58 ET: “1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. 2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan”.

Artículo 90 LRJS: “1. Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos. 2. No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida. A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada. Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia....”.

Artículo 6 LO 15/1999: “1. El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa. 2. No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos del artículo 7, apartado 6, de la presente Ley, o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado”.

Artículo 6 Reglamento UE 2016/679: “1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones: a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos; b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales”.

Artículo 6 LO 3/2018: “1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.11 del Reglamento (UE) 2016/679, se entiende por consentimiento del afectado toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que este acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen. 2. Cuando se pretenda fundar el tratamiento de los datos en el consentimiento del afectado para una pluralidad de finalidades será preciso que conste de manera específica e inequívoca que dicho consentimiento se otorga para todas ellas. 3. No podrá supeditarse la ejecución del contrato a que el afectado consienta el tratamiento de los datos personales para finalidades que no guarden relación con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual”.

Artículo 22.3 LO 3/2018: “Los datos serán suprimidos en el plazo máximo de un mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de setenta y dos horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación”.

Artículo 89 LO 3/2018: “1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica. 2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos. 3. 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. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley”.

Artículo 4 Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la AEPD: “1. De conformidad con el artículo 4 de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, las imágenes sólo serán tratadas cuando sean adecuadas, pertinentes y no excesivas en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, legítimas y explícitas, que hayan justificado la instalación de las cámaras o videocámaras. 2. Sólo se considerará admisible la instalación de cámaras o videocámaras cuando la finalidad de vigilancia no pueda obtenerse mediante otros medios que, sin exigir esfuerzos desproporcionados, resulten menos intrusivos para la intimidad de las personas y para su derecho a la protección de datos de carácter personal. 3. Las cámaras y videocámaras instaladas en espacios privados no podrán obtener imágenes de espacios públicos salvo que resulte imprescindible para la finalidad de vigilancia que se pretende, o resulte imposible evitarlo por razón de la ubicación de aquéllas. En todo caso deberá evitarse cualquier tratamiento de datos innecesario para la finalidad perseguida”.

VI. Doctrina básica

En esencia, la sentencia TS 503/2022 acoge y aplica la doctrina elaborada y defendida por sentencias anteriores de la misma Sala: sentencia 86/2017, sentencia 817/2021, sentencia 1003/2021 y sentencia 285/2022. A partir de aquí, sostiene que la videovigilancia es una medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que debe diferenciarse entre la videovigilancia oculta y la que se lleva a cabo con conocimiento de los trabajadores, que el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad y control del cumplimiento de la relación laboral es conforme con el art. 20.3 del ET y no necesita el consentimiento expreso del trabajador, que en estos casos es menester ponderar los derechos y bienes constitucionales en conflicto (derecho a la protección de datos del trabajador y poder de dirección empresarial), y, en fin, que no se vulnera el derecho de protección de datos personales por el hecho de rastrear en las grabaciones acumuladas para comprobar si hubo o no otros incumplimientos precedentes.

VII. Parte dispositiva

(FJ 4º) “Lo anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que el motivo debe ser estimado y, por ende, que resulta innecesario entrar a conocer del segundo motivo. A partir de aquí, al resolver el debate en suplicación, en lo que al recurso de la parte actora se refiere, lo único que procede es desestimar su recurso y confirmar el

pronunciamiento de instancia. Y ello porque el juez de lo social calificó el despido como improcedente por falta de prueba de los hechos imputados en la carta de despido, en el entendimiento de que la prueba videográfica no acreditaba las imputaciones y aunque la empresa interpuso un recurso de suplicación éste fue desestimado porque no planteaba ningún motivo de infracción sustantiva -en relación con la improcedencia del despido-, defecto del escrito de interposición del recurso que impidió que aquella Sala resolviera nada al respecto y que aquí debe mantenerse al no haberse formulado recurso por aquella parte. Todo ello sin imposición de costas, por virtud del art. 235.1 de la LRJS y con devolución a la parte recurrente del depósito constituido para recurrir y la consignación que haya realizado a tal efecto”.

(Fallo) “Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido: 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Juan Ignacio Olmos Martínez, en nombre y representación de Starbucks Coffee España SL, contra la sentencia dictada el 7 de febrero de 2020, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 4104/2019. 2.- Casar y anular parcialmente la sentencia recurrida y, resolviendo la cuestión previa debatida en el de tal clase respecto del recurso de la parte actora, desestimar este y, en consecuencia, manteniendo la desestimación del recurso de suplicación de la demandada, procede confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm.12 de Barcelona, de fecha 1 de marzo de 2019, recaída en autos núm. 490/2018, seguidos a instancia de D^a Elisenda frente a Starbucks Coffee España SL, sobre despido”.

VIII. Pasajes decisivos

(FJ 3^a) “La doctrina de esta Sala, en correspondencia con los pronunciamientos emitidos por el TC y el TEDH, nos ha venido recordando que, de conformidad con el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, la videovigilancia es una medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales y que ha de diferenciarse entre la videovigilancia oculta y la que se lleva a cabo con conocimiento de los trabajadores”.

“Los anteriores pronunciamientos son citados en el más reciente emitido en la STS de 30 de marzo de 2022, rcud 1288/2020, en el que, haciéndose eco también de la doctrina constitucional, y más pronunciamientos de esta Sala, como el de la sentencia de contraste que aquí se ha traído, subraya que “De conformidad con la citada doctrina constitucional y jurisprudencial interpretativa de la LOPD de 1999, el tratamiento de datos de carácter personal del trabajador consecuencia de la videovigilancia no requería el consentimiento del art. 6 de la LOPD de 1999 porque se trataba de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral. El empleador no necesitaba el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad, ya que se trataba de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y que era conforme con el art. 20.3 del ET. Solamente era necesario el deber de información del art. 5 LOPD de 1999”. Y respecto del caso que resuelve, declara la licitud de la prueba diciendo que “Las cámaras estaban señalizadas con carteles adhesivos que permitían que todas las personas presentes en la cafetería, tanto trabajadores como clientes, tuvieran conocimiento de su presencia, habiéndose informado a los representantes de los trabajadores. Es menester ponderar los derechos y bienes constitucionales en conflicto; el derecho a la protección de datos del trabajador y el poder de dirección empresarial. El demandante era dependiente de primera, prestando servicios en la cafetería de un aeropuerto. La instalación de esas cámaras de vigilancia era una medida justificada por razones de seguridad en sentido amplio, a fin de evitar hurtos, al existir un problema consistente en la pérdida desconocida en el comercio al por menor; idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio; necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad; y proporcionada a los fines perseguidos, habiéndose utilizado el dato obtenido para la finalidad de control de la relación laboral

y no para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato. En consecuencia, la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad. A juicio de esta Sala, estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego”.

“La doctrina expuesta nos lleva a entender que la sentencia recurrida se ha apartado de ella. En efecto, la sentencia impugnada parte de que la prueba de videovigilancia sería lícita si su visionado se hubiera ceñido a constatar la realidad de la queja que provocó el visionado, pero desde el momento en que ese vista ha sido indiscriminada y la plantilla no tenía conocimiento de ese control califica de intromisión en la privacidad al no tener los trabajadores la notificación previa que ahora contempla el art. 89 de la vigente ley de protección de datos lo que repercute en el caso que resuelve en el que la investigación se generalizó sin individualización a casi dos semanas”.

“Pues bien, partiendo de que los hechos acontecieron antes de la entrada en vigor de la nueva regulación en la materia de protección de datos de 1999 y la doctrina que hemos recogido anteriormente, no es posible considerar que los hechos imputados no se puedan acreditar acudiendo a la prueba de videovigilancia por la sola razón de que aquellos no hayan sido los correspondientes a la queja que motivó acudir al visionado de las cámaras para con ello obtener que la trabajadora no tenía conocimiento del uso de control de la actividad por medio de esas cámaras”.

“La plantilla no solo tenía conocimiento de las mismas, sino que estaban identificadas mediante carteles en el local. Además, los empleados disponían de una pantalla, que se visualizaba desde el back office, en la que recibían las imágenes que dichas cámaras captaban y que también les auxiliaba laboralmente. Junto a ello se deja constancia que los encargados solían visualizar las grabaciones para tener constancia de determinados hechos. Esto es, las cámaras tenían una clara finalidad de seguridad y control de la actividad en sentido amplio en el local en el que prestaba servicios la demandante. Junto a ello la empresa recibe una queja de que en un determinado horario y antes de la apertura al público, se atendía a amigos de la empleada de turno proporcionándoles consumiciones que no se abonaban. Queja que provocó que la empresa acudiera al visionado de las cámaras para su constatación de lo que obtuvo que días previos al de la queja se había producido conductas como la de objeto de la queja”.

“En estas condiciones no podemos entender que la empresa haya vulnerado el derecho de protección de datos por pretender constatar si los hechos denunciados, ocurridos un domingo, tuvieron lugar también días anteriores al de la queja, aunque estos fueran en más de una semana o lo que sería lo mismo, en otro domingo -dos anteriores al de la denuncia-, plazo que, por otra parte, no supera el de un mes que existe para la cancelación de lo captado por las cámaras (art. 6 de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras). De ello no se puede obtener que se haya generalizado y no individualizado la investigación”.

“Por otro lado, tampoco podría servir para calificar de ilícita la prueba por falta de esa comunicación previa con base, también, en que las sospechas de la empresa, según la sentencia recurrida, no son calificables de fuertes o muy graves porque eso no es el caso. La queja que llegó a la empresa no solo lo era por no atender al público antes de la apertura del local cuando resultaba que estaban siendo atendidos otras personas que pudieran ser amigos de los empleados sino que se indicaba también que se les regalaba la consumición, siendo estos datos suficientes para proceder a la averiguación de si tal conducta se había producido y pudiera calificarse de transgresión de la buena fe contractual que pudiera justificar la imposición de la máxima sanción en la relación laboral”.

IX. Comentario

La sentencia objeto de comentario utiliza una prosa clara y directa, aunque aborda al mismo tiempo problemas de muy diversa clase y de evidente complejidad, que van aflorando de manera sucesiva y en buena medida acumulada a lo largo de su fundamento jurídico tercero. El primero es el relativo al uso de cámaras de videovigilancia para el control empresarial de la actividad de sus trabajadores, el segundo se refiere a las condiciones de uso del material obtenido a través de ese instrumental, y el tercero tiene que ver con la aportación de dicho material al proceso. El primer aspecto remite sobre todo a las reglas sobre el poder de dirección, el segundo conecta con las normas sobre derechos digitales y protección de datos personales, y el tercero guarda conexión con las normas de procedimiento laboral. En todos ellos, por lo demás, cuentan con presencia destacada los derechos más intensos de la persona, con el derecho a la intimidad como principal protagonista.

La respuesta dada por el TS a esos distintos problemas puede calificarse de correcta, no sólo por el *background* jurisprudencial que le precede y alimenta, sino también por el estado de la normativa de aplicación al caso. No es fácil dudar ya de la licitud del uso de cámaras de videovigilancia en las tareas de control y supervisión del trabajo, como tampoco lo es tratar de dejar a un lado en todo este contexto las exigencias de información y las limitaciones de tratamiento impuestas por la legislación sobre derechos digitales y protección de datos personales, con las que ineludiblemente hay que contar. Con buen juicio, la sentencia TS 503/2022 recuerda que la instalación de cámaras de videovigilancia puede perfectamente conjugar los fines de control de la actividad laboral con los fines de seguridad de los bienes y productos de la empresa, que para ello no hace falta consentimiento del trabajador en tanto que tiene que ver con el ejercicio de facultades propias de la ejecución del contrato de trabajo, que en cambio sí es necesario como regla general que el trabajador tenga conocimiento de su existencia, y que en tales condiciones la grabación obtenida puede servir de prueba para acreditar los hechos imputados.

Quizá el punto más novedoso en este pronunciamiento del TS estribe en la posibilidad de extender las comprobaciones a fechas distintas de las correspondientes a los hechos denunciados e imputados con el fin de rastrear otros posibles incumplimientos del mismo o de otro trabajador. Desde luego, ese eventual proceder encuentra un límite sustancial en la regla que impone el tope temporal de un mes para el mantenimiento en archivo de las imágenes captadas a través de los medios de videovigilancia (tope al cabo del cual hay que proceder a la cancelación y que, dispuesto inicialmente por el art.6 de la Instrucción 1/2006 de la AEPD, hoy en día recoge el art.22.3 LO 3/2018, al que precisamente remite el art.89 de este mismo texto legal). También es verdad que la sentencia que ahora comentamos no confiere una facultad absoluta o incondicionada para efectuar un control de esas características. Pero lo que sí deja claro es que el hecho de hacerlo no contamina negativamente la actuación empresarial en relación con los actos denunciados e imputados, al margen – podríamos añadir— de que la ampliación temporal o material de las comprobaciones pudiera ser objeto de revisión judicial en sí misma considerada.

También parece razonable, en fin, la salida franqueada por la sentencia TS 503/2022 al contencioso entablado entre la trabajadora y su empresa. Si las medidas de control adoptadas por el empresario se estimaron correctas, va de suyo que se deje sin efecto la calificación dada al despido por la sentencia de suplicación, que se había construido sobre la idea de vulneración del derecho a la protección de datos personales (precisamente por aquella discutida ampliación del “visionado”). Con esa base, no parece descaminada la recuperación de la decisión adoptada en instancia por el Juzgado Social competente, que había calificado el despido como improcedente “por falta de prueba de los hechos imputados en la carta de despido, en el entendimiento de que la prueba videográfica no acreditaba las imputaciones”. Aclaremos: no es que no sean aptas las pruebas del tenor de la que fue utilizada en el proceso de referencia, sino que, como podría suceder con cualquier instrumento probatorio, en el caso de autos no pudo lograr la convicción del magistrado. Tanto por

economía procesal como por motivos de reparto institucional de papeles en el proceso, probablemente sea preferible esta opción a la propuesta por el Ministerio Fiscal, que se inclinaba más bien por la remisión de las actuaciones “a la Sala de suplicación” para que, valorando dicho medio probatorio (que también era válido para esa institución pública), resolviera sobre la procedencia o no del despido.

X. Apunte final

La sentencia TS 503/2022 significa un paso más en el camino de la racionalización jurídica del uso de unos medios de control y seguimiento de la actividad laboral tan polémicos como las cámaras de videovigilancia. Las grandes premisas en ese particular y atormentado terreno fueron construidas mayormente por la jurisprudencia constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, pero la continuada labor de la Sala de lo Social del TS en los últimos años, aparentemente mucho más discreta y sigilosa, ha logrado proporcionarnos un acervo de criterios capaz de despejar en gran medida el escenario de incertidumbre y confusión al que parecíamos asistir hace tan sólo unos pocos años.