USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE MADRID

24 abril 2015
Nº 33

Despido disciplinario procedente a través de medio de prueba consistente en la grabación de imágenes

Estimados compañeros y afiliados, en este artículo vamos a comentaros la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 6ª, Sentencia 84/2015, de 9 de Febrero de 2.015, Recurso 886/2.014, Ponente: Ilmo. Sr. Juanes Fraga, Enrique, que hace referencia a un Despido Disciplinario Procedente a través de la grabación de imágenes llevada a cabo para la supervisión laboral del trabajador, acompañadas de informe de detective, no vulnera el derecho fundamental a la intimidad, y en la que se establece la Doctrina del Tribunal Constitucional relativa al ajuste constitucional de los medios de vídeovigilancia utilizados a efectos de control de la actividad laboral y como prueba para adoptar decisiones sancionadoras.

Se valora los Juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida y el deber de información previa a los trabajadores sobre la captación de imágenes. En el presente caso, se trata de una grabación episódica y de breve duración al existir sospechas fundadas de que la falta de prendas y otros objetos del establecimiento mercantil obedecía a su sustracción por algún trabajador. Partiendo de esta circunstancia, sería absurdo exigir a la empresa una comunicación a los trabajadores de la instalación de unas cámaras de grabación advirtiéndoles».

En cuanto a los **HECHOS** debemos de destacar los siguientes, para entender correctamente la situación en la que nos encontramos.:

PRIMERO.- Que según consta en los autos nº **1443-13** del Juzgado de lo Social nº **2** de los de Madrid, se presentó demanda por Dº Juan Manuel contra **LOEWE SA** en reclamación de **DESPIDO** y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Que, desestimando la demanda formulada por D. Juan Manuel frente a Loewe S.A., absuelvo a la empresa demandada de la pretensión frente a ella deducida en el presente procedimiento, y declaro procedente el despido del actor, con la consiguiente convalidación de la extinción de la relación laboral producida por tal despido, sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación".

SEGUNDO.- En dicha sentencia y como

USO-MADRID
C/ VALLEHERMOSO, 78
3ª -6ª PLANTA
28015 MADRID
TLFNO.: 91 598 63 30
FAX: 91 534 62 41

¡Visita la nueva WEB!

www.uso-madrid.es

UNIÓN SINDICAL OBRERA MADRID

HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

I. El demandante -D. Juan Manuel - ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa Loewe S.A.
II. En diciembre de 2012 se efectuó un inventario en la empresa, echándose en falta un total de 112 piezas, cifra ésta muy superior al número de faltantes en anteriores inventarios.
III. A raíz del resultado del referido inventario, por la dirección empresarial se requirió a diversos trabajadores, entre ellos el actor, para que informasen de si las piezas faltantes se encontraban en sus departamentos.

VI. El 30 julio 2013 se informó por la dirección empresarial a la presidenta del comité de empresa de que, como consecuencia de la falta de artículos puestos a disposición del departamento de producto, y pensando que su causa podría estar en el personal interno del mismo, la dirección había decidido instalar unas cámaras ocultas durante el mes de agosto de 2013 que enfocarían a los armarios del departamento donde se guarda el producto para así detectar en ese periodo vacacional quién o quiénes podían estar apropiándose del mismo.
VII. Para la instalación de dichas cámaras, la empresa acudió a una agencia de detectives privados, siendo así que se instalaron un total de cuatro cámaras para efectuar grabación de lo sucedido en tales dependencias laborales durante los días 19 a 23 agosto 2013.
VIII. Las cámaras se instalaron en los departamentos de Producto y de Diseño, enfocando a un total de cuatro puestos de trabajo, siendo uno de ellos el del actor, por sospecharse que la desaparición de los productos se había producido en tales puestos.
IX. El actor tenía guardadas en un armario adjunto a su puesto de trabajo diversas prendas (productos de la empresa), las cuales, entre los días 19 y 23 agosto 2013, sacó de dicho armario, plegó y guardó en bolsas para llevárselas de dependencias empresariales, siendo algunas de dichas prendas:
-una chaqueta con capucha,
-una chaqueta larga de tipo "toscano",
-un bolso Leo de color azul,
-un bolso Amazona de color rojo,
-una bandolera de hombre de color negro,
-un maletín de hombre.
Tales prendas, que coinciden con otras tantas echadas en falta en la realización del inventario, fueron sacadas por el actor de dependencias empresariales, desconociéndose actualmente dónde se encuentran.
X. El 19 septiembre 2013, tras tener conocimiento del resultado de dichas grabaciones efectuadas con las cámaras que fueron instaladas, la dirección empresarial acordó incoar expediente disciplinario contradictorio en relación con el actor.
XIII. Dicho actor fue despedido disciplinariamente mediante comunicación de fecha 3 octubre 2013, con efectos de ese mismo día.

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación.

Y en cuanto a los **FUNDAMENTOS DE DERECHO lo más importante es el análisis que se hace del ajuste constitucional de los medios de vídeovigilancia utilizados en la relación laboral a efectos de control de la actividad laboral y en su caso como prueba para la adopción de decisiones empresariales sancionadoras**, debiendo analizar el caso actual, con la Sentencia del Tribunal Constitucional 186/00, en relación con la Sentencia del Tribunal Constitucional 29/13, y la Sentencia del Tribunal Supremo 13-5-14, recurso 1685/201, poniéndose en relación con el artículo 18.1 y 4 de la Constitución Española que regula el derecho a la intimidad.

La medida de instalación de un circuito cerrado de televisión donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada.

En el caso actual se trata de la instalación temporal de cámaras de grabación de imágenes en cuatro puestos de trabajo, debido a la existencia de fundadas sospechas previas, tras informar al presidente del comité de empresa pero no a los trabajadores afectados, constatándose en efecto el incumplimiento laboral que se sospechaba - sustracción de determinadas prendas de ropa y complementos - tras la vigilancia durante escasos días, habiéndose encomendado la instalación y comprobación a una agencia de detectives. En el supuesto de la STC 186/00 también se trata de la instalación ocasional y temporal de una cámara de grabación en el puesto de trabajo - las cajas registradoras - tras acreditadas sospechas razonables de incumplimientos contractuales que fueron acreditados de esta manera. **En ambos casos existían ilícitos laborales ya cometidos cuya averiguación era necesaria para cortar tales comportamientos y sancionar a los culpables.** En cambio, en el supuesto de la STC 29/13 lo que se enjuicia es la licitud como prueba a efectos sancionadores laborales de las imágenes obtenidas por un sistema permanente de cámaras ubicadas no en puestos de trabajo sino en lugares comunes y de paso (en una Universidad) con publicidad y comunicación a la AEPD, pero sin advertencia alguna de su posible utilización para vigilar incumplimientos laborales. Por último en la STS 13-5-14, rec. 1685/2013 se trata, como en la anterior, de una instalación permanente que vigila el supermercado y en especial la zona de cajas, exigiendo el TS en aplicación de la STC 29/13 que exista una previa información a los trabajadores sin que sea suficiente la notoriedad de la instalación, teniéndose en cuenta además que se había informado que las grabaciones no se utilizarían a efectos laborales. La propia STS 13-5-14 razona que el caso que examina no es el mismo que el de la STC 86/00 , (el cual a su vez sí es similar al presente, como se ha dicho), declarando lo siguiente:

Analizándose el derecho fundamental a la intimidad ex art. 18.1 CE, se razona que " 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 debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 C.E . ", añadiendo que " la intimidad del recurrente no resulta agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no resulta 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 "; destacando, por otra parte, que " en el caso presente la medida no obedeció al propósito de vigilar y controlar genéricamente el cumplimiento por los trabajadores de las obligaciones que les incumben, a diferencia

del caso resuelto en nuestra reciente STC 98/2000, en el que la empresa, existiendo un sistema de grabación de imágenes no discutido, amén de otros sistemas de control, pretendía añadir un sistema de grabación de sonido para mayor seguridad, sin quedar acreditado que este nuevo sistema se instalase como consecuencia de la detección de una quiebra en los sistemas de seguridad ya existentes y sin que resultase acreditado que el nuevo sistema, que permitiría la audición continuada e indiscriminada de todo tipo de conversaciones, resultase indispensable para la seguridad y buen funcionamiento del casino. Por el contrario, en el presente caso ocurre que previamente se habían advertido irregularidades en el comportamiento de los cajeros en determinada sección del economato y un acusado descuadre contable. Y se adoptó la medida de vigilancia de modo que las cámaras únicamente grabaran el ámbito físico estrictamente imprescindible (las cajas registradoras y la zona del mostrador de paso de las mercancías más próxima a los cajeros). En definitiva, el principio de proporcionalidad fue respetado".

De acuerdo con esta doctrina - STC 186/00 reproducida por STS 13-5-14 - no cabe duda de que la prueba consistente en la grabación de imágenes del demandante y de otros tres trabajadores no merece reproche alguno en relación con el derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 de la Constitución , por los razonamientos transcritos, plenamente aplicables al caso actual.

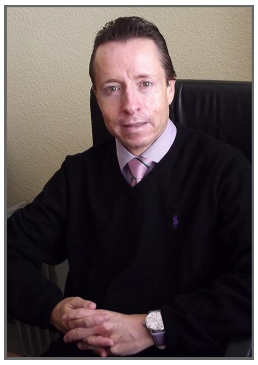
La sentencia transcrita, al igual que la STS 13-5-14 , es exigente en cuanto al cumplimiento del deber de información previa para que la captación de imágenes que constituye un tratamiento de datos personales resulte respetuosa con el derecho fundamental del art. 18.4 de la Constitución. No obstante, hay que insistir en que esa doctrina se articula sobre un supuesto concreto que es el de la instalación del sistema de grabación con carácter preventivo y anterior a cualquier incumplimiento laboral. Pero el supuesto que ahora examinamos es muy diferente, pues se trata de una grabación episódica y de breve duración que se realiza porque ya existían sospechas fundadas de que la falta de prendas y otros objetos del establecimiento mercantil que se venía observando en el cómputo obedecía a su sustracción por algún trabajador. Partiendo de esta circunstancia sería absurdo exigir a la empresa una comunicación a los trabajadores de la instalación de unas cámaras de grabación advirtiéndoles **"en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo",** así como la colocación de carteles de publicidad, pues de esta forma se arruinaría con toda seguridad la finalidad buscada. Por ello hay que considerar admisible la sustitución de la información a los trabajadores por la efectuada al presidente del comité de empresa (no al comité, teniendo en cuenta que uno de los afectados, precisamente el trabajador despedido, era miembro del comité) que se relaciona con la competencia de ese órgano respecto a "la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo" establecida en el art. 64.5.f) del ET .

Por otra parte hay que considerar que la actuación de la empresa no solo tiene base legal constituida por los arts. 20.3 , 54 y 58 del ET , sino sustento constitucional en cuanto se relaciona con el derecho del empresario a la tutela judicial efectiva en la vertiente de utilización de los medios de

prueba necesarios para justificar la medida adoptada (sentencias del TC 19/01, 133/03 , 88/04 , 76/10 , 212/13), en este caso la de despido, en que la carga probatoria del incumplimiento del trabajador le viene atribuida por ley. Ello resulta relevante ya que el derecho fundamental del trabajador del art. 18.4 tiene que ponderarse junto con el derecho de la empresa, de la misma naturaleza, del art. 24.1 de la Constitución . La actuación de la empresa en este caso en cuanto medida restrictiva de un derecho fundamental, el del art. 18.4 de la Constitución , supera el juicio de proporcionalidad, pues cumple los tres requisitos o condiciones siguientes (STC 186/00): 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 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). La idoneidad no es cuestionable pues la grabación demostró en el juicio la conducta del trabajador que se le atribuía en la carta de despido e hizo posible la extinción del contrato de trabajo mediante despido disciplinario procedente por haber incurrido en un comportamiento muy grave. La necesidad es negada por el recurrente aduciendo que podría haberse utilizado un registro, pero no explica por qué un registro en la persona del trabajador es menos invasivo que una grabación de imágenes, aparte de que esta medida de control es menos idónea, ya que si resulta fallido un primer registro es claro que el trabajador culpable ya queda alertado. Y en cuanto a la proporcionalidad en sentido estricto el interés general de evitar la impunidad de conductas como la sancionada resulta superior al leve menoscabo relativo al tratamiento de datos, sobre todo teniendo en cuenta que las imágenes ni siquiera fueron tomadas por la demandada sino por una empresa del sector de vigilancia, se informó previamente al presidente del comité de empresa y no consta que hayan sido utilizadas para otra finalidad que su presentación en juicio.

En consecuencia se impone la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

Francisco Malfeito Natividad

Director Asesoría Jurídica

USO-Madrid