



www.mutua-intercomarcal.com

Los despidos basados en pruebas obtenidas por cámaras de seguridad pueden considerarse nulos

Álvaro Ramos Suárez
Abogado Asociado
Abril Abogados

El Tribunal Supremo ha declarado nulo el despido de una cajera de un supermercado que fue grabada por las cámaras de seguridad evitando el escaneo de diversos productos en beneficio de un comprador ([Ver comunicación del Poder Judicial](#)).

Los hechos se produjeron en el año 2008, cuando una conocida cadena de supermercados despidió a una de sus empleadas aportando como única prueba las grabaciones tomadas por las cámaras de seguridad, en las que se evidenciaba que dicha empleada no escaneaba algunos productos en la caja, con el consiguiente beneficio del consumidor que adquiriría el producto sin pagarlo.

La empleada presentó una demanda de nulidad del despido, que tras varios recursos presentados por la empresa, finalmente ha sido admitida por el Tribunal Supremo, tal y como ya resolvieron Juzgado de lo Social de Bilbao y como el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. La empleada alegaba que los medios por los cuales la empresa había obtenido las pruebas eran contrarios al derecho fundamental a la protección de datos y por consiguiente contrarios al artículo 18.4 de la Constitución.

La empresa por el contrario, declaró que instaló cámaras de seguridad, con sus correspondientes carteles, e informó a los empleados de que se habían instalado dispositivos de grabación para evitar robos de los clientes pero que estos no se utilizarían para el control laboral. Por tanto, en ningún momento la empresa ha podido probar que se informara de que dichas grabaciones podrían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias a los empleados.



THOMSON REUTERS



www.mutua-intercomarcal.com

El Tribunal Supremo, en su sentencia declara “la ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista”, y continúa su argumentación apoyándose en la doctrina del Tribunal Constitucional.

En este sentido, en el año 2013, el Tribunal Constitucional dictó una sentencia por la que declaró nulo el despido de un trabajador, que como en el caso anterior, fue despedido tras demostrar la empresa que dicho trabajador no cumplía con su horario mediante las grabaciones de las cámaras de seguridad.

En este caso la empresa se valió de las grabaciones de la cámara de seguridad del vestíbulo de la empresa para demostrar que las hojas de control horario que el propio trabajador cumplimentaba no se correspondían con la realidad.

En la sentencia el Tribunal Constitucional se declara que con independencia de que en la empresa existieran carteles que anuncian la instalación de los dispositivos de grabación, la empresa debería haber informado previamente de manera clara y precisa de que las cámaras de seguridad podrían ser utilizadas para el control de la actividad laboral.

La normativa española en esta materia establece que si la finalidad de la captación de las imágenes es controlar la actividad laboral, deberemos acudir al artículo 20.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que dispone que “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 humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”.

Sin embargo, se debe tener en cuenta otra sentencia del Tribunal Supremo del 2006 en relación al control de la utilización de internet y el correo electrónico por parte del empresario al trabajador, por la que se estableció que la empresa debe hacer constar expresamente al trabajador las medidas que ha adoptado para ejercer dicho control.



THOMSON REUTERS



www.mutua-intercomarcal.com

Por tanto y según el informe de la Agencia Española de Protección de Datos [495/2009](#) la aplicación del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores no legitima por sí solo el tratamiento de las imágenes, si bien este será posible, aún sin contar con el consentimiento del afectado en caso de que el trabajador haya sido debidamente informado de la existencia de esta medida, no pudiendo utilizarse para fines distintos.

La Instrucción de la Agencia Española de Protección de Datos 1/2006, de 8 de noviembre, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras ([pincha aquí para acceder a la instrucción](#)) establece:

“Toda instalación deberá respetar el principio de proporcionalidad, lo que en definitiva supone, siempre que resulte posible, adoptar otros medios menos intrusivos a la intimidad de las personas, con el fin de prevenir interferencias injustificadas en los derechos y libertades fundamentales”.

La instrucción además establece que para instalar una medida restrictiva de un derecho fundamental que supere la proporcionalidad se debe cumplir con lo siguiente:

“si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)”

Volviendo al caso que nos ocupa de la cajera del supermercado y comparándolo con el caso del Tribunal Constitucional del empleado que falseaba el control horario, en mi opinión, ambos casos son muy diferentes. En el caso del Tribunal Constitucional el uso de las imágenes captadas por las cámaras de seguridad no ha sido utilizado con un fin de vigilancia de seguridad, sino de control horario. Sin embargo, en el caso de la cajera del supermercado, sí debería considerarse que el uso que se ha hecho de las cámaras de vigilancia perseguía un fin de seguridad, que no es más que evitar el hurto, aunque fuera por parte de una trabajadora como colaboradora necesaria. Sin duda ha sido clave el hecho de que la empresa informara a los trabajadores de que las cámaras se





www.mutua-intercomarcal.com

instalaban para controlar robos de terceros y no para el control de los trabajadores.

Dejando a un lado que la empresa declarara que las grabaciones no se usarían para el control de los trabajadores y analizando los requisitos de proporcionalidad establecidos por la Instrucción, en mi opinión se deberían cumplir todos, ya que la medida no debería considerarse desproporcionada al no haber otra forma menos intrusiva de descubrir si un empleado de una caja está hurtando productos de un supermercado.

La propia instrucción de la Agencia en su artículo 3 establece qué información deben contener los carteles y qué cláusula tipo debe estar a disposición de los titulares de datos ([ver cláusula tipo redactada por la Agencia](#)), y en ningún momento se hace ninguna referencia a una finalidad diferente a la de la seguridad.

A mi juicio, el Tribunal Supremo debería haber analizado si el uso de las grabaciones perseguía una finalidad de seguridad, no de control a los trabajadores. Y es que si se produjera un caso más grave, como por ejemplo un delito de lesiones entre dos trabajadores, ¿no debería poderse utilizar las grabaciones de las cámaras para poder solucionar el conflicto? el problema es por tanto el uso de las imágenes en el ámbito laboral.

¿Qué ocurre si el asunto se enjuicia por la vía penal por la colaboración necesaria de la empleada en la comisión de un hurto? Es probable que si la única prueba que posee la empresa es la grabación y esta se considera que vulnera los derechos fundamentales de la empleada, no se admitiría como prueba y por tanto no sería condenada.

Pero si el hurto se hubiera producido por parte de un cliente, sin la colaboración necesaria de la trabajadora, el cliente sí habría sido condenado, ya que no se considerarían afectados sus derechos fundamentales, debido a que se ha cumplido con las obligaciones de la Instrucción 1/2006. Sin embargo, el trabajador que comete el mismo delito se puede escudar en que se vulnera su derecho a la intimidad por no especificar que las imágenes captadas pueden ser utilizadas para sancionarle.

La conclusión de todo este asunto, y por tanto las cautelas que deben tomar las empresas que cuentan en sus instalaciones con cámaras de seguridad, es que deben informar a todos los



M A T E P S S 3 9

www.mutua-intercomarcas.com

trabajadores de manera clara, expresa e inequívoca de la finalidad para la que podrían tratar sus imágenes, estableciendo expresamente que dichas imágenes podrán utilizarse para controlar al trabajador en el ejercicio de sus funciones, control laboral, así como, en su caso, para sancionarle.



THOMSON REUTERS