

Comentario Laboral

Vuelta de tuerca en la doctrina del TSJ de Madrid con respecto a las cámaras de videovigilancia temporales

17 de mayo 2018

A propósito de la STSJ Madrid de 7 de febrero 2018 (Asunto Mutua Cualtis)

Una de las materias más comentadas desde que comenzamos a publicitar Comentarios Laborales la constituye el tratamiento que vienen dando los Tribunales del Orden Social a la instalación de cámaras de video vigilancia, ya sean permanentes y visibles u ocultas y temporales.

Así, en fecha 21 de octubre de 2016 desarrollamos comentarios acerca de “*Las cámaras de video vigilancia y la reciente doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo*” y el 14 de marzo de 2017 nuevos comentarios bajo el titular “*El Tribunal Supremo admite las grabaciones de las cámaras de video vigilancia permanentes como prueba para el despido disciplinario por actos ilícitos de los empleados*”.

Los acontecimientos nos inclinan a volver sobre esta materia y ello a raíz de la reciente sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid con fecha 7 de febrero de 2018 (RS 1268/2017; Asunto Mutua Cualtis) confirmatoria de la improcedencia de un despido disciplinario, no ya solo por la prescripción de las faltas, sino también con base en la jurisprudencia constitucional y en la STEDH de 9 de junio de 2016, al subrayar que se habría vulnerado el derecho a la “*vida privada*” del demandante. Se validaba la decisión de la Magistrada de instancia de no admitir la prueba de grabaciones efectuadas por cámaras de video vigilancia ocultas y temporales (periodo del 15-5 al 13-7-2016).

En el caso analizado, la finalidad de establecer el sistema de video vigilancia se debió el uso indebido por parte de algunos trabajadores de las tarjetas que se entregaban a los clientes que acudían a la empresa para realizar reconocimientos médicos y que les servían para consumir productos en las máquinas de vending.

Como se señalaba en el FJ II de la STSJ:

“El trabajador demandante **no fue informado** que se iban a instalar cámaras de video-vigilancia en las salas de desayuno, planta primero y segunda, **ni tampoco que se colocó distintivo alguno** que las anunciara o que aquellas fueran perceptibles **o se hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores** y el actor lo es. Sino que tal y como se describe en los hechos de la sentencia de instancia su **instalación era completamente desconocida**; tanto por falta de información de su colocación como porque no se visualizaba, existiendo en la empresa una **intencionalidad manifiesta que se desconociera su existencia y utilización**”.



Ignoramos si la sentencia comentada es o no firme, más su doctrina está en franca y abierta contradicción con previos precedentes judiciales similares del propio Tribunal Territorial madrileño, en los que se ha tratado el uso de los sistemas de cámaras de video vigilancia, en su connotación temporal que no permanente.

En efecto, el propio TSJ de Madrid en sentencia dictada con fecha 21 de enero de 2016 (Asunto Alcampo; RS 634/2015) partía de que cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad siendo necesario constatar si cumplen los tres requisitos siguientes:

- 1.- Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (*juicio de idoneidad*).
- 2.- 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*).
- 3.- 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).

Para finalmente dar plena licitud a las grabaciones temporales realizadas manifestando que en el caso analizado:

“la **colocación de una cámara para grabar** la actividad que fuera desarrollada, en su caso, dentro del recinto o almacén - donde se guardan las bandejas en las que se envasan los productos de pescadería y carnicería, así como el papel de envolver los productos de charcutería-, a fin de averiguar los hechos que estaban sucediendo, que afectaban a la seguridad e higiene de los envases y papel, luego utilizados para la preparación y envase de los alimentos que después eran puestos a la venta, debe considerarse como una **medida idónea, justificada y proporcional**, ante la circunstancia relacionada con haberse encontrado restos de orina en una dependencia dedicada a almacén de los citados envases, que permanecía ordinariamente cerrada, y, ante la sospecha de la empresa de que algún trabajador de la empresa realizaba dentro de la misma sus necesidades, al haberse comprobado ya con antelación, la aparición de restos de orina dentro de tales dependencias, sin que pudiera establecerse con seguridad, el origen de los restos que eran encontrados después, y hasta su posterior limpieza, en el suelo, palets, envases, papel y demás enseres, que se encontraban allí almacenados.

La **grabación** era, asimismo, **necesaria** a efectos de obtener la prueba precisa para acreditar tan impropia e irregular actuación, cuya autoría era desconocida para la empresa, mucho más teniendo en cuenta la obligación de protección eficaz en materia de seguridad y salud e higiene en el trabajo, impuesta a la empresa por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las derivadas de las obligaciones impuestas legalmente a la misma, en materia de seguridad alimentaria y derechos de los consumidores”.

Misma doctrina se sentaba en la STSJ Madrid de 29 de diciembre de 2015 (RS 487/2015), al darse plena validez a un sistema de grabación temporal motivado por las tácticas de ocultación y disimulo que venía empleando el actor para hacerse de forma reiterada con parte de la recaudación de la caja y ante la inexistencia de otro medio alternativo con el que poner en evidencia la conducta transgresora.

Otras Salas de lo Social de diferentes TSJ han llegado a la misma conclusión de la licitud de la instalación de las cámaras de video vigilancia temporales, sin conocimiento e información de los trabajadores, cuando se superaba el juicio de proporcionalidad. Sirva como excelente ejemplo el expediente analizado en la STSJ Murcia de 22 de febrero de 2016 (Asunto Ferroviario; RS 714/2015):

“ante las sospechas fundadas de irregularidad en el cumplimiento de sus obligaciones laborales por parte del trabajador demandante, la grabación de imágenes en el puesto de trabajo llevada a cabo el día 14 de noviembre del 2014, a las 21 horas, por el detective privado contratado por la empresa demandada no vulnera el artículo 18.1 de la CE, pues 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 en la que desarrollaba su trabajo y se llevó a cabo con **duración temporal limitada**, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión. (...)

Con ocasión de la denuncia de que la grabación puntual efectuada vulneraba el denominado derecho a la "intimidad informática" que se contiene en el artículo 18.4 de la CE, cuando establece "*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*", la STSJ de Murcia es contundente:

“Por el contrario, en el presente caso, **no existe un dispositivo permanente de vídeo vigilancia** del centro de trabajo que haya sido instalado por la empresa, sino una **grabación puntual y limitada en el tiempo de imágenes referidas a un trabajador concreto** llevada a cabo por un detective, que no cumple los criterios para ser calificado como fichero de datos personales y menos que sea la empresa demandada la titular del fichero, ni la responsable o encargada del tratamiento de los datos”.

Doctrina mayoritaria la expuesta que está en la línea con la contenida en la STC 186/2000, de 10 de julio (Asunto Ensidesa; RA 2662/1997) cuando destacaba que sobre la “ausencia de información”, el hecho de que la instalación temporal de un circuito cerrado de televisión no fuera previamente puesta en conocimiento del Comité de empresa y de los trabajadores afectados (sin duda por el justificado temor de la empresa de que el conocimiento de la existencia del sistema de filmación frustraría la finalidad apetecida) carecía de trascendencia desde la perspectiva constitucional, pues, fuese o no exigible el informe previo del Comité de empresa a la luz del art. 64.1.3 d) del ET, se estaría en todo caso ante una cuestión de mera legalidad ordinaria.

Y, también en el discurso, entre otras, de las SSTSJ Comunidad Valenciana de 8 de febrero de 2017 (RS 3428/2017) y Andalucía (Málaga) de 17 de enero de 2018 (RS 1878/2017), al validarse sendas grabaciones temporales, destacando que el empresario no necesita el consentimiento del trabajador, ni tampoco persiste el deber de información, tratándose en ambos supuestos de una instalación puntual y temporal de cámaras, tras acreditadas razonables sospechas de incumplimientos contractuales y con la exclusiva finalidad de la verificación de tales hechos.

A modo de recapitulación. Habrá que esperar si la doctrina de la comentada STSJ Madrid de 7 de febrero de 2018 se confirma por un eventual futuro pronunciamiento del Tribunal Supremo o si la misma se consolida por próximos pronunciamientos judiciales de la misma Sala de lo Social.

Dicho lo anterior y sin perjuicio de que habrá de estarse al necesario caso concreto analizado (criterio individualizador), la necesaria reflexión que debe hacerse es si, ante la presencia de razonables y evidentes sospechas de la comisión por parte de un trabajador de graves irregularidades en su puesto de trabajo, a priori, una medida de grabación de imágenes temporal es plenamente equilibrada o proporcional para comprobar la realidad de los hechos cometidos (no siendo posible hacerlo de otra forma menos gravosa), no siendo legalmente exigible (se frustraría por demás la finalidad de averiguación): i) que el empleado afectado sea informado de que se iban a instalar cámaras de video-vigilancia; ii) ni tampoco que se coloque distintivo alguno que las anunciara; o que se comunique a los representantes legales de los trabajadores.

Para su información y conocimiento, puede consultar la STSJ en el siguiente [enlace](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)
jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es