

UNA PREOCUPANTE SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (A propósito de la STS de 13 Mayo del 2014 y de la STC 29/2013 de 11 de Febrero)



El pasado 13 de Mayo la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó en unificación de doctrina una importante y preocupante sentencia en la que aborda la fundamental cuestión de la utilización de las cámaras de video-vigilancia a efectos disciplinarios, cuyo contenido va a ser objeto de análisis en esta breve nota. Como veremos, la doctrina del Supremo tiene anclaje en otra previa de la Sala Primera del Tribunal Constitucional de STC 29/2013, de 11 de Febrero, de doctrina no menos problemática.

Los hechos del caso sintéticamente expuestos fueron los siguientes:

- La demandante, Dña. Raimunda, había venido prestando servicios como cajera en un supermercado desde el mes de Mayo del 2009. Como cajera, su trabajo consistía en el registro mediante scanner de los productos adquiridos por los clientes, la expedición del correspondiente recibo y su cobro.
- La empresa disponía de un sistema de vigilancia dirigido a evitar robos por parte de los clientes, existiendo a tal efecto un sistema de cámaras, una de las cuales se encontraba en la zona de cajas donde realizaba su trabajo la trabajadora en cuestión. Es importante señalar, según consta en los hechos probados de la sentencia de instancia, que, cuando el sistema de vigilancia se instaló, se informó a los trabajadores, por parte del responsable nacional de seguridad de la empresa, que tal instalación se producía no para la vigilancia del personal sino para disuadir a terceros de robos.
- Como consecuencia de esa vigilancia, la empresa constató que el 8 de Octubre del 2011 la trabajadora no había escaneado determinados productos en beneficio de su pareja cuando éste realizaba unas compras.
- Sobre la base de la captación videográfica realizada, la empresa procedió al despido de la trabajadora, reprochándole en la correspondiente carta de despido los hechos arriba expuestos.

- Impugnado el despido ante la jurisdicción social, el Juzgado de lo Social número 6 de Bilbao declaró el mismo como nulo, condenando a la empresa a la readmisión de la trabajadora y al pago de los salarios de tramitación. Recurrida en suplicación dicha sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 9 de Abril del 2013, rechazó el recurso planteado. Esta sentencia, justamente, es la que es objeto de recurso de casación por unificación de doctrina.

Pues bien, como resulta fácilmente adivinable, todo el debate jurídico del caso, en las tres instancias, versa sobre la licitud de la prueba obtenida mediante la video-vigilancia, pues si la prueba obtenida a través del sistema instalado en la empresa es lícita los hechos acreditados vendrían a constituir una grave y culpable transgresión de la buena fé contractual de la trabajadora sancionable con el despido, mientras que si, por el contrario, la prueba es anulada, no existiría base probatoria suficiente como para fundamentar la decisión empresarial y debiera mantenerse la calificación de la nulidad del despido. Dicho en términos de la Sentencia del Supremo: “La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si existe una vulneración empresarial de los derechos fundamentales del art. 18.4 CE (derecho a la protección de datos de carácter personal) provocada por la utilización de cámaras de video-vigilancia para sancionar a una trabajadora por el alegado incumplimiento de sus obligaciones laborales; vulneración que, en su caso, resultaría de la utilización no consentida ni previamente informada de grabaciones de imagen para un fin, desconocido por la trabajadora afectada y distinto del expresamente señalado por la empresa al instalar el sistema con carácter permanente, de control de su actividad laboral; y con la consecuencia, conforme a la jurisprudencia constitucional y ordinaria, que de haberse producido tal vulneración y acordado la medida disciplinaria impugnada con base en una lesión del art. 18.4, el despido debería calificarse necesariamente como nulo”.

Planteado en estos términos el debate jurídico, el Tribunal Supremo empieza recordando que, entre los derechos fundamentales y libertades públicas contenidos en la sección 1ª del Capítulo II del Título I de la Constitución española se encuentra la garantía constitucional del denominado “derecho a la protección de datos de carácter personal”, derivado de la garantía consistente en 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” (art. 18.4 CE). Para a continuación recordar la obligación que a los jueces corresponde de interpretar el precepto constitucional aludido, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ex art. 5.1 LOPJ.

Es aquí cuando el Alto Tribunal echa mano de la STC 29/2013, de 11 de Febrero, en la que la Sala primera del Tribunal Constitucional extendió las garantías previstas para la protección de datos de carácter personal al contrato de trabajo. Sintetizando muy bien los extremos de la construcción de la sentencia constitucional, en la que se dilucidaba un supuesto similar al ahora analizado –allí era un trabajador de la Universidad de Sevilla al que las cámaras de seguridad habían grabado ausentándose con reiteración del trabajo-, sienta los presupuestos que determinarán su fallo, a saber:

- En primer lugar, que toda grabación de imágenes constituye un dato de carácter personal que quedaría integrado en la cobertura del art. 18.4 CE.

- En segundo lugar, que la video-vigilancia entra dentro del núcleo esencial del citado art. 18.4, pues comporta la captación y grabación de imágenes personales que permiten la grabación del sujeto. Lo que, si cabe, sería más relevante en relación con el contrato de trabajo.
- En tercer lugar, que el derecho fundamental a la protección de datos viene a garantizar al ciudadano “un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado... Pero ese poder de disposición sobre los propios datos personales nada vale si el afectado desconoce qué datos son los poseen por terceros, quienes los poseen con qué fin”.
- En cuarto lugar, que, de acuerdo con la doctrina constitucional, la captación de datos requiere para ser lícita el derecho del afectado a ser informado de quien posee los datos y con qué fin, incluso cuando concurriera una habilitación legal específica para su recabo, para inmediatamente trasladar esta conclusión al ámbito laboral y concluir que igualmente en el mismo es presupuesto necesario de la licitud de la captación de imágenes el derecho a la información sobre el tratamiento de las mismas. “No hay – dice la sentencia constitucional y recuerda el Supremo- una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, y que tampoco podría situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia. Esta lógica fundada en la utilidad o conveniencia empresarial haría quebrar la efectividad del derecho fundamental, en su núcleo esencial. En efecto, se confundiría la legitimidad del fin (en este caso, la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales a través del tratamiento de datos, art. 20.3 LET en relación con el art. 6.2 LOPD) con la constitucionalidad del acto (que exige ofrecer previamente la información necesaria, art. 5 LOPD), cuando lo cierto es que cabe proclamar la legitimidad de aquel propósito (incluso sin consentimiento del trabajador, art. 6.2 LOPD) pero, del mismo modo, declarar que lesiona el art. 18.4 CE la utilización para llevarlo a cabo de medios encubiertos que niegan al trabajador la información exigible”.
- El corolario de la construcción es evidente: comoquiera que no se informó adecuadamente a los trabajadores de la existencia del control y de su alcance, por más que éste fuera evidente, la prueba obtenida mediante la video-vigilancia es ilícita. Al efecto el Supremo reproduce la conclusión de la sentencia constitucional adelantando la suya: “En el caso enjuiciado, las cámaras de video-vigilancia instaladas en el recinto universitario reprodujeron la imagen del recurrente y permitieron el control de su jornada de trabajo; captaron, por tanto, su imagen, que constituye un dato de carácter personal, y se emplearon para el seguimiento del cumplimiento de su contrato. De los hechos probados se desprende que la persona jurídica titular del establecimiento donde se encuentran instaladas las videocámaras es la Universidad... y que fue ella quien utilizó al fin descrito las grabaciones, siendo la responsable del tratamiento de datos sin haber informado al trabajador sobre esa utilidad de supervisión laboral asociada a las capturas de su imagen. Vulneró, de esa manera el art. 18.4 CE”.

Como resulta evidente, a la luz de esta jurisprudencia constitucional reseñada, el fallo del recurso de casación por unificación de doctrina era presumible: habida cuenta de que los trabajadores no habían sido informados sobre la instalación del sistema de control y de su posible utilización a efectos disciplinarios, sino que conforme a los hechos probados se les había negado la eventualidad de tal utilización, la prueba obtenida debía considerarse ilícita y el despido calificarse de nulo.

No hay que descartar la posibilidad de que el Tribunal Constitucional pueda revisar su doctrina -la doctrina reseñada lo es de una Sala y no del Pleno del Tribunal Constitucional-, pues, como demuestran los votos particulares de ambas sentencias (la constitucional y la del Supremo), la extensión del derecho de la protección de datos que ambas sentencias postulan no es ni mucho menos pacífica. Por glosarlo con un ejemplo: ésta extensión de la protección de datos ¿podría predicarse respecto de las responsabilidades penales? Si las cámaras de la Universidad de Sevilla hubieran recogido una violación, ante la falta de información previa o consentimiento, ¿la grabación constituiría una prueba ilícita?. Y por qué lo que sería lícito penalmente debe ser ilícito en el ámbito laboral.

Sea como fuere, hoy la jurisprudencia reseñada es doctrina consolidada, que van a aplicar los tribunales de instancia, y desde la perspectiva de la gestión de los recursos humanos en la empresa lo que procede es preguntarse qué hacer mientras no se cambie, si es que llega esto a ocurrir.

Pues bien, en nuestra opinión, al efecto puede ser útil la lectura de algunos pasajes de la sentencia que glosamos, pues especifican los reproches que merece el comportamiento empresarial y que habrá que neutralizar: “por la empresa –dice la sentencia- no se dió información previa a la trabajadora de la posibilidad de tal tipo de grabación ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni, lo que resultaría más trascendente, tampoco se informó, con carácter previo ni posterior a la instalación, a la representación de los trabajadores de las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, ni explicitado muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo”.

Por consiguiente, en tanto esta jurisprudencia no se cambie o matice, nuestro consejo sería que la empresa que pretenda utilizar las videocámaras de las que disponga con efectos disciplinarios informe cumplidamente a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores mismos de las características del sistema de control, del tratamiento del que van a ser objeto las imágenes recabadas y de su posible utilización disciplinaria.

Tanto la jurisprudencia constitucional como la ordinaria parecen empeñadas en dificultar y burocratizar la gestión ordinaria de los recursos humanos de la empresa.

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.