

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

## LA VIDEOVIGILANCIA COMO MEDIO DE PRUEBA.

**Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 21/2019 de 15 de enero.**

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa y declara que se trata de un despido improcedente, al no aceptar como prueba válida la grabación en la que se justifica el despido de la trabajadora, por haberse obtenido las imágenes vulnerando la LOPD.

El Juzgado de lo Social nº 29 de Madrid, dictó sentencia en la que se declararon como hechos probados que la dirección de la empresa comunicó a la trabajadora su despido disciplinario alegando que, al revisar las cámaras de videovigilancia situadas en el almacén de la empresa, la trabajadora había sido grabada sustrayendo parte del material.

El Juzgado de lo Social, estimó que se trataba de un despido improcedente al no aceptar como prueba válida las imágenes obtenidas y condenó a la empresa, o bien a readmitir a la trabajadora con las mismas condiciones anteriores al despido, o bien a ser indemnizada con la cantidad de 39.491,76 euros, más los salarios de tramitación dejados de percibir por valor de 66,35 euros diarios.

La empresa de transportes recurrió entonces en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual confirmó la sentencia de instancia. Nuevamente la empresa recurrió, esta vez presentando recurso de casación para la unificación de la doctrina ante el Tribunal Supremo, presentando como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Constitucional nº 39/2016 de 3 de marzo de 2016.

En relación a la sentencia de contradicción del Tribunal Constitucional invocada por la representación de la empresa como recurrente, el Tribunal Supremo señala que se trata de dos supuestos diferentes. En la sentencia de contraste, el Tribunal Constitucional resuelve un supuesto en el que una trabajadora había sido despedida disciplinariamente, siendo confirmado el despido como procedente.

Como hechos probados en la sentencia de contradicción, la trabajadora fue despedida disciplinariamente porque

se había apropiado de efectivo de la caja de la tienda de forma habitual. El departamento de seguridad de la empresa, detectó que en la tienda y caja donde prestaba sus servicios la trabajadora faltaba dinero. Por ello, encargaron a una empresa de seguridad que instalara una cámara de videovigilancia. La cámara se instaló sin comunicárselo a los trabajadores, sin embargo, en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, se colocó el distintivo informativo.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia de contraste, considera que el despido es procedente ya que la cámara estaba situada en el lugar donde se desarrollaba la actividad, enfocando directamente a la caja, y que, en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, se colocó el distintivo informativo exigido por la instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos. El sistema de videovigilancia captó a la trabajadora apropiándose del efectivo de la caja.

En este caso, el Tribunal Constitucional considera que la empresa actuó de forma proporcionada. La instalación y empleo de medios de captación y grabación de imágenes por la empresa respetan el derecho a la intimidad personal, puesto que la instalación fue una medida justificada ante las sospechas de apropiación del efectivo. Además, la instalación de las cámaras se limitó sólo a la zona de caja, por lo que el Tribunal Constitucional acepta la grabación como medio de prueba.

El Tribunal Supremo señala que, en la sentencia de contradicción la grabación se limitó a la zona cajas donde se habían detectado irregularidades, los trabajadores conocían la existencia de cámaras y la finalidad sancionadora de las imágenes, mientras que en la sentencia recurrida la instalación de cámaras era general, prolongada y sin conocerse su objetivo, vulnerando, por tanto, el artículo 5 de la LOPD.

En conclusión, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por la empresa, confirmando la sentencia de instancia que declara el despido como improcedente al no aceptar la licitud de los medios de prueba.

# LA AN DECLARA LA NULIDAD DEL SISTEMA DE GEOLOCALIZACIÓN EN TELEPIZZA.

**Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 13/2019 de 6 de febrero.**

El sistema informático que permite la geolocalización de los trabajadores, fue impuesto por la empresa de manera unilateral sin informar debidamente a la RLT. La empresa demandada, obligaba a los repartidores a aportar su propio teléfono móvil con conexión a internet. Para que la geolocalización de los repartidores fuera posible, los trabajadores debían descargarse la aplicación facilitada por la empresa.

Como consecuencia, Telepizza tenía acceso no sólo a la localización de los trabajadores sino también, a sus datos de carácter personal, tales como el número de teléfono y el correo electrónico, situación sobre la que no fueron informados ni la representación legal ni los trabajadores. Además, ante la negativa de los repartidores a aportar su propio teléfono móvil o a descargarse en él la aplicación, la empresa imponía medidas disciplinarias, que no estaban contenidas ni en el convenio colectivo de aplicación ni en el ET.

La AN estima las dos demandas interpuestas por las organizaciones sindicales, declarando la nulidad del sistema de geolocalización, por lesionar el derecho a la intimidad de los trabajadores. Los argumentos jurídicos en los que se basa el fallo de la sentencia son el incumplimiento del deber de información, vulneración del derecho a la protección de datos de carácter personal de los trabajadores y vulneración de la legalidad.

El art. 64.5 del E.T dispone en su párrafo 3º: "El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: ...f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, ..."

La AN, aclara que este artículo obliga a la empresa a informar de la medida a la RLT, para que ésta pueda proceder a su examen y preparar las consultas y el informe sobre la medida en cuestión.

En el caso concreto, la AN señala que la información aportada por la empresa a la RLT sobre el sistema de geolocalización resulta insuficiente, ya que Telepizza mediante este sistema de geolocalización, puede acceder a los datos de carácter personal de los repartidores a través

de sus móviles, datos como el número privado o el correo electrónico sobre los que la empresa no ha informado de su tratamiento. Se trata de datos de carácter personal que están protegidos por el art. 18.4 de la CE.

Para la AN, el sistema de geolocalización implantado por la empresa, no supera el juicio de la proporcionalidad, es decir, que, para lograr el seguimiento de los pedidos, se podía haber implantado una medida que no supusiera un menoscabo en los derechos fundamentales de los repartidores, como hubiera sido un sistema de geolocalización en las motocicletas en las que se transportan los pedidos.

Asimismo, para la implantación del sistema de geolocalización, la empresa debería haber informado a los trabajadores sobre el tratamiento de sus datos tal y como establecen los artículos 11 y 90 de la LO 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y los artículos 12 y 13 del Reglamento 679/2016 del PE y del Consejo, relativo a las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

La AN también considera que el sistema de geolocalización implantado vulnera la legalidad. Por un lado, porque la exigencia de la aportación de un teléfono móvil con conexión de datos para desarrollar el trabajo, constituye un abuso por parte de la empresa, ya que vulnera el principio de ajenidad, al responsabilizar al trabajador de los medios (artículos 1.1; 4.2 a) y 30 del ET).

Y, por otro lado, en relación al régimen disciplinario y sancionador que aplica la empresa ante la negativa del trabajador a aportar su propio móvil o a descargarse en él la aplicación, la sanción, que no está contemplada en el convenio colectivo de aplicación, se incluye como cláusula de resolución en el contrato individual, lo que supone una vulneración del artículo 58.1 del ET, ya que las faltas y sanciones de los trabajadores deben estar estipuladas en las disposiciones legales o en el convenio colectivo.

En conclusión, al vulnerar la empresa el derecho a la intimidad de los trabajadores mediante el sistema de geolocalización, la AN estima las demandas interpuestas declarando la nulidad de la implantación del sistema.