



Utilización de cámara oculta para vigilar a los trabajadores

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha: Instalación de cámara de video-vigilancia sin conocimiento del trabajador afectado, por sospecha empresarial de que el trabajador, aun habiendo sido amonestado previamente, continuaba fumando en la caseta de vigilancia, quedando acreditado por el visionado de la cámara oculta que, además de fumar, también visionaba pornografía y se masturbaba. Derecho a la intimidad y a la protección de datos. Despido disciplinario. Medio válido de prueba.

Como bien conocemos, en el estado actual del ordenamiento español, ante supuestos de hecho similares, no puede dejar de afirmarse que **los trabajadores han de considerarse suficientemente informados con los carteles estándares indicativos de zona video-vigilada así como válida la instalación de cámaras de video-vigilancia** cuando existan sospechas previas de incumplimientos laborales.

No obstante, según la **Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 12 de enero de 2018**, recurso núm. 1416/2017, **dicho comportamiento empresarial no cumple el triple juicio de proporcionalidad exigible a toda medida restrictiva de derechos fundamentales**, pues aunque estaba justificada su instalación (razonables sospechas de incumplimientos) y la medida era idónea, sin embargo, no puede entenderse como necesaria, en tanto en cuanto **existían otros medios más moderados, menos agresivos con el derecho a la intimidad personal del trabajador**, como era el testimonio de los propios compañeros de trabajo y del gerente de la empresa principal que así depusieron en el acto del juicio o la prueba de la contratación de la empresa de desinfección para higienizar la caseta.

Tampoco puede considerarse la decisión como equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto. **Se considera**, por tanto, **vulnerado aquel derecho fundamental**.

Dicho eso, la **consecuencia jurídica del referido incumplimiento** es, por un lado, **no cabe la sanción de nulidad del despido**, ex artículo 55.5 del *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, por tener este su fundamento en el móvil del empresario cuando el despido en sí mismo responde a una causa vulneradora de un derecho fundamental.

Eso sí, por otro, dado que la **finalidad que ha movido al empresario** ha sido la comprobación del comportamiento del trabajador, **obtener la prueba**, en ese caso **procede la nulidad de dicha prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales**.

A todo ello, **tras la eliminación del enjuiciamiento de los hechos grabados** (fumar, masturbarse y visionar pornografía), **lo único que resulta probado es que el trabajador fumó en su puesto y este no es un hecho que dé lugar al despido disciplinario, por cuanto no está previsto así en el convenio colectivo de aplicación ni consta la prohibición expresa del empresario**, que daría lugar a la falta de desobediencia de la letra b) del apartado 2 del artículo 54 del *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

Por lo tanto, en consecuencia, la **calificación judicial del despido es la de improcedente**.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.