

Lunes, 11 de marzo de 2019

Un juez de Pamplona dicta la primera sentencia sobre la validez de la videovigilancia para acreditar un despido disciplinario

Concluye que la prueba obtenida es nula porque la empresa se limitó a poner un cartel, pero no informó a los trabajadores de la concreta finalidad del sistema instalado. El despido fue declarado procedente gracias a la declaración de un testigo presencial de la agresión de un trabajador a otro

Un juez de Pamplona ha dictado la primera sentencia en España sobre los requisitos para la validez como prueba de las grabaciones de videovigilancia en el control empresarial de la actividad de los trabajadores. El titular del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona concluye que la prueba obtenida de la grabación es nula porque la empresa se había limitado a poner un cartel avisando de la presencia de cámaras, pero no había informado a los trabajadores de su instalación ni de la concreta finalidad del sistema instalado.

El magistrado, no obstante, declara procedente el despido disciplinario porque se practicó otra prueba desvinculada con las grabaciones ilícitas, la declaración de un testigo que vio la agresión.

En la sentencia, que puede ser recurrida, se considera probado que el 15 de septiembre de 2018, el demandante tuvo una discusión en el centro de trabajo con otro trabajador. Dicha discusión estaba motivada por una orden concreta de trabajo. En este contexto, durante la discusión, y dentro de la jornada de trabajo, el demandante siguió al otro trabajador por el centro y en tono amenazante le dijo que a la salida se verían.

Concluida la jornada, en el parking de la empresa, el demandante y el otro trabajador se enzarzaron en una pelea, en el transcurso de la cual el trabajador posteriormente despedido, que llevaba una fusta, golpeó al otro empleado, quien su vez repelió la agresión con un casco de moto que llevaba en la mano. Ambos se propinaron puñetazos y continuaron la pelea hasta que fueron separados por otro trabajador presente en el lugar. El 21 de septiembre, la empresa llevó a cabo el despido.

Quedan absolutamente prohibidas las grabaciones encubiertas

En su argumentación, el juez explica que la empresa demandada tiene instaladas cámaras de vigilancia en su centro de trabajo, que cuentan con el correspondiente cartel identificativo de zona videovigilada y con referencia a la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos.

El magistrado plantea si, en un caso de despido disciplinario en el que unas cámaras de vigilancia de la empresa capturan la imagen de dos trabajadores que se agreden mutuamente, la prueba mediante la grabación de la conducta por las cámaras de seguridad era válida conforme a la nueva ley o si vulneró el derecho del trabajador a la protección de datos personales que reconoce el artículo 18.4 de la Constitución española, el artículo 8 del Convenio de Roma y el artículo 8 de la Carta europea de derechos fundamentales.

La sentencia recoge los hitos en la evolución de la jurisprudencia sobre el control empresarial mediante la videovigilancia y la incidencia del Reglamento Europeo de Protección de datos, así como de una Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018, que consideró vulnerado el derecho a la protección de datos personales porque la empresa no informó a los trabajadores sobre la finalidad del sistema de videovigilancia que implantó y cuyas imágenes sirvieron para despedir a varias trabajadoras de un supermercado por incumplimientos laborales.

El magistrado declara que la validez de la prueba exige que la empresa cumpla el deber de informar previamente a los trabajadores de la instalación de las cámaras de vigilancia y de la concreta finalidad del sistema instalado. Ello incluye informar si las imágenes se pueden utilizar por el empleador con finalidad sancionadora si se captan incumplimientos laborales de los trabajadores.

Ya no serán posibles y quedan absolutamente prohibidas, recoge la sentencia, las grabaciones encubiertas u ocultas, que es tanto como decir no informadas. Las sospechas de irregularidades graves en el desempeño de la actividad laboral no legitiman una excepción del deber de informar de la grabación que afecta al puesto objeto de sospecha, ni exonera de cumplir las exigencias del Reglamento General de Protección de Datos.

El magistrado considera que el deber informativo sobre el alcance de las medidas de videovigilancia, incluyendo la finalidad sancionadora, es una exigencia que se impone en todo caso, más allá de la mera colocación del cartel informativo, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y al propio Reglamento General de Protección de Datos.

En consecuencia, el juez concluye que la prueba obtenida es nula de pleno derecho por vulnerar un derecho fundamental y no debe ser admitida a trámite. No obstante, declara procedente el despido disciplinario porque se practicó otra prueba desvinculada de las grabaciones ilícitas, la citada declaración del testigo que vio la agresión.