

SENTENCIAS

No hubo violación de la privacidad de las cajeras grabadas con cámara oculta mientras robaban

Laura Saiz

17 de octubre de 2019

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos cambia su propio criterio y da ahora la razón a España, que no tendrá que indemnizar a cinco cajeras de un supermercado que fueron pilladas robando gracias a la instalación de cámaras ocultas.

La Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha dictaminado hoy y por 14 votos contra tres que España no violó el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, que regula el respeto al derecho a la vida privada.

El tribunal europeo cambia así su propio criterio y asegura que los jueces españoles sí han valorado correctamente los derechos de las cajeras que fueron descubiertas robando gracias a la instalación de una serie de cámaras ocultas de las que no habían sido informadas previamente. La Gran Sala cree que hay una clara justificación para que los gerentes del supermercado tomaran la decisión de no comunicar la instalación de algunas de esas cámaras ante la razonable sospecha de una conducta que podría ser delictiva y que estaba generando pérdidas a la empresa. El fallo añade que los tribunales nacionales no se han excedido en su apreciación de que esta videovigilancia era "proporcionada y legítima".

Contra este fallo no cabe recurso, por lo que España no tendrá que indemnizar a las cinco demandantes - una de ellas fallecida-, con 4.000 euros por daños morales y en torno a 500 por honorarios.

No ha sido una conclusión nada fácil. ya que había que valorar privacidad vs. comisión de delito.

Y es que desde que se reuniera los magistrados de la Gran Sala el pasado 28 noviembre de 2018 para revisar el recurso de España han estado dirimiendo sobre si la justicia española se equivocó al no hacer "un balance justo" entre el derecho de las trabajadoras a su privacidad y el del empleador a proteger su propiedad.

El TEDH dictaminó el 9 de enero de 2018, por seis votos contra uno, que en el denominado *caso López Ribalda* se había violado el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, que regula el derecho al respeto de la vida privada, ya que las cajeras deberían haber sido informadas de la colocación de estas cámaras ocultas y no fue así. Por este motivo, se echó para atrás las resoluciones previas de los tribunales españolas, que sí creían que los despidos de estas trabajadoras habían sido procedentes al aplicar el empresario su derecho de sanción al tener pruebas de que habían estado robando en los establecimientos en los que trabajaban.

Ese mismo día, sí hubo unanimidad al rechazar que se hubiera vulnerado el derecho a un juicio justo, establecido en el artículo 6 del mismo convenio, porque las grabaciones ocultas no han sido la única prueba de la que se han valido los tribunales españoles. Contaron además con declaraciones de testigos que respaldaron que se habían producido robos.

Los hechos que han generado la batalla judicial

Las cinco solicitantes de amparo que trabajaban como cajeras sabían que se instalaron cámaras en los accesos de entrada y salida de la tienda para investigar posibles robos después de que los responsables apreciaran notables diferencias entre las existencias que figuraban en inventario y los datos de venta diarios. Sin embargo, ni los trabajadores ni sus representantes recibieron información de la ubicación de todas las cámaras, ya que algunas de ellas se instalaron en lugares ocultos precisamente para descubrir a los culpables de los robos.

Estas cámaras se utilizaron para grabar durante semanas a la totalidad de la plantilla a lo largo de toda su jornada laboral y, sirvieron, según los responsables del supermercado, para relacionar a las empleadas despedidas con la sustracción de mercancías por un valor de más de 80.000 euros.

En junio de 2009 todos los trabajadores sospechosos de robo fueron llamados a reuniones individuales donde se les mostraron los vídeos en los que aparecían ayudando a clientes y a otros compañeros a robar artículos y robando ellos mismos. Tras admitir su participación en los robos fueron despedidos 14 empleados por razones disciplinarias.

Todos ellos acudieron a la legislación laboral para impugnar su despido al considerar vulnerada su intimidad, pero tres firmaron un acuerdo en el que reconocían su participación en los robos y se comprometían a no presentar ninguna queja a cambio de que su jefe no las denunciara. No obstante, denunciaron que los acuerdos con el empresario fueron firmados bajo coacciones ante las evidencias que mostraban los vídeos.

La jurisprudencia en España hasta la última resolución del TEDH

Antes de que llegara la decisión del TEDH, la jurisprudencia española ha cambiado de criterio en numerosas ocasiones sobre la videovigilancia en el trabajo. En relación a las cámaras ocultas, los tribunales españoles se estaban basando en la última sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de 2016 en el denominado *caso Bershka*. En este fallo, el TC avaló el despido de una empleada a la que se le había pillado cogiendo dinero de la caja gracias a la instalación de unas cámaras de seguridad de cuya existencia no se informó la plantilla del establecimiento.

Para el TC, el hecho de que en el escaparate de la tienda se hubiera colgado un cartel en el que se informaba a clientes y también trabajadores de la existencia de videovigilancia en el interior del comercio era una medida suficiente para salvaguardar el derecho a la intimidad de la empleada despedida. En este sentido, "la sentencia del *caso Bershka* flexibilizaba y minimizaba considerablemente los términos de la que hasta ese momento había sido la resolución de referencia en relación a la videovigilancia en los centros de trabajo", señalan desde el Colectivo Ronda, que ha llevado el caso de las trabajadoras del supermercado despedidas hasta el TEDH.

Sin embargo, a juicio de los abogados, más adecuada para proteger la intimidad de los trabajadores es la sentencia previa también del TC de 2013 en el denominado *caso Universidad de Sevilla*. En ella se afirmaba que el deber de información de las empresas no se agota únicamente con advertir sobre la existencia de cámaras sino que deben informar también sobre la finalidad de éstas. Se trata de un matiz que volvió a validar el TEDH en su fallo de enero de 2018, aunque la resolución de hoy vuelve a limitarlo.

Antes de estas sentencias y después de la entrada en vigor la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal en diciembre de 1999, la doctrina del TC empezó a apoyarse en el principio de que cualquier tipo de intromisión en la intimidad de los trabajadores en su centro de trabajo debe ser "razonable, necesaria y proporcionada". El tribunal, sin embargo, insiste en la necesidad de analizar caso por caso si la actuación de la empresa responde a estos criterios y no resulta lesiva del derecho constitucional a la inviolabilidad de la intimidad.