



Roj: **STS 1233/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1233**

Id Cendoj: **28079140012022100220**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/03/2022**

Nº de Recurso: **1288/2020**

Nº de Resolución: **285/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 1360/2020,**
STS 1233/2022

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1288/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 285/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 30 de marzo de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Rubén Doctor Sánchez- Migallón, en nombre y representación de la empresa Áreas SA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 16 de enero de 2020, en recurso de suplicación nº 743/2019, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de marzo de 2019, dictada por el Juzgado de la Social número Ocho de Madrid, en autos nº 654/2018, seguidos a instancia del trabajador D. Florencio contra la empresa Áreas SA, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Florencio, representado y asistido por el Letrado D. José Antonio Jiménez de la Cruz y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de marzo de 2019, el Juzgado de lo Social número Ocho de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Se estima la demanda formulada por D. Florencio con DNI



NUM000 frente a AREAS SA, declarando la improcedencia del **despido** que se produjo con efectos de 9 de mayo de 2018."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- El demandante venía prestando servicios para la demandada desde el 3 de abril de 1975 con categoría de Dependiente de Primera, jornada a tiempo completo y retribución promedio de los últimos doce meses de 2.617,88 euros/mes brutos con prorrata de pagas extraordinarias o 86,07 euros/día.

SEGUNDO.- La demandada se subrogó en el contrato laboral del actor al resultar adjudicataria de la actividad que permite la explotación de la restauración aeroportuaria.

TERCERO.- El desempeño del actor se efectuaba en el servicio de Cafetería y Hostelería del Aeropuerto Adolfo Suárez de Madrid- Barajas. Se distribuyen diferentes puntos de atención en relación a las terminales que se denominan con los nombres comerciales (T1,2,3 "Mahou Sports Bar", Santa Gloria, etc.).

CUARTO.- En el año 2009 se dictó Resolución por la Agencia de Protección de Datos archivando actuaciones practicadas por denuncia frente a la demandada. Se constatan las siguientes circunstancias:

- Entidad responsable de la videovigilancia, la entidad demandada
- Cámaras ubicadas en el interior de los centros sobre las máquinas de cobro y en la perpendicular de las barras de servicio al objeto de identificar a la persona que realiza la función de cajero.
- Se han instalado para garantizar la seguridad respecto a los empleados y bienes de la empresa.
- No existen monitores en los centros donde se puedan visualizar las imágenes captadas por las videocámaras.
- Se colocan carteles adhesivos informando de existencia de cámara a la entrada de los establecimientos y en el interior de los mismos.
- Las imágenes son visualizadas por el responsable del fichero y grabadas y guardadas en el sistema instalado

QUINTO.- El 17 de enero de 2014 (escrito de 18 de diciembre de 2013), se informa a la representación legal de los trabajadores de cambios de ubicación de cámaras con especificación de nueva ubicación. (Documento al folio sesenta y ocho de la demandada).

SEXTO.- El 31 de julio de 2015, comunica a la representación social de los trabajadores la instalación de nuevas equipos de vigilancia en determinados puntos con especificación de los mismos. (Documento al folio sesenta y nueve).

SÉPTIMO.- Al demandante no le fue notificado la realización de captación de su imagen durante el desempeño laboral ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria.

OCTAVO.- La actividad de **video** vigilancia es continuada efectuándose comprobaciones aleatorias.

NOVENO.- Al actor le fue comunicada la extinción laboral por motivos disciplinarios con efectos de 9 de mayo de 2018 de la que resultan las siguientes circunstancias:

- Se indica el conocimiento por el actor de contratación de servicios de instalación de cámaras fijas en determinados puntos de venta para intentar reducir y prevenir el problema de la pérdida desconocida en el comercio al por menor, con el objetivo de controlar e impulsar un mejor servicio.
- Se indica **grabación** continuada de la zona del TPV, orientada a medir la calidad del producto y del servicio y al control del procedimiento de registro en la caja registradora de las ventas.
- Se indica finalidad de control de cumplimiento de normas de punto de cobro.
- Se imputan irregularidades obtenidas de la reproducción de las imágenes grabadas en el punto de venta "Rodilla kiosko T2", los días 14, 17, 18, 19 y 23 de marzo de 2018 y a partir de las 17.44,39 horas del día 14 de 2018 y hasta las 16.32.05 del día 23 de marzo de 2018.

- Se detallan ocho operaciones con especificación del día y la hora con el siguiente detalle:

.una el primer día (14 de marzo); tres el segundo día (17 de marzo); una, el tercer día (18 de marzo), dos el cuarto día (19 de marzo) y una el último día (23 de marzo).

Por reproducida la comunicación extintiva que obra al documento cuatro de la demandada; folios setenta y uno a noventa y dos).

DÉCIMO.- La plantilla del centro de trabajo del actor (aeropuerto Madrid Barajas) está formada por 1.263 personas.

La plantilla total de la empresa en España, es de 2.240 personas.

UNDÉCIMO.- Durante el período de 09.03.2017 a 30.11.2018, se produjeron veintinueve **despidos** de personas con más de veinte años de antigüedad (siete de ellos por causas disciplinarias y veintidós por extinciones objetivas).

De esas extinciones, diecinueve afectaron al centro de trabajo del actor.

DÉCIMO SEGUNDO.- Durante el período de 09.03.2017 a 30.11.2018, se produjeron diez **despidos** disciplinarios con utilización de sistemas de **video** vigilancia. Cinco en relación al centro de trabajo del actor.

En las comunicaciones emitidas se detallan los días en que se considera realización de actividades irregulares y se especifica en cada día el momento horario en el que tuvieron lugar.

Por reproducido el documento cuatro de la documentación aportada en fase de diligencia final).

DÉCIMO TERCERO.- Durante el período de 08.02.2018 a 09.05.2018 constan cuatro extinciones por **despido**. (Por reproducido el documento dos de la documentación aportada en fase de diligencia final).

DÉCIMO CUARTO.- Durante el período de 09.05.2018 a 08.08.2018 constan once extinciones por **despido** y dos por **despido** objetivo. (Por reproducido el documento dos de la documentación aportada en fase de diligencia final).

DÉCIMO QUINTO.- El demandante no ostenta la condición de representante de los trabajadores. No constan antecedentes disciplinarios.

DÉCIMO SEXTO.- Resulta de aplicación la norma convencional de Hostelería, ALEH V y Convenio colectivo.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Consta efectuado el intento de conciliación ante el servicio administrativo."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación letrada de la empresa Áreas SA, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 16 de enero de 2020, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la demandada AREAS S.A.U, contra la sentencia de fecha 21 de marzo de 2019 dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Madrid en sus autos número **Despidos/** Ceses en general 654/2018, seguidos a instancia de D. Florencio contra la recurrente, FOGASA y MINISTERIO FISCAL y en consecuencia confirmamos dicha sentencia.

Se acuerda la pérdida del depósito y la consignación efectuados para recurrir a los que se dará el destino legal una vez que esta sentencia sea firme. El recurrente deberá abonar al letrado impugnante 600 € más IVA en concepto de honorarios por la impugnación del recurso."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por la representación letrada de la empresa Áreas SA, se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de enero de 2020 (recurso 903/2019).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, D. Florencio, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado procedente, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 30 de marzo de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La controversia suscitada en este recurso de casación unificadora consiste en determinar si debió admitirse la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el **despido** disciplinario del trabajador. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 16 de enero de 2020, recurso 743/2019, confirmó la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, que había inadmitido la prueba de videovigilancia, declarando la nulidad del **despido**.

2.- La empresa demandada interpuso recurso de casación unificadora con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 90.1 y 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), art. 281.1º de la Ley de Enjuiciamiento Civil, art. 20 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y art. 6.2º de la Ley Orgánica de Protección de Datos, en relación con los arts. 18.1 y 4 y 24.1 de la Constitución, argumentando que la prueba de videovigilancia es lícita.

3. La parte actora presentó escrito de impugnación del recurso en el que argumenta que la sentencia recurrida es conforme a derecho. El Ministerio Fiscal informa a favor de la procedencia del recurso.



SEGUNDO.- 1.- En primer lugar, debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS. En la sentencia recurrida, el actor prestaba servicios para la empresa Áreas SA en el servicio de cafetería y hostelería del Aeropuerto Adolfo Suárez de Madrid-Barajas, como dependiente de primera. Fue despedido por haber realizado varios hurtos en su lugar de trabajo. La empresa instaló cámaras fijas en determinados puntos de venta para intentar reducir y prevenir el problema de la pérdida desconocida en el comercio al por menor. La **grabación** era continuada en la zona del terminal de punto de venta orientada a medir la calidad del producto y del servicio y el control de procedimiento de registro en la caja registradora de las ventas. Se informó a los representantes de los trabajadores de los cambios de ubicación de las cámaras y de la instalación de nuevos equipos de vigilancia en determinados puntos con especificación de los mismos. No se comunicó al actor la captación de su imagen durante el desempeño laboral, ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria, efectuándose comprobaciones aleatorias de la actividad de videovigilancia. En el año 2009 se dictó resolución de la Agencia de Protección de Datos por la que archivaba sus actuaciones en la que se dejaba constancia, entre otras cuestiones, de que se colocaban carteles adhesivos informando de la existencia de cámara a la entrada de los establecimientos y en el interior de los mismos.

La sentencia recurrida argumenta que no se acredita que la empresa tuviera sospechas o indicios claros de la existencia de una acción de uno o varios empleados que hubiera dado lugar a la instalación de un sistema de videovigilancia, constando probado que la actividad de videovigilancia era continuada, efectuándose comprobaciones aleatorias, lo que hubiera exigido una información adecuada que no se produjo, por lo que confirma la sentencia de instancia, que inadmitió esta prueba y declaró la nulidad del **despido**.

2.- Se invoca como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 10 de enero de 2020, recurso 903/2019. En ella se enjuició el **despido** disciplinario de otro trabajador de la misma empresa (Áreas SA), con la misma categoría profesional (dependiente de primera), efectuado en la misma fecha (el 9 de mayo de 2018). Al igual que en la presente litis, se efectuó la **grabación** continuada en la zona del terminal de punto de venta. El trabajador fue despedido por 66 irregularidades obtenidas de la reproducción de imágenes grabadas, con especificación del día y hora. Constaba, al igual que en la sentencia recurrida, la resolución de la Agencia de Protección de Datos que archivó las actuaciones por denuncia contra esta empresa, la información a la representación legal de los trabajadores de los cambios de ubicación de las cámaras y la instalación de nuevos equipos, y la no notificación al trabajador de la captación de su imagen durante el desempeño laboral, ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria.

La sentencia referencial estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y ordena que se practique como diligencia final la prueba denegada y posteriormente se dicte nueva sentencia valorando el resultado de dicha prueba, consistente en **grabaciones** obtenidas por las cámaras de videovigilancia, por entender, que la prueba obtenida por cámaras de videovigilancia es lícita.

3.- Concorre el requisito de contradicción que viabiliza el recurso de casación para la unificación de doctrina porque se trata de trabajadores de la misma empresa, con la misma categoría profesional, despedidos disciplinariamente en la misma fecha por cometer varios hurtos en el centro de trabajo. En ambas sentencias se menciona el archivo de la denuncia ante la Agencia de Protección de Datos, siendo idénticos los hechos probados en relación con la no información al trabajador y sí a los representantes de los trabajadores. Las pretensiones y los fundamentos son idénticos pero los fallos son contradictorios, ya que mientras que la sentencia recurrida declara la nulidad del **despido** porque considera que la prueba obtenida mediante la **grabación** por cámaras de videovigilancia es ilícita; en la sentencia de contraste se declara la licitud de la prueba y se devuelven actuaciones para que se tenga en cuenta ésta. En mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se han dictado sentencias contradictorias.

TERCERO.- 1.- En el supuesto enjuiciado, el **despido** se produjo el 9 de mayo de 2018, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A la sazón estaba en vigor la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD de 1999).

2.- La videovigilancia es una medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, al amparo del art. 20.3 del ET. Hay que diferenciar entre la videovigilancia oculta y la que se realiza con conocimiento de la persona empleada.

La sentencia del Pleno del TC nº 39/2016, de 3 de marzo, enjuició un supuesto en el que las cámaras de videovigilancia se habían instalado en una tienda, captando la imagen de la trabajadora apropiándose de dinero. Para ocultar dicha apropiación, la empleada realizó operaciones falsas de devoluciones de venta de prendas. La trabajadora fue despedida. La cámara estaba situada en el lugar donde se desarrollaba la prestación laboral, enfocando directamente a la caja. En un lugar visible del escaparate del establecimiento se había colocado el distintivo informativo exigido por la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre de la



Agencia Española de Protección de Datos. El dato recogido se usó para el control de la relación laboral. Las cámaras se habían instalado por la empresa ante las sospechas de que algún trabajador de la tienda se estaba apropiando de dinero de la caja. El TC concluye que, "teniendo la trabajadora información previa de la instalación de las cámaras de videovigilancia a través del correspondiente distintivo informativo, y habiendo sido tratadas las imágenes captadas para el control de la relación laboral, no puede entenderse vulnerado el art. 18.4 CE [...] la medida de instalación de cámaras de seguridad que controlaban la zona de caja donde la demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaba apropiando de dinero); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si algunos de los trabajadores cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la **grabación** serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la **grabación** de imágenes se limitó a la zona de la caja), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE."

3.- La citada doctrina constitucional se ha aplicado en reiterados pronunciamientos del TS. La sentencia del TS de 7 de julio de 2016, recurso 3233/2014, declaró lícita la prueba consistente en una videograbación efectuada en una zona de la empresa destinada a almacenar productos. Los trabajadores conocían la instalación de cámaras y existían carteles advirtiendo de su presencia. La trabajadora fue despedida por consumir dos paquetes de lomo loncheado que había introducido en sendos paquetes de cartón, junto con otros cartones destinados a la compactadora allí situada. Este Tribunal argumentó: "no cabe negar en la utilización de la prueba discutida las notas de proporcionalidad pues no se ha mostrado otra medida más idónea para averiguar el origen de las pérdidas ni más moderada en la consecución de tal propósito [...] El empleo de las cámaras cuando ya se había creado una situación de desconfianza generalizada mostraba a las claras una voluntad de solventar el estado de cosas creado. Lo anteriormente razonado debe llevarnos a la conclusión de un uso apropiado de la videovigilancia implantada y que la consecución de su objetivo se ha ajustado a las exigencias razonables de respeto a la intimidad de la persona al tiempo que no le crean una situación de indefensión pues los actos por lo que se sanciona tienen lugar en un marco de riesgo asumido, el de actuar a ciencia y paciencia de una observación llevada a cabo por medios tecnológicos y cuya finalidad, conocida, es combatir las actividades generadoras de pérdidas."

4.- En el mismo sentido se pronunció la sentencia de contraste, dictada por el TS en fecha 31 de enero de 2017, recurso 3331/2015. Por su parte, la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 1 de febrero de 2017, recurso 3262/2015, examinó un litigio en el que el centro de trabajo tenía un sistema de **video**-vigilancia por razones de seguridad (para impedir robos y otros delitos), siendo la trabajadora concededora de dicho sistema, sin que hubiera sido informada del destino que pudiera darse a las imágenes o que pudieran ser utilizadas en su contra. Con base en dichas **grabaciones**, la trabajadora fue objeto de un **despido** disciplinario por haber manipulado los tickets y hurtado diferentes cantidades. Este Tribunal argumentó que "la instalación de cámaras de seguridad era una medida justificada por razones de seguridad (control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes y terceros, así como rápida detección de siniestros), idónea para el logro de ese fin (control de cobros y de la caja en el caso concreto) y necesaria y proporcionada al fin perseguido, razón por la que estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego, máxime cuando los trabajadores estaban informados, expresamente, de la instalación del sistema de vigilancia, de la ubicación de las cámaras por razones de seguridad, expresión amplia que incluye la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros y en definitiva de la seguridad del centro de trabajo pero que excluye otro tipo de control laboral que sea ajeno a la seguridad, esto es el de la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo, las conversaciones con compañeros, etc. etc.. Y frente a los defectos informativos que alegan pudieron reclamar a la empresa más información o denunciarla ante la Agencia Española de Protección de Datos, para que la sancionara por las infracciones que hubiese podido cometer."

5.- La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de fecha 2 de febrero de 2017, recurso 554/2016, enjuició un pleito en el que en el centro de trabajo (un gimnasio) existían videocámaras en la entrada y en los espacios públicos del gimnasio, excepto en los vestuarios y aseos, sin que la representación unitaria de los trabajadores, ni los trabajadores, hubieran sido advertidos de su posible uso con fines disciplinarios. Este Tribunal argumentó que "el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral". Respecto del deber de información, "el trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control. Lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, porque sólo si la finalidad



del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados."

6.- La sentencia del TS de 21 de julio de 2021, recurso 4877/2018, abordó un pleito en que un vigilante de seguridad estaba encargado del acceso principal de vehículos a un recinto ferial. El actor entregó a la empresa los impresos de requisa, declarando haber efectuado las requisas de los vehículos reflejados en ellos. Las videograbaciones revelaron que el demandante no había realizado dichas requisas, por lo que fue despedido disciplinariamente. Este Tribunal aplicó la doctrina establecida en la sentencia del TC 39/2016: " cuando el trabajador conoce que se ha instalado un sistema de control por videovigilancia (a través del distintivo de la instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, AEPD), no es obligado especificar "la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control" [...] la sentencia recurrida, exigiendo que se hubiera informado expresamente de que la finalidad de la videovigilancia era controlar la actividad laboral, no se adecúa a la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, pues, por el contrario, esta sentencia entiende que, si el trabajador sabe de la existencia del sistema de videovigilancia, no es obligado especificar la finalidad exacta asignada a ese control.

Debe tenerse en cuenta, adicionalmente, que, en determinadas circunstancias, la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (López Ribalda II), admite que la empresa no advierta al trabajador de la existencia ni del emplazamiento de determinadas cámaras de videovigilancia, sin que ello conduzca a la nulidad de la prueba de videovigilancia que sustenta y acredita la sanción al trabajador.

En todo caso, en el presente supuesto, la sentencia recurrida parte de que "el sistema de videovigilancia era conocido por el trabajador por evidente y notorio" [...] el deber de información del artículo 5 LOPD de 1999 permite al trabajador ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición. Sin entrar ahora en mayores detalles, la base jurídica del tratamiento de datos está más bien en la ejecución y cumplimiento del contrato de trabajo y en las consiguientes facultades legales de control del empleador (artículo 20.3 ET) y no tanto en el consentimiento del trabajador; y ello por el "desequilibrio claro" que puede existir entre el interesado y el responsable del tratamiento al que hace referencia el considerando 43 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) [...] La prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era, así, una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad que imponen la jurisprudencia constitucional y del TEDH. Debe tenerse adicionalmente en cuenta, en este sentido, que es al empresario a quien le corresponde "la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de **despido** como justificativos del mismo" (artículo 105.1 LRJS), por lo que lógicamente tiene derecho a utilizar "los medios de prueba pertinentes para su defensa" (artículo 24.2 CE) [...] Y, en el presente supuesto, se trataba de unas cámaras de seguridad de acceso al recinto ferial de Ifema, conocidas por el trabajador, que podían permitir acreditar el incumplimiento de las normas de seguridad del acceso al recinto por el vigilante de seguridad, cuyo cometido era, precisamente, cumplir con esas normas de seguridad. Securitas tenía un interés legítimo amparado en sus facultades empresariales de control y en la carga de la prueba que sobre ella recaía a la hora de probar la veracidad de los hechos reprochados al trabajador. Concurrían también intereses públicos de gran importancia derivados del incremento de la amenaza terrorista [...] Por lo demás, nuestro examen se ha de ceñir a si la prueba debió o no admitirse, sin que deba extenderse a si se cumplieron todos los requerimientos de la legislación de protección de datos, tanto desde la perspectiva de la relación de la empresa con el trabajador despedido, como de la relación entre Securitas e Ifema.

Como señala la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (López Ribalda II), el hecho de que, como igualmente ocurría en el supuesto enjuiciado por el TEDH, la prueba no fuera nula desde la perspectiva de la impugnación judicial de la sanción disciplinaria impuesta al trabajador, no impide que la empresa pueda ser responsable en el ámbito de la legislación de protección de datos, de manera que las allí demandantes tenían otras medidas a su disposición, como la denuncia ante la agencia o el órgano responsable de la protección de datos o el ejercicio de acciones judiciales, pues la protección de datos en el marco de la videovigilancia en el lugar de trabajo puede garantizarse por diversos medios, que pueden corresponder sin duda al derecho laboral, pero también al derecho administrativo, civil o penal, medios estos últimos que las allí demandantes optaron por no utilizar."

La sentencia del TS de 25 de enero de 2022, recurso 4468/2018, dictada en un supuesto idéntico al enjuiciado en la sentencia del TS de 21 de julio de 2021, ha reiterado su doctrina.

7.- La sentencia del TS de 13 de octubre de 2021, recurso 3715/2018, declaró la licitud de una prueba videográfica relativa a un conductor perceptor de un autobús de transporte público, que había sido grabado por unas cámaras situadas en su vehículo que todos los trabajadores conocían y cuya existencia se indicaba



en las pegatinas del autobús. El demandante fue despedido disciplinariamente porque en varias ocasiones no cobró el billete a una mujer y, en el tiempo de parada en cabecera, fumó varias veces en el interior del autobús, orinó hacia fuera del autobús y realizó tocamientos, caricias y palmadas a la citada mujer. Esta sala argumentó:

"Habida cuenta de la naturaleza del trabajo realizado por el actor (transporte urbano de pasajeros en autobús), con el riesgo que supone para él y para terceros: tanto los pasajeros del vehículo como otros usuarios de las vías públicas, la instalación de esas cámaras de vigilancia en el autobús era una medida justificada por razones de seguridad en sentido amplio, que incluye el control de la actividad laboral; idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio; necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad; y proporcionada a los fines perseguidos, debiendo hacer hincapié en que la videovigilancia no incluía el asiento del conductor, habiéndose utilizado el dato obtenido para la finalidad de control de la relación laboral y no para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato. En definitiva, la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad."

CUARTO.- 1.- En el supuesto enjuiciado en la presente litis, la empresa instaló un sistema de control por videovigilancia con la finalidad de intentar reducir y prevenir el problema de la pérdida desconocida en el comercio al por menor. Consistía en varias cámaras ubicadas en el interior de los centros sobre las máquinas de cobro y en la perpendicular de las barras de servicio al objeto de identificar a la persona que realiza la función de cajero. Se instalaron para garantizar la seguridad respecto a los empleados y bienes de la empresa. No existen monitores en los centros donde se puedan visualizar las imágenes captadas por las videocámaras. Se colocaron carteles adhesivos informando de existencia de cámara a la entrada de los establecimientos y en el interior de los mismos. Las imágenes eran visualizadas por el responsable del fichero y grabadas y guardadas en el sistema instalado. La empresa informó a la representación legal de los trabajadores los cambios de ubicación de cámaras con especificación de nueva ubicación y posteriormente la instalación de nuevos equipos de vigilancia en determinados puntos con especificación de los mismos. Al actor no se le notificó la realización de captación de su imagen durante el desempeño laboral ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria. La actividad de videovigilancia era continuada efectuándose comprobaciones aleatorias.

2.- De conformidad con la citada doctrina constitucional y jurisprudencial interpretativa de la LOPD de 1999, el tratamiento de datos de carácter personal del trabajador consecuencia de la videovigilancia no requería el consentimiento del art. 6 de la LOPD de 1999 porque se trataba de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral. El empleador no necesitaba el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad, ya que se trataba de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y que era conforme con el art. 20.3 del ET. Solamente era necesario el deber de información del art. 5 LOPD de 1999.

3.- Las cámaras estaban señalizadas con carteles adhesivos que permitían que todas las personas presentes en la cafetería, tanto trabajadores como clientes, tuvieran conocimiento de su presencia, habiéndose informado a los representantes de los trabajadores. Es menester ponderar los derechos y bienes constitucionales en conflicto; el derecho a la protección de datos del trabajador y el poder de dirección empresarial. El demandante era dependiente de primera, prestando servicios en la cafetería de un aeropuerto. La instalación de esas cámaras de vigilancia era una medida justificada por razones de seguridad en sentido amplio, a fin de evitar hurtos, al existir un problema consistente en la pérdida desconocida en el comercio al por menor; idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio; necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad; y proporcionada a los fines perseguidos, habiéndose utilizado el dato obtenido para la finalidad de control de la relación laboral y no para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato.

En consecuencia, la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad. A juicio de esta Sala, estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego.

QUINTO.- De conformidad con el Ministerio Fiscal, la aplicación de la citada doctrina constitucional y jurisprudencial al supuesto enjuiciado obliga a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate suscitado en suplicación en el sentido de estimar el recurso de dicha clase, declarando la reposición de los autos al momento de celebración del acto de juicio para que en la fase probatoria se admita el informe aportado como documento número cinco por la parte demandada, se ratifique por su autor y se reproduzca la **grabación**. Se acuerda la devolución a la empresa recurrente de los depósitos y consignaciones efectuadas. Sin condena al pago de costas (artículo 235.1 de la LRJS).



FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido
:

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Áreas SA.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 16 de enero de 2020, recurso 743/2019, que resolvió el recurso de suplicación formulado por la parte demandante contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº Ocho de Madrid en fecha 21 de marzo de 2019, procedimiento 654/2018.
- 3.- Resolver el debate suscitado en suplicación en el sentido de estimar el recurso de dicha clase. Declarar la reposición de los autos al momento de celebración del acto de juicio para que en la fase probatoria se admita el informe aportado como documento número cinco por la parte demandada, se ratifique por su autor y se reproduzca la **grabación**.
4. - Se acuerda la devolución a la empresa recurrente de los depósitos y consignaciones efectuadas. Sin condena al pago de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.