



Roj: **ATS 7618/2015 - ECLI: ES:TS:2015:7618A**

Id Cendoj: **28079140012015201771**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/09/2015**

Nº de Recurso: **2581/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Auto**

## **AUTO**

En la Villa de Madrid, a diez de Septiembre de dos mil quince.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Luis Gilolmo Lopez

## **HECHOS**

**PRIMERO.-** Por el Juzgado de lo Social Nº 3 de los de Oviedo se dictó sentencia en fecha 4 de febrero de 2014, en el procedimiento nº 406/2013 seguido a instancia de DON Juan María contra CENTROS COMERCIALES CARREFOUR S.A., sobre despido, que estimaba la pretensión formulada.

**SEGUNDO.-** Dicha resolución fue recurrida en suplicación por CENTROS COMERCIALES CARREFOUR SA, siendo dictada sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Principado de Asturias, en fecha 23 de mayo de 2014, que desestimaba el recurso interpuesto y, en consecuencia, confirmaba la sentencia impugnada.

**TERCERO.-** Por escrito de fecha 11 de julio de 2014 se formalizó por el Letrado Don Ignacio Eloy Sánchez López, en nombre y representación de EMPRESA CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A., recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.

**CUARTO.-** Esta Sala, por providencia de fecha 21 de abril de 2015 acordó abrir el trámite de inadmisión, por falta de contradicción. A tal fin se requirió a la parte recurrente para que en el plazo de cinco días hiciera alegaciones, lo que efectuó. El Ministerio Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.

## **RAZONAMIENTOS JURIDICOS**

**PRIMERO.-** El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", SSTS 16/07/2013 (R. 2275/2012), 22/07/2013 (R. 2987/2012), 25/07/2013 (R. 3301/2012), 16/09/2013 (R. 302/2012), 15/10/2013 (R. 3012/2012), 23/12/2013 (R. 993/2013), 29/04/2014 (R. 609/2013) y 17/06/2014 (R. 2098/2013).

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos



sustancialmente iguales, SSTS 14/05/2013 (R. 2058/2012 ), 23/05/2013 (R. 2406/2012 ), 13/06/2013 (R. 2456/2012 ), 15/07/2013 (R. 2440/2012 ), 16/09/2013 (R. 2366/2012 ), 03/10/2013 (R. 1308/2012 ), 04/02/2014 (R. 677/2013 ) y 01/07/2014 (R. 1486/2013 ).

**SEGUNDO.-** Se recurre en Unificación de Doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, de 23 de mayo de 2014, R. Supl. 797/2014 , que desestimó el recurso de Suplicación interpuesto por Centros Comerciales Carrefour SA, contra la sentencia de instancia, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 3 de Oviedo, dictada en materia de despido, que fue confirmada.

La sentencia de instancia, había estimado la demanda del trabajador declarando nulo el despido del mismo y condenando a la empresa demandada a la inmediata readmisión de aquél en las mismas circunstancias profesionales que informaban antes de la relación laboral.

El trabajador, que venía prestando servicios por cuenta y orden de la demandada Centros Comerciales Carrefour SA, desde diciembre de 1999, fue objeto de despido disciplinario en marzo de 2013, manifestando la empresa en la comunicación de despido, que el motivo era la comisión de infracciones de carácter muy grave, calificadas en su grado máximo.

La empresa refiere en la comunicación de despido, haber tenido conocimiento de que el actor junto con otra trabajadora y en clara connivencia con ella, a lo largo del mes de febrero había simulado hasta en cuatro ocasiones, la presencia de la trabajadora en su puesto de trabajo, ya que, utilizando la tarjeta de aquella, registró la finalización de su jornada, a pesar de que dicha trabajadora ya no se encontraba en su puesto de trabajo. La comunicación concretaba los días 1, 12, 13 y 14 de febrero, cuando el actor había registrado la finalización de la jornada de su compañera a pesar de que ésta había abandonado el centro de trabajo previamente.

En lo que interesa a los efectos del presente recurso unificador, la sentencia aquí recurrida recoge que en el centro de trabajo de autos existen distintas cámaras de video-vigilancia (sin audio) señalizadas, conocidas en su existencia desde la instalación por notoriedad tanto por el comité de empresa como por los distintos trabajadores y que para probar los hechos imputados a sendos operarios despedidos, la demandada visualizó y trató las imágenes obtenidas de las cámaras correlacionando los datos que de ellas resultaban conjuntamente, en concreto los de la cámara que existe en la zona de acceso a los vestuarios de los empleados y reloj de fichaje del personal dependiente, que no enfoca directamente al último (dispositivo), y cámara o cámaras ubicadas a la entrada/salida del público en general del establecimiento o centro comercial, por donde acceden a prestar sus servicios asimismo los trabajadores, siendo también la salida general que emplean para abandonar el centro, una vez finalizada su jornada laboral. El comité de empresa conocía que en un supuesto anterior los datos tratados de cámaras de videovigilancia se habían utilizado por la demandada aportándolos a un juicio para probar incumplimientos laborales, si bien referidos a un(a) trabajador(a) de distinto centro de trabajo al de autos.

La empresa no había informado previamente a los afectados acerca del alcance del tratamiento de sus datos, esto es, de en qué casos podían ser visualizadas las grabaciones, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando que particularmente podían utilizarse para imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. En ninguna de las imágenes obtenidas se ve fichar a los trabajadores afectados.

**TERCERO.-** La mercantil demandada, sostenía en su recurso de suplicación que la grabación videográfica aportada, cumplía las prescripciones exigidas por la doctrina constitucional, y que la medida estaba justificada y era idónea, necesaria y proporcionada, estando colocadas las cámaras en zonas en las que se realiza la prestación de servicios y no afectan a la intimidad de los trabajadores.

La Sala precisa que el derecho fundamental afectado es sólo el derecho a la protección de los datos de carácter personal, reconocido en el art. 18.4 de la CE al establecer que "la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos", diferente del derecho fundamental a la intimidad, protegido en el art. 18.1 de la CE , y que la distinción entre ellos, así como la autonomía de cada uno respecto del otro fue una de las premisas jurídicas de la sentencia de instancia.

En este caso la actuación empresarial polémica era el visionado y tratamiento de las imágenes grabadas, porque la acreditación de los hechos más graves imputados se consiguió con el tratamiento conjunto de las imágenes, puesto que la mera visión por separado de las obtenidas con cada cámara no permitía obtener información suficiente sobre la utilización por el demandante de la tarjeta personal de su compañera de trabajo para ocultar las ausencias de ésta, permitiendo conocer la participación de los dos trabajadores en la conducta objeto de sanción a través de la puesta en relación de los datos.

La Sala considera fuera de duda que los datos obtenidos con el sistema de vídeo constituyen datos de carácter personal del ámbito del art. 18.4 de la CE . Así, las imágenes, el registro de la hora en que se tomaron y las



correlaciones entre las grabaciones son datos que identifican a las personas grabadas, ofrecen información sobre los actos que realizan y posibilitan la utilización de estos datos incluso en perjuicio de los trabajadores grabados.

De acuerdo con la doctrina constitucional, el derecho fundamental a la protección de datos persigue garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir el tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y los derechos del afectado. Dice la sentencia que cuando en las relaciones laborales se produce el conflicto entre la protección de los datos personales de los trabajadores y las facultades de dirección y control del trabajo que corresponden al empresario, el art. 6.2 de la LOPD dispone que no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación laboral y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento, norma que ha de ser interpretada de acuerdo con los criterios señalados en la doctrina constitucional sobre la ponderación de los intereses en conflicto y el juicio de proporcionalidad que debe superar cualquier situación restrictiva de un derecho fundamental. El complemento indispensable del derecho fundamental reconocido en el art. 18.4 de la CE y elemento caracterizador de su definición es el derecho del afectado a ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin. La sentencia 29/2013 del Tribunal Constitucional, en un supuesto de captación por medio de cámaras de vigilancia de imágenes relativas al cumplimiento de la prestación de servicios, insiste en que la información previa a los trabajadores afectados por ese control "debía concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que iban a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo".

Concluye la sentencia manifestando que el contraste entre el alcance legal y constitucional del deber informativo y el grado de observancia por la empresa demandada en su relación con los trabajadores del Hipermercado es revelador del incumplimiento producido. Los empleados de la demandada conocían por notoriedad la instalación en el centro de distintas cámaras de vídeo-vigilancia señalizadas (hecho probado decimocuarto). Pero respecto de los datos relacionados con la prestación de servicios que con esas cámaras se pueden grabar no hubo información específica. Para contrarrestar la inobservancia de esos deberes, la empresa argumenta que los lugares de colocación de las cámaras y la señalización de éstas ya resultaba suficientemente expresiva de encontrarse entre sus fines la vigilancia del personal. Pero son circunstancias que están lejos de tener el contenido, la precisión y el significado inequívoco exigidos para atender las exigencias del derecho fundamental afectado, máxime si se tiene en cuenta, y la Juzgadora de instancia fue consciente de ello, que la disposición de las cámaras en las zonas de acceso y salida del Hipermercado y en la zona de acceso a los vestuarios de los empleados y al reloj de fichaje, sin enfocar directamente a este último, puede explicarse como medida de vigilancia de los clientes y usuarios del establecimiento. La graves carencias informativas detectadas tampoco se desvirtúan por las alegaciones de la empresa sobre el previo conocimiento por el Comité de Empresa y los trabajadores de la utilización de las imágenes con fines disciplinarios en algún caso anterior; o por las sospechas sobre el comportamiento irregular de la compañera del demandante, sospechas que no validan la actuación de la demandada, ni permiten olvidar que la información se debe proporcionar con carácter previo al establecimiento del sistema de captación y tratamiento de datos personales.

La desatención por la empresa del deber informativo que le incumbía cumplir para utilizar los datos de carácter personal de los trabajadores sancionados conlleva las consecuencias declaradas en la sentencia de instancia: los medios de prueba obtenidos mediante el tratamiento de las imágenes grabadas vulneran el derecho fundamental protegido en el art. 18.4 de la CE, por lo que no puede admitirse su práctica y si se practicaron no pueden admitirse sus resultados para fundar la convicción judicial

**CUARTO.-** Recurre la empresa, y articula su recurso unificador con base en dos motivos de recurso, para los cuales cita dos distintas sentencias de contraste.

Para el primer motivo, que viene referido a la propia utilización de cámaras de vídeo para la adopción de medidas disciplinarias, lo que no vulneraría derechos fundamentales, debiendo ser la medida proporcionada y conocida por el trabajador.

Se cita de contradicción para este primer motivo, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, de 1 de julio de 2013, R. Supl. 1804/2013.

En este caso, la actora prestaba servicios en el centro de trabajo en el Aeropuerto en el Prat de Llobregat, desarrollando sus funciones en la barra del restaurante y durante los días 2 y 8 de octubre de 2011 cobró diversos productos a varios clientes sin registrarlos en el TPV, simulando utilizar el mismo, recogiendo el dinero de los clientes, sin entregar recibo y cobrándoles y cogiendo el cambio del cajón del dinero que tenía



abierto. La sentencia de instancia desestimó la demanda de la trabajadora, y la de contraste confirmó aquella resolución, desestimando el recurso del trabajador.

La Sala de Cataluña, en su sentencia citada de contradicción y en cuanto a la infracción de la Ley Orgánica de Protección de Datos manifiesta que sobre esta cuestión ha incidido la reciente STC 29/2013, de 11 de febrero, que analizando la validez de una actuación empresarial consistente en servirse a efectos de un despido disciplinario de las grabaciones de las cámaras de video-vigilancia, determina que cuando la empresa pretenda valerse de las grabaciones captadas por las cámaras de seguridad para fines de control laboral debe informar previamente a los trabajadores de tal posibilidad, es decir, "en qué casos las grabaciones pueden ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos", añadiendo que, en particular, debe informarse de forma expresa, clara e inequívoca de la posibilidad de utilización para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo.

Concluye la referencial de contraste manifestando que la sentencia del Alto Tribunal pone el énfasis en la necesidad de que el interesado conozca de antemano el destino específico de sus datos personales, y de ello deriva que la falta de información al trabajador, en el caso examinado, de que las grabaciones de la cámara de seguridad podrían ser utilizadas en su contra para controlar el cumplimiento de sus obligaciones laborales determina la nulidad de la prueba. A juicio de la Sala la doctrina contenida en la referida sentencia no puede ser extrapolada, con carácter general, a todos los supuestos de grabaciones a través de cámaras de video-vigilancia, puesto que no pueden tener el mismo tratamiento las cámaras específicamente instaladas para controlar la actividad en la caja registradora o TPV, siendo ello un hecho perfectamente conocido por los trabajadores que hace que los empleados sean plenamente conscientes de la finalidad y utilidad de dichas cámaras, siendo diferente el caso de cámaras destinadas a un uso genérico como el control de accesos y cuyas imágenes son aprovechadas a posteriori por la empresa para realizar un control de cumplimiento de la jornada laboral. Finalmente la Sala consideró que no tratándose de una instalación oculta y siendo público y notorio el objetivo y finalidad de la cámara, no podía apreciarse la vulneración de derecho fundamental que viciara de nulidad la prueba de grabación aportada por la empresa.

La contradicción no puede apreciarse porque la sentencia de contraste, y por referencia de ella, la jurisprudencia constitucional citada, en cuanto al tratamiento de las imágenes resultantes de estos dispositivos de grabación valora el conocimiento de su posible utilización a efectos disciplinarios en el ámbito laboral, y especialmente respecto de aquellos sistemas cuya finalidad no es específicamente aquella, de tal manera que en el supuesto que allí se enjuiciaba se entendió que el objeto de aquel sistema de grabación era público y notorio, al estar instalada para controlar la actividad de la caja registradora, por lo que no se apreció vulneración de derecho fundamental en la utilización de los datos registrados.

Sin embargo en la sentencia aquí recurrida, la Sala ratificó el criterio de la Juzgadora de Instancia de que la disposición de las cámaras en las zonas de acceso y salida del Hipermercado y en la zona de acceso a los vestuarios de los empleados y al reloj de fichaje, sin enfocar directamente a este último, podía explicarse como medida de vigilancia de los clientes y usuarios del establecimiento; y que ello, unido a las graves carencias informativas detectadas llevaron a considerar que los medios de prueba obtenidos mediante el tratamiento de las imágenes grabadas vulneraban el derecho fundamental protegido en el art. 18.4 de la CE, por lo que no podía admitirse su práctica y si se practicaron no podían admitirse sus resultados para fundar la convicción judicial.

**QUINTO.-** Para el segundo motivo de recurso, que se propone en torno al cumplimiento de los requisitos que establece la jurisprudencia, para la aportación en juicio de grabaciones videográficas, se cita de contradicción la sentencia del TSJ de Madrid, de 12 de marzo de 2012, R. supl. 5929/2011.

En este caso la empresa instaló una cámara de grabación de imágenes en un lugar de paso de la empresa, que estuvo en funcionamiento menos de 24 horas, apareciendo en la grabación el actor acercándose a una mesa y abriendo determinadas cajas que allí había, declarándose por testigos, que en una de esas cajas se había colocado un reloj perteneciente a un cliente de la empresa demandada y que al desconectar la cámara el reloj ya no estaba.

La carta de despido aludía a la grabación y a la desaparición del reloj, pero no imputaba al trabajador su apropiación, limitándose a aludir a su "extraña actitud, removiendo una serie de enseres existentes encima de la mesa".

La referencial no estimó que la instalación de la cámara grabando los alrededores de una mesa en el centro de trabajo estuviera justificada, porque se instalaba como una vigilancia inicial, ya que no se había acreditado que existieran desapariciones de objetos en la empresa, ni que el actor en particular fuera sospechoso de este tipo de comportamiento por algún motivo. Por otra parte la medida no aparecía tampoco como necesaria, resultando extraño que se colocaran determinados objetos en una mesa en un lugar de paso dentro de cajas



que se abrían sin dificultad alguna, y luego se instalara una cámara para vigilar esa mesa, como si no pudieran existir en la empresa medios o lugares cerrados para proteger los objetos cuya sustracción se quería evitar.

Tampoco pareció idónea en aquel caso la carta de despido, porque no llegaba a imputar al trabajador la apropiación de ningún objeto, pese a lo cual la sentencia de instancia consideró acreditado que el actor se había llevado un reloj.

No apreció tampoco la proporcionalidad de la medida, porque la normativa legal exige la previa comunicación al comité de empresa e incluso la colocación visible de un distintivo informativo, y en este caso la instalación no había sido objeto de publicidad alguna, no dándose cuenta a los representantes de los trabajadores ni instalando dispositivo informativo alguno, por lo que se estimó que la instalación de la cámara de vigilancia no había observado los criterios constitucionales, lo que determinaba la invalidez de la prueba, determinando la improcedencia del despido conforme se solicitaba.

La contradicción no puede apreciarse porque los supuestos difieren sustancialmente, no pudiendo apreciarse ni identidad ni similitud de los supuestos que han de compararse, puesto que en el caso enjuiciado se partía de un supuesto de despido disciplinario desde la información obtenida por el tratamiento de los datos proporcionados por un sistema de grabación de videovigilancia, cuyo destino inicial la juzgadora de instancia y la Sala de Suplicación no consideraron idóneos para su utilización con fines disciplinarios laborales. Sin embargo en el caso de la referencial que se cita para este segundo motivo de recurso, el sistema de grabación fue preparado por la empresa con específica finalidad disciplinaria, careciendo en absoluto de dispositivos de información, por lo que finalmente, y aparte otras valoraciones probatorias diversas, se consideró que no se habían observado los criterios constitucionales, determinado ello la improcedencia del despido, porque era eso lo que se solicitaba.

**SEXTO.-** Por providencia de 21 de abril de 2015, se mandó oír a la parte recurrente dentro del plazo de cinco días, y en aplicación de lo que dispone el artículo 225.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al apreciar la Sala la eventual existencia de causa de inadmisión por posible falta de contradicción entre la sentencia recurrida y las que se citan como término de comparación, al no concurrir las identidades del art. 219 de la LRJS.

La parte recurrente, en su escrito de 18 de mayo de 2015, manifiesta, respecto del primer motivo de recurso que existe contradicción entre las sentencias debiendo determinarse si el tratamiento de datos obtenidos a través de grabaciones videográficas presentes en el centro de trabajo es válido para emplearse como prueba de hechos susceptibles de constituir infracción laboral. Con respecto al segundo motivo, considera la recurrente que debe unificarse la jurisprudencia para determinar si la falta de observancia de los criterios constitucionales en la práctica de pruebas videográficas que incidan sobre el derecho fundamental a la intimidad y a la protección de datos personales implica la improcedencia o la nulidad del despido disciplinario.

Sin embargo los argumentos expuestos por la misma no desvirtúan en modo alguno las consideraciones que se hacen en los razonamientos previos de esta resolución, por lo que, de conformidad con el informe del Ministerio fiscal, procede inadmitir el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, con imposición de costas a la parte recurrente y dándose, en su caso, a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda de acuerdo con la sentencia de suplicación.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

#### **LA SALA ACUERDA:**

Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don Ignacio Eloy Sánchez López en nombre y representación de EMPRESA CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Principado de Asturias de fecha 23 de mayo de 2014, en el recurso de suplicación número 797/2014, interpuesto por CENTROS COMERCIALES CARREFOUR S.A., frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Oviedo de fecha 4 de febrero de 2014, en el procedimiento nº 406/2013 seguido a instancia de DON Juan María contra CENTROS COMERCIALES CARREFOUR S.A., sobre despido.

Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, con imposición de costas a la parte recurrente y dándose, en su caso, a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda de acuerdo con la sentencia de suplicación.

Contra este auto no cabe recurso alguno.

Devuélvase los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.



Así lo acordamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ