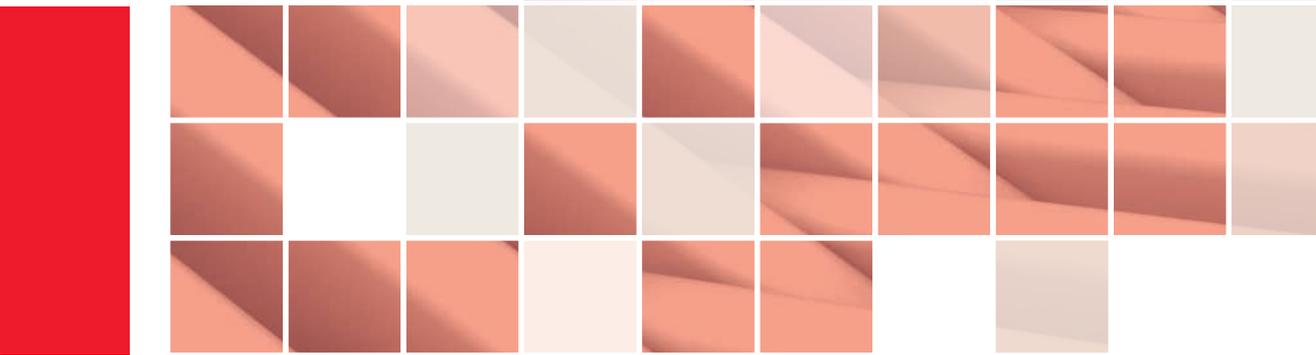


ANUARIOS

2023 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2022 de los grandes despachos

Abdón Pedrajas Littler • Allen & Overy • Broseta Abogados • Bufete de la Villa • Ceca Magán Abogados • Cuatrecasas • Deloitte Legal • Dikei Abogados • DLA Piper • Freshfields Bruckhaus Deringer • Garrigues • Gómez-Acebo & Pombo • Hogan Lovells • King & Wood Mallesons • KPMG Abogados • Martínez-Echevarría Abogados • Ontier • Pérez-Llorca • PricewaterhouseCoopers • Roca Junyent • Sagardoy Abogados • Simmons & Simmons • Uría Menéndez



ANUARIOS

2023 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2022 de los grandes despachos

© Autores Varios, 2023
© LA LEY Soluciones Legales, S.A.

LA LEY Soluciones Legales, S.A.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es
<https://www.laley.es>

Primera edición: junio 2023

Depósito Legal: M-16106-2023
ISBN versión impresa: 978-84-19446-38-1
ISBN versión electrónica: 978-84-19446-39-8

Diseño, Preimpresión e Impresión: LA LEY Soluciones Legales, S.A.
Printed in Spain

© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, LA LEY Soluciones Legales, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, LA LEY SOLUCIONES LEGALES se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **LA LEY Soluciones Legales, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

1. HECHOS

Los hechos de los que deriva la Sentencia objeto de análisis se producen en una empresa que, dedicada a la actividad de hostelería en el aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas, 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.

En concreto, el sistema de videovigilancia 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, sin que existieran monitores en los centros donde se pudieran visualizar las imágenes captadas por las videocámaras. Adicionalmente, se colocaron carteles adhesivos informando de existencia de cámara a la entrada de los establecimientos y en el interior de los mismos, siendo visualizadas por el responsable del fichero, y habiendo sido informada la representación legal de los trabajadores.

No obstante lo anterior, al trabajador objeto del despido no se le notificó la realización de captación de su imagen durante el desempeño laboral ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria.

En este contexto, y fruto de determinadas irregularidades detectadas en la venta gracias a las grabaciones efectuadas, se procede al despido disciplinario del trabajador, el cual interpone la correspondiente acción de despido ante el Juzgado de lo social.

Llegado el momento del juicio, se propuso como prueba la reproducción de la imagen y, en particular, la relativa a las grabaciones del actor en el punto de venta, pretendiéndose acreditar así las conductas imputadas, al mismo tiempo que se proponía la testifical de un detective privado encargado de realizar, a través de una agencia de seguridad, las referidas grabaciones.

No obstante, ambas pruebas fueron inadmitidas por la Juzgadora de instancia, al considerar, en apretada síntesis, que la falta de información previa y expresa al trabajador afectado de la instalación de las cámaras, así como de su finalidad, contravenía el derecho a la tutela informativa ex art. 18.4º CE, declarando así el despido improcedente (hacemos notar que no se petitionó por la contraparte, ni se planteó por la Juzgadora, la nulidad de la medida extintiva, siendo otra cuestión que también es objeto de diversas y divergentes opiniones) pues, obvio es decirlo, era la única prueba fehaciente de las conductas realizadas, junto con el informe del detective, que recogía las reiteradas imágenes y que, como ya hemos anticipado, también fue inadmitido.

Frente a dicha Sentencia, se interpuso recurso de suplicación ante las Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó la Sentencia núm. 13/2020 de 16 de enero, que desestimó el recurso y confirmó la Sentencia de instancia.

Cabe apuntar, a los efectos de la casación que se interpuso, que ante el mismo Juzgado de lo social y el mismo día, se enjuició otro procedimiento de la misma mercantil, pero con otro trabajador, donde se imputaban hechos sustancialmente iguales y donde, como acontece en el presente supuesto fáctico, la misma Juzgadora inadmitió la prueba propuesta, si bien, en trámite de recurso de suplicación, el propio Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su Sentencia núm. 09/2020 de 10 de enero, estimó el recurso de suplicación interpuesto, declarando así válida la prueba y ordenando la retroacción de las actuaciones para que, previa práctica de la prueba de reproducción de la imagen inadmitida, se dictara nueva Sentencia. Por tanto, el mismo Tribunal —si bien distinta Sección— en supuestos sustancialmente iguales, llegó a la conclusión opuesta a la Sentencia que motivó el recurso de casación para unificación de doctrina que finalizó con la resolución objeto del presente comentario o, dicho de otro modo, la resolución dictada por el propio Tribunal días antes sirvió como Sentencia de contraste para que el Alto Tribunal ejerciera su labor nomofiláctica.

De esta forma, y como indicamos, se preparó e interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina por parte de la empresa en la que se solicitaba la nulidad de las Sentencias dictadas para que, previa admisión —y práctica— de la prueba de grabación y de detective indebidamente inadmitidas, se dictara nueva Sentencia.

2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo objeto de análisis (núm. 285/2022, de 30 de marzo, dictada por dicho Tribunal Supremo

en el procedimiento de recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1288/2020) resuelve casar y anular la previa Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y declara 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, considerando, en definitiva, que es una prueba lícita.

A tales efectos, parte de la premisa de que se trata de un supuesto de hecho que se produjo estando en vigor la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal («LOPD») y, por tanto, 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 («LOPDGDD»).

Tras ello, el Alto Tribunal remarca que existe una diferenciación entre la videovigilancia oculta y aquella como la que, en el supuesto analizado, se realiza con conocimiento de la persona empleada y existían carteles adhesivos que permitía conocer su presencia. En este caso, y tras realizar un recorrido por su propia doctrina previa y de la importante Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos («STEDH») (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II), concluye con la licitud de la prueba sobre la base de la superación del conocido test constitucional de proporcionalidad y pondera el derecho a la protección de datos frente al poder de dirección empresarial:

a) Siendo el demandante dependiente de primera, prestando servicios en la cafetería de un aeropuerto, la instalación de las cámaras era, en primer lugar, 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;

b) En segundo lugar, se trata de una medida idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio;

c) También se concluye con que es una medida necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad;

d) Y, en fin, se concluye con que es una medida 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.

Todo lo anterior lleva a concluir con el resultado ya adelantado: la retroacción de las actuaciones hasta el momento de celebración de la prueba no admitida.

Cabe añadir, para así conocer el «final procesal» del caso, que, tras la celebración de la prueba, se dictó nueva Sentencia de instancia que declaró la procedencia de la medida extintiva, tanto en el supuesto de la Sentencia comentada, como la que se propuso como de contraste.

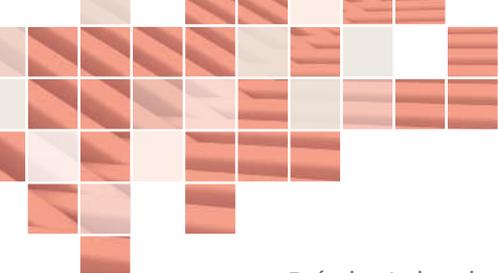
3. COMENTARIO

La materia que trata la Sentencia objeto de análisis, esto es, la utilización de sistemas de video vigilancia o circuitos cerrados de televisión es, sin miedo a equívocos, una de las que mayor debate doctrinal y judicial ha traído en las dos últimas décadas, si bien en su inicio el derecho fundamental que fue examinado fue el relativo al derecho a la intimidad ex art. 18.1º de la CE.

Efectivamente, desde esa perspectiva, inicialmente fueron diversas las resoluciones del Tribunal Constitucional que dieron cuerpo a una sólida doctrina en la materia y que se centraban en un examen del denominado «*test de proporcionalidad*» precitado, de tal forma que si la medida superaba dicho test, la misma encontraba acomodo y encaje en el artículo 20.3º del ET y, en caso contrario, se entendía vulnerado el reiterado derecho a la intimidad.

El anterior test sirvió, por ejemplo, para que la importante STC núm. 186/2000 de 10 de julio declarase la constitucionalidad de la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión para la vigilancia de la actividad laboral de un trabajador. En concreto, dicha resolución declaraba lo siguiente:

«La medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador 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 y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE».



«Práctica Laboral para Abogados» nos presenta en esta decimosexta edición los casos más significativos defendidos por un importante número de prestigiosos profesionales de la abogacía en el ámbito laboral español.

Una vez más, las puertas de los bufetes se abren y los propios protagonistas de los expedientes tramitados —los abogados de 23 grandes firmas— desgranar la esencia de 37 relevantes asuntos resueltos a lo largo del año 2022 y pronunciados por los tribunales laborales al amparo de la regulación vigente tras la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021-2022 y de las recientes novedades normativas introducidas en nuestro marco jurídico. Su índice temático refleja la relevancia de las cuestiones abordadas:

- Ámbito subjetivo del contrato de trabajo. Alta Dirección
- Contratación y condiciones de trabajo
- Convenios colectivos y otros derechos colectivos
- Cuestiones procesales
- Derechos fundamentales
- Extinción del contrato de trabajo
- Despidos individuales
- Sucesión de empresa

Como en ediciones anteriores, y con el objetivo de que el panorama anual de decisiones judiciales queda mejor y más ampliamente reflejado, desde la sección "Desde la Dirección", el Consejo de Dirección de esta obra hace una breve reseña de sentencias del Tribunal Supremo que no han sido comentados por los despachos participantes.

Imprescindible y de utilidad incuestionable, tanto para la abogacía como para el ámbito docente, cada nueva edición de "Práctica Laboral para Abogados" se ha afianzado como referente en el análisis de los problemas y soluciones que se generan en el sector legal, exponiendo casos de máxima actualidad y relevancia, lo que sin duda suscita año tras año un mayor interés para el jurista lector, que a través de estas páginas es testigo del desarrollo de nuestro marco de relaciones laborales.

ISBN: 978-84-19446-38-1



ER-0289/2005

GA-2005/0100