

ANUARIOS

# 2016 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2015 de los grandes despachos

Abdón Pedrajas & Molero • Alemany, Escalona & de Fuentes • Allen & Overy • Baker & McKenzie • Broseta Abogados • Ceca Magán Abogados • Clifford Chance • Cuatrecasas, Gonçalves Pereira • Deloitte Abogados • Dikei Abogados • DLA Piper • Freshfields Bruckhaus Deringer • Garrigues • Gómez-Acebo & Pombo • Herbert Smith Freehills • Hogan Lovells • King & Wood Mallesons SJ Berwin • KPMG Abogados • Landwell-PwC • Martínez-Echevarría, Abogados • Pérez-Llorca • Roca Junyent • Sagardoy Abogados • Simmons & Simmons • Uría Menéndez

■ LA LEY



ANUARIOS

■ LA LEY

# 2016 Práctica Laboral para abogados

Los casos más relevantes en 2015 de los grandes despachos

Consulte en la web de Wolters Kluwer ([www.digital.wke.es](http://www.digital.wke.es)) posibles actualizaciones, gratuitas, de esta obra, posteriores a su publicación.

© **Wolters Kluwer España, S.A.**

**Wolters Kluwer**

C/ Collado Mediano, 9  
28231 Las Rozas (Madrid)  
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502  
e-mail: [clientes@wke.es](mailto:clientes@wke.es)  
<http://www.wolterskluwer.es>

Edición: junio 2016

Depósito legal: M-19799-2016  
I.S.B.N.: 978-84-9020-523-5 (papel)  
I.S.B.N.: 978-84-9020-524-2 (digital)

© **WOLTERS KLUWER ESPAÑA, 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, Wolters Kluwer España, 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](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

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.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, 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.

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.  
Printed in Spain

## 1. HECHOS

La STSJ de Castilla-León de 1 de octubre de 2015, dictada en el recurso de suplicación 1940/2013, analiza un supuesto de despido disciplinario en el que la empresa imputó al empleado varios incumplimientos contractuales, algunos de los cuales no podían ser adverados directamente por los encargados o por otros empleados de la empresa, siendo, en todo caso, conductas gravemente transgresoras de la buena fe contractual.

Y para poder advenir con certeza que determinados incumplimientos contractuales fueron, efectivamente, cometidos por el trabajador despedido, y del que sospechaba la empresa, ésta instaló temporalmente cámaras de vigilancia ocultas en el centro de trabajo, sin notificar dicho extremo a los empleados que prestaban servicios en el referido centro de trabajo, a los efectos de comprobar que, efectivamente, dicho empleado era el autor de los incumplimientos contractuales sancionados, finalmente, con el despido disciplinario.

Y, precisamente, el hecho de que la empresa no hubiese efectuado comunicación alguna a sus empleados acerca de la instalación de las cámaras ocultas de videovigilancia para advenir si las irregularidades detectadas previamente eran cometidas por un empleado, fue el argumento utilizado por la sentencia de instancia para declarar la nulidad del despido por entender que dicho comportamiento empresarial había vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador despedido, amparándose para ello en el artículo 18, apartados 1 y 4 de la Constitución Española, al entender que en tanto que el ejercicio del poder disciplinario de la empresa está limitado por los Derechos Fundamentales, la empresa no puede emplear contra los trabajadores una información sin, previamente, informarles de las características y del alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse con las cámaras de videovigilancia a través de las cuales se iba a obtener dicha información.

Por lo anteriormente indicado la sentencia de instancia entendía que la empresa debía haber informado a sus empleados de los casos en que 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 incumplimiento del contrato de trabajo y, al no haberlo hecho así, entendió que el despido debía ser declarado nulo por haber vulnerado la empresa el artículo 18, en los apartados 1 y 4 de la Constitución Española.

No obstante, debemos destacar que la propia sentencia de instancia reconocía que en el caso comentado no estábamos ante un sistema de videovigilancia como tal, sino ante una actuación de la empresa necesaria para comprobar que el empleado llevaba a cabo conductas fraudulentas.

## 2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

Considera la sentencia comentada que no resulta de aplicación al caso de autos la doctrina constitucional manejada por el juzgador de instancia, construida en la Sentencia del TC número 29/2013, pues no nos encontramos ante el supuesto de hecho allí abordado, consistente en la colocación de mecanismos de videovigilancia en espacios públicos de paso o vestíbulos; sino que en el caso comentado estamos ante otro bien distinto en el que el mecanismo captador de imagen fue posicionado con la única finalidad de constatar por la empresa la realidad de los hechos infractores que se presumía cometía el trabajador.

Y si bien en el caso analizado por la STC 29/2013, se consideró que concurría la lesión del derecho fundamental consagrado en el artículo 18.4 de la CE, por entender que, en dicho caso, existía una obligación de informar a los trabajadores de la colocación de tales sistemas de videovigilancia, no ocurre lo mismo en el caso analizado por la sentencia comentada en donde la Sala colige que *«el hecho de la instalación del circuito cerrado de televisión no fue previamente puesto en conocimiento del comité de empresa o de los trabajadores afectados sin duda por el justificado temor de la empresa de que el conocimiento de la existencia del sistema de filmación frustraría la finalidad pretendida, lo que carece de trascendencia desde la perspectiva constitucional, pues, fuese o no exigible la previa comunicación al comité de empresa estamos ante un supuesto de legalidad ordinaria, que no constitucional»*.

Así las cosas entiende la sentencia comentada que *«la vigente Ley Enjuiciamiento Civil en su artículo 299.2 admite como prueba los medios de reproducción de las palabras sonido y la imagen, bien entendido que siempre que se hayan obtenido sin violar el derecho de intimidad de las personas»*, razonando que no constituye un atentado a la dignidad del trabajador o una intromisión en su intimidad la práctica empresarial consistente en instalar en

el centro de trabajo aparatos para la reproducción de la imagen para seguridad a veces de los propios trabajadores o para constatar que éstos cumplen las órdenes e instrucciones de la empresa así como su rendimiento, no constituyendo en estos casos, pues, el referido vídeo en su aportación al proceso una vulneración de los derechos fundamentales.

En conclusión, entiende la sentencia comentada que, habiendo detectado la compañía la presencia de irregularidades en el desempeño de la actividad laboral por un empleado, la empresa utilizó las cámaras de videovigilancia ocultas como un sistema idóneo para la constatación de los hechos así como de su autoría, sin que con ello se menoscabara derecho fundamental alguno del trabajador, no cabiendo admitir en este caso que la empresa tenía una obligación de comunicar previamente el posicionamiento de dichos sistemas de filmación, pues es notorio que con ello se hubiera frustrado la efectividad de los aquéllos.

Y tampoco es de recibo admitir que la empresa pudo optar por otros instrumentos de comprobación como el uso de vigilantes de seguridad, tal y como había propuesto la sentencia de instancia pues vuelve a ser evidente que el resultado obtenido no hubiera sido el mismo.

Partiendo del carácter lícito de las cámaras de videovigilancia como medio de prueba empleado por la empresa para la imputación de varios hechos incorporados a la carta de despido del empleado, se ha de descartar la eventual calificación de nulidad de la decisión empresarial de despido del trabajador que, finalmente, fue declarado por el TSJ como despido procedente, revocando el fallo de la sentencia de instancia.

### 3. COMENTARIO

La primera imputación que se detallaba en la carta de despido del empleado se había detectado por la empresa con cámaras de videovigilancia ocultas, habiendo declarado el magistrado de instancia la nulidad de la prueba por haber vulnerado el artículo 18, apartados 1 y 4 de la CE. Para ello se basó en la STC 29/2013, de 11 de febrero de 2013, que se transcribe en la sentencia de instancia y que no es aplicable a nuestro caso pues estamos ante supuestos de hecho totalmente diferentes.

Recordemos que el artículo 18.1 de la CE establece que *«se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen»*. Asimismo, el apartado 4 del referido artículo señala 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»*.

Pues bien, para saber si la conducta de la empresa vulneró, o no, los referidos derechos fundamentales, debemos analizar la doctrina constitucional contenida en las STC 29/2013 y STC 186/2000. Al respecto debemos destacar que la propia STC 29/2013 establece y razona cuáles son las diferencias entre el supuesto de hecho que analiza y el supuesto de hecho analizado por la STC 186/2000, de 10 de julio de 2000 cuya doctrina es la que realmente debe aplicarse al caso resuelto por la sentencia del TSJ de Castilla-León comentada.

En efecto, la doctrina correcta que debe aplicarse al caso analizado y a supuestos análogos al presente es la establecida en la STC 186/2000, de 10 de julio de 2000, sin que pueda confundirse el supuesto analizado y la doctrina contenida en dicha sentencia con el caso que estudia la STC 29/2013, tal y como la propia STC 29/2013 señala en su Fundamento Jurídico 6 al destacar que «*el asunto enjuiciado difiere de esos precedentes (STC 98/2000 y STC 186/2000) desde todos los planos relevantes de aproximación*», siendo el propio TC quien establece las diferencias entre el supuesto de hecho analizado por la STC 29/2013 y el supuesto de hecho analizado por la STC 186/2000. Estas diferencias son las siguientes:

— Desde el punto de vista de los hechos, en primer lugar, la STC 186/2000 no se planteaba una hipótesis de utilización de las grabaciones para un fin distinto al expresamente divulgado, como podría acontecer en los autos analizados por la STC 29/2013, sino que estudia el supuesto de una grabación secreta de la actividad laboral.

— En segundo lugar, la grabación en la STC 186/2000, se producía en el puesto de trabajo, no en los vestíbulos y lugares públicos de paso, esto es, fuera de las dependencias en las que se perfecciona la actividad, como sucede, contrariamente, en la STC 29/2013.

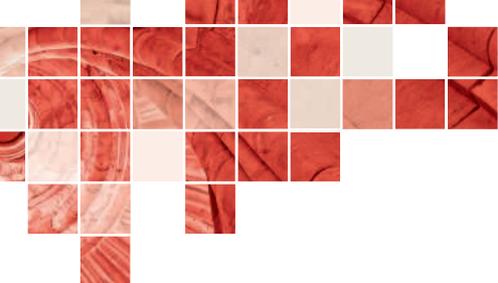
— Adicionalmente en el FJ 8 de la STC 29/2013 señala más diferencias con el supuesto analizado en la STC 186/2000, que pasamos a detallar:

Ni siquiera estaban situados los aparatos de video-vigilancia dentro de las concretas dependencias donde se desarrollaba la prestación laboral, sino en los vestíbulos y zonas de paso públicos.

La video-vigilancia respondía a una «*medida de seguridad pública en un lugar tan abierto al público*» (alegaciones de la propia universidad en el procedimiento ante la Agencia Española de Protección de Datos), y no obedecía, por tanto, a un fin declarado y específico de control de la actividad laboral.

Así las cosas, en el caso comentado, el TSJ de Castilla-León acogiendo la doctrina de la STC 186/2000 señala que «*no se trata de un sistema de video-*





**P**ráctica Laboral para Abogados nos presenta, por noveno año consecutivo, los casos más significativos que un importante número de profesionales de la abogacía en el ámbito laboral han asesorado en su práctica profesional, asuntos que ellos mismos nos comentan en las páginas de esta obra.

25 grandes bufetes de nuestro país nos detallan la esencia fundamental de 41 casos de especial trascendencia y que han sido resueltos a lo largo del pasado año 2015. En su índice temático queda reflejada la relevancia de las cuestiones que se abordan en esta edición:

- Condiciones de trabajo
- Convenios colectivos y otros derechos colectivos
- Cuestiones procesales
- Despidos colectivos
- Elecciones sindicales
- Extinción del contrato de trabajo. Despidos individuales
- Seguridad Social y mejoras voluntarias
- Sucesión de empresa

En la sección «Desde la Dirección» se recogen, a través de un análisis sumario, algunos de los pronunciamientos más relevantes de nuestros Tribunales que no han sido llevados por los despachos participantes en esta obra, lo que permite al lector enriquecer y ampliar la visión del panorama actual de las decisiones de los tribunales laborales.

Innovadora en el ámbito de las publicaciones de Derecho, «Práctica Laboral para Abogados» se ha erigido como una obra imprescindible y de una utilidad incuestionable, tanto para la práctica profesional de la abogacía como para nuestras Facultades y Escuelas de Negocios.

