



Roj: **STS 935/2020** - ECLI: **ES:TS:2020:935**

Id Cendoj: **28079140012020100167**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/03/2020**

Nº de Recurso: **256/2017**

Nº de Resolución: **212/2020**

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

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 256/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 212/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 5 de marzo de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Pablo Cosin Gandía, en nombre y representación de la empresa Juan Fornés Fornés, S.A., contra la sentencia de 5 de octubre de 2016 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en el recurso de suplicación núm. 2231/2016, formulado frente a la sentencia de 15 de marzo de 2016 dictada en autos 747/2015 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Benidorm seguidos a instancia de D. Carlos Manuel contra Juan Fornés Fornés, S.A. sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, D. Carlos Manuel representada por la letrada D^a Carmen Ausina Sala.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 15 de marzo de 2016, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Benidorm, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando la demanda interpuesta por D. Carlos Manuel debo declarar IMPROCEDENTE el despido acordado por JUAN FORNES FORNES S.A. en fecha 19-6-2015, y, en consecuencia, condeno a ésta a la inmediata readmisión de la actora en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse el despido o, a su elección, a que le abone la indemnización de 9.783 euros, pudiendo ejercitar su derecho de opción en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de la presente resolución, y entendiéndose que opta por la readmisión en el supuesto de no ejercitarlo, con abono de los



salarios dejados de percibir sólo en caso de opción por la readmisión, advirtiéndose a las partes que, en el supuesto de que la empresa opte en tiempo y forma por la indemnización, la relación laboral se entenderá extinguida con efectos del cese efectivo en el trabajo, y todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder al Fondo de Garantía Salarial."

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **Primero.-** Carlos Manuel , con DNI NUM000 ha prestado servicios para JUAN FORNES FORNES S.A. dese el 12-5-2008, en virtud de contrato indefinido a jornada completa, con la categoría profesional de preparador (grupo IV), con un salario a efectos de despido de 34,98 euros/día, con prorrata de pagas extra (documentos de nómina).- **Segundo.-** El trabajador fue objeto de despido disciplinario, tras la tramitación del expediente contradictorio, con efectos de 19-6-2015, por la comisión de una falta muy grave, conforme a la siguiente carta de despido (se da por reproducida en lo no transcrito): "TERCERO. Que el día 29 de abril de 2015, Vd. tenía asignado el turno de mañana, con horario comprendido dese las 6:30 horas hasta las 22:00 horas. El referido día, Vd. estaba realizando las tareas de montaje de palets, cuando a las 12:02 horas en el almacén 3 pasillo 69, Vd. retiró la traspaleta eléctrica del palet que estaba montando, momento en el cual el palet de abrió al no estar bien montado, y cayeron una parte de productos al suelo, momento en el cual Vd. se alteró, y sin mediar justificación alguna, comenzó a coger productos del palet, y los tiró contra el suelo de forma descontrolada y agresiva, llegando a romperlos.- CUARTO. Que el día 12 de mayo de 2015, Vd. tenía asignado el turno de mañana, siendo su horario de entrada las 6:30 horas y de salida las 14:30 horas.- Ese mismo día, sobre las 16:00 horas a Vd. se le rompió la máquina de zona, y su superior jerárquico, D. Basilio le dijo que fuese a la oficina a por otra máquina, momento en el cual D. Bernabe , Jefe de Turno, se percató de que la preparación general iba retrasada respecto a las otras zonas, pidiéndole que se pusiese a preparar general, a lo que Vd. respondió que no, elevando el trono de voz y haciendo aspavientos.- De forma inmediata, le reiteró la instrucción, advirtiéndole de que las necesidades la Empresa requerían que se pusiese a preparar en general, volviendo Ud. a negarse, siendo los hechos presenciados por sus dos compañeros, Justa y Cecilio .- QUINTO. Que el día 20 de mayo de 2015 Vd. tenía asignado el turno de tarde, con horario comprendido desde las 14:30 horas hasta las 22:00 horas.- El referido día, sobre las 15:30 horas, Vd. estaba en el almacén, y D. Feliciano , Jefe de Turno, se dirigió a Vd. y le advirtió de que Vd. no estaba cumpliendo sus obligaciones laborales, y estaba interrumpiendo también a sus compañeros mientras trabajaban. Vd. se enfadó y empezó a gritarle muy alterado, gesticulando de forma agresiva, diciendo 'me pagáis una puta mierda y si queréis podéis despedirme'. En ese momento, entró en el almacén D. Gerardo , encarándose también contra él, teniendo que pedirle éste que le acompañase al comedor, ya que había compañeros presenciando su comportamiento.- SEXTO. Así mismo, nos vemos en la obligación, que Vd. ya fue sancionado el día 15 de abril de 2015 por la comisión de una falta leve de inasistencia injustificada, con la correspondiente amonestación por escrito'.- **Tercero.-** El trabajador cometió los hechos indicados en la carta referentes los días 12 y 20 de mayo de 2015.- **Cuarto.-** El trabajador fue sancionado por una falta leve con amonestación por escrito en fecha 15 de abril de 2015, habiendo recibido asimismo dos advertencias en junio y julio de 2014.- **Quinto.-** En fecha 20 de mayo de 2014 los trabajadores de almacén, sin individualizar, dirigieron a la dirección de empresa un escrito con reivindicaciones salariales (documento nº 9 de la actora).- **Sexto.-** El demandante se encuentra afiliado al sindicato UGT.- **Séptimo.-** El actor no ostenta ni ha ostentando en el año anterior al despido la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa o delegado sindical.- **Quinto.-** El actor planteó conciliación ante el SMAC 17-7-2015 intentándose sin efecto."

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, dictó sentencia con fecha 5 de octubre de 2016, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuestos en nombre de Juan Fornés Fornés SA contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Benidorm, de fecha 15 de marzo de 2016, en virtud de demanda presentada a instancia de don Carlos Manuel ; y en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida."

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la empresa Juan Fornés Fórnés, S.A. el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando: 1º motivo) la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Constitucional el 3 de marzo de 2016 y la infracción de lo dispuesto en los arts. 18.1, 18.4 y 24 de la Constitución y el 2º motivo) la contradicción con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 7 de julio de 2016 y la infracción de lo dispuesto en el art. 20.3 ET, en relación con art. 24 de la Constitución.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 20 de noviembre de 2017, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Habiendo transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para la impugnación del recurso sin haberlo verificado, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar



el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 4 de marzo de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina el problema relacionado con la licitud de la prueba obtenida por cámaras visibles y permanentes en el almacén de la empresa, instaladas sin que hubiese sospecha o evidencia de irregularidad de clase alguna en la actividad desarrollada por los empleados, y ello como proyección de las facultades de vigilancia y control que el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores otorga al empresario.

El trabajador demandante fue despedido con efectos de 19 de junio de 2015 por medio de una carta en la que se describían las imputaciones que se contienen en el hecho probado segundo de la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de los de Benidorm, transcrito en otra parte de esta resolución, centrándose el primero de los hechos, acaecido el día 29 de abril de 2015, en el resultado de una grabación videográfica obtenida por cámaras instaladas permanentemente en el lugar donde prestaba servicios el actor, a resultas de la que literalmente se le imputaba que, en esa fecha " ... estaba realizando las tareas de montaje de palets, cuando a las 12.02 en el almacén 3 pasillo 69, Vd. Retiró la traspaleta eléctrica del palet que estaba montando, momento en el cual el palet se abrió al no estar bien montado, y cayeron una parte de productos al suelo, momento en el cual Vd. se alteró, y sin mediar justificación alguna, comenzó a coger productos del palet, y los tiró contra el suelo de forma descontrolada y agresiva, llegando a romperlos".

Al propio tiempo, también se le imputaba en la misma carta la comisión de dos hechos más, ocurridos en los posteriores días 12 y 20 de mayo, lo que, junto con el anterior, determinaba la existencia de un incumplimiento contractual grave y culpable que, a juicio de la empresa, justificaba el despido disciplinario.

2. Interpuesta demanda por despido, el Juzgado de instancia en la sentencia de fecha 15/03/2016, tras rechazar la pretendida vulneración de la garantía de indemnidad, declaró la improcedencia del despido por entender ilícita la prueba obtenida a través de las cámaras de vigilancia, basándose en la doctrina constitucional STC 29/2013, en relación con el primero de los hechos sancionados, y en cuanto a los otros dos, los entendió acreditados y encuadrables en el art. 35 f) del Convenio de Supermercados de la provincia de Alicante como desobediencia a las instrucciones y órdenes de trabajo, y por ello no sancionables con el despido, sino como faltas graves, a las que correspondería una suspensión de empleo y sueldo de catorce días.

SEGUNDO. - 1. Recurrió en suplicación la empresa y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en la sentencia de fecha 5 de octubre de 2016 que ahora se recurre en casación para la unificación de doctrina, desestimó el recurso y confirmó íntegramente la sentencia de instancia.

Para ello se utilizan por la Sala de suplicación dos líneas de razonamiento. El principal se detiene en el análisis de la proporcionalidad de la medida de vigilancia de la actividad laboral del trabajador por medio de cámaras permanentes, a efectos de analizar la eventual vulneración del art. 18.1 y 4 CE invocada por el demandante y de que se tuviera por inválida dicha prueba. Sobre este punto se afirma algo en la sentencia recurrida que resulta muy relevante a la hora de apreciar los hechos de los que se derivan las argumentaciones jurídicas, a efectos de su comparación con las de las dos sentencias de contraste que se invocan en los dos motivos del recurso.

Y sobre ello se dice en esa resolución que "... no es proporcional la media utilizada por la empresa, ya que no hay sospecha previa de que el trabajador u otros compañeros realizaran conductas graves con perjuicio para la empresa que justificaran la utilización de este medio de control del cumplimiento de las obligaciones laborales. En efecto, aunque el medio utilizado es idóneo, desde luego, pues permite fiscalizar las tareas realizadas por el trabajador, por encima de cualquier otro que pudiera ser utilizado, no es necesario (no se sospecha ni del trabajador demandante ni de ningún otro la falta de cuidado en el trato de los productos de la empresa hasta el punto de producir un daño a la empresa por encima de lo normal) y sobre todo no es proporcional (la empresa tiene la facultad de vigilancia y control pero no hasta el punto de enfocar constantemente la actividad del trabajador sin causa justificada), lo que permite concluir que en el caso la medida utilizada no es proporcional, y entra en conflicto con el derecho a la intimidad del trabajador ...".

Añade la sentencia recurrida que la STC 39/2016 -caso Bershka- invocada en el recurso de suplicación como apoyo a la pretensión de licitud de la prueba, contempla un supuesto muy distinto, en el que se habían producido múltiples irregularidades en la caja de las que podía desprender una apropiación dineraria por parte de alguno de los trabajadores que tenían acceso a la misma, y ese fue precisamente el motivo de la instalación de la cámara, razón por la que en ese supuesto sí se consideró una media idónea, adecuada y proporcional, a diferencia con lo ocurrido en el caso.



2. A esas razones se añaden otras relacionadas con la inexistencia de indefensión material en el recurrente, lo que viene a privar de justificación a la pretensión sustanciada en el recurso de suplicación de nulidad de la sentencia de instancia, porque, aunque a los meros efectos teóricos se admitiera que ese medio de prueba era ajustado a derecho, analizados los hechos ocurridos el 29 de abril que con dicha prueba se trataban de acreditar, éstos carecen de la suficiente gravedad para justificar por sí solos una media disciplinaria como es el despido, porque, una vez descartados los otros dos hechos ya valorados disciplinariamente en la sentencia de instancia y respecto de los que la empresa no recurrió, "... los actos imputados, o son inconcretos (no se dice que productos se rompieron, qué daño se produjo a la empresa), o no son graves (el testigo que los presencié no supo decir si el actor los tiró al suelo o los recogió y los puso en el lugar previsto para los productos inservibles). De cualquier forma, correspondía a la recurrente acreditar la indefensión que le ha generado la falta de valoración de la prueba, y no habiéndolo hecho y no hay lugar a adoptar la medida de nulidad solicitada".

TERCERO.- 1. En el recurso de casación para la unificación de doctrina que se ha interpuesto por la empresa se formulan dos motivos. En el primero de ellos se denuncia la infracción de los artículos 18.1, 18.4 y 24 CE, por haberse reputado ilícita la prueba consistente en la reproducción de imágenes grabadas con cámaras de seguridad, y se propone como sentencia de contraste la STC 39/2016, de 3 de marzo.

Es sabido que para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina se exige en el art. 219 LRJS que entre la sentencia recurrida y la invocada como contradictoria exista una identidad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones para que pueda abordarse esa tarea, y como vamos a ver enseguida, esos elementos esenciales son muy diferentes en los supuestos abordados en las resoluciones que comparamos.

Como ya hemos visto en el anterior fundamento, en la sentencia recurrida se resuelve un supuesto en el que el sistema de control y vigilancia mediante cámaras instalado en el almacén de la empresa tenía carácter permanente y visible, sin que conste que, al contrario de lo que ocurría en la sentencia del Tribunal Constitucional, en alguna parte de la empresa apareciera el sistema de información de la existencia de las cámaras que exige la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos.

Pero las diferencias más relevantes entre las sentencias que comparamos son las que recoge en detalle la propia sentencia recurrida al referirse a la STC 39/2016, ahora pretendidamente contradictoria con la recurrida, puesto que en la sentencia constitucional, las cámaras no eran permanentes, sino que se instalaron después de que se detectasen en un centro de trabajo de la empresa Bershka múltiples irregularidades de las que podría desprenderse una apropiación dineraria por parte de alguno de los trabajadores que prestaban servicios en la caja, razón relevante por la que se decidió encargar a una empresa especializada la instalación de la cámara que no fue comunicada a los empleados, siendo también significativamente relevante que esa vigilancia se decidió proyectarla exclusivamente sobre la caja, no sobre el resto del centro de trabajo, y con ello limitada a las personas que tenían acceso a la misma.

Por ello, en la STC se afirma que en el caso "... 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".

2. Aplicando precisamente la misma doctrina, la sentencia recurrida llega a la solución contraria, porque en el caso que en ella resuelve, las cámaras no se instalaron ante ninguna sospecha de irregularidades, sino que tenían carácter permanente y de control constante de la actividad de los trabajadores, lo cual les privaba de la necesaria justificación, necesidad, equilibrio y proporcionalidad.

Por ello, aunque la solución adoptada en ambos casos fue muy diferente, admitiéndose la grabación como medio de prueba en la sentencia de contraste y no aceptándolo la recurrida, ello se debió a que en ellas se valoraron hechos con evidente relevancia constitucional muy distintos, lo que conduce a que afirmemos ahora que no existe contradicción alguna entre la sentencia recurrida y la de contraste, razón por la que en este trámite procesal debemos desestimar este primer motivo del recurso, oído el Ministerio Fiscal.

CUARTO.- 1. Se formula en el recurso un segundo motivo de casación, que en cierto modo supone una descomposición artificial de la controversia, en el que se afirma que la sentencia recurrida infringe lo dispuesto en el art. 20.3 ET, en relación con el art. 24 CE, en cuanto que el empresario -se dice en el enunciado del motivo- podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de



las obligaciones laborales y propone como sentencia de contradicción la dictada por esta Sala de lo Social del tribunal Supremo en fecha 7/07/2016 (rcud. 3233/2014).

Mezcla el recurrente en el motivo alegaciones referidas a la intensidad de la conducta del trabajador y su encuadramiento como incumplimiento contractual grave y culpable justificador de la imposición de la sanción de despido, pero vuelve después a insistir en la validez de la prueba consistente en la grabación por cámaras y en la proporcionalidad de la medida, para terminar solicitando con carácter principal que se decida la procedencia del despido por entender acreditados los hechos en los que se basó el mismo, y subsidiariamente que se declara la validez de la prueba videográfica.

2. La sentencia que se invoca como contradictoria parte también, como se ha visto en el similar motivo del recurso anterior, de unos hechos completamente diferentes a los que justificaron la decisión de la recurrida, como vamos a ver enseguida, razón por la que desde ahora, anticipamos que tampoco en este caso existe la exigible contradicción entre ellas que establece el art. 219 LRJS como elemento determinante para la viabilidad del recurso.

En nuestra sentencia de 7 de julio de 2016 se trataba de una auxiliar de caja de la cadena de alimentación "Día" que prestaba servicios en el centro de trabajo de la localidad de Almendralejo. Consta en los hechos probados de la sentencia de instancia, y así se subraya en la decisión de esta Sala que ahora analizamos, que se había constatado por la dirección en dicho centro de trabajo un alto nivel de pérdidas de origen desconocido, que llegaron a suponer más de 32.000 euros en el año 2.012.

Por esa razón y para averiguar el origen del importante desfase, la empresa había instalado varias cámaras de vídeo-vigilancia en la zona de trabajo denominada "reserva" dedicada al almacenaje de productos, y en otras distintas a vestuarios u oficina, advirtiendo de esa instalación con varios carteles específicos, de manera que los empleados conocían de su existencia. En ese estado de cosas, el día 13/03/13, la demandante accedió a esa zona de almacén-reserva portando un carro lleno de cartones inservibles para introducirlos en la máquina compactadora, extrayendo al mismo tiempo oculto entre los cartones un paquete de lomo loncheado que comenzó a consumir inmediatamente en aquél lugar, dejando el paquete encima de la mesa de las devoluciones, para consumirlo completamente poco tiempo después. Con posterioridad, volvió a realizar la misma operación con otro paquete del mismo producto, cuyo envase, una vez vacío y al igual que el anterior, tiró a la compactadora.

3. Desde estos hechos, la sentencia de contraste niega que exista paralelismo alguno con la STC 29/2013, en la que la genérica colocación permanente de las cámaras para el acceso a la Universidad de Sevilla no tenía su origen en la constatación de irregularidad alguna por parte de los empleados, y, por el contrario sostiene que en el caso que resuelve "... la presencia de las cámaras en la mayor parte del centro de trabajo sugiere una finalidad protectora del patrimonio empresarial y la grabación de conductas que atenten contra esa finalidad como lo prueba que su instalación tuvo un detonante, las múltiples pérdidas últimamente sufridas lo que convierte a todas las personas que se encuentren en el recinto en sujetos de sospecha y es esa la razón de ser de las cámaras. Así, en un momento dado, permiten localizar la conducta irregular de dos trabajadoras, la demandante y la cajera principal, al menos según lo noticiado en estos autos".

A lo que añade a continuación que "... de conformidad con los parámetros de la doctrina constitucional 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 al contrario de lo que sucedería con otras medidas tales como llevar a cabo controles aleatorios que acarrearían molestias innecesarias a trabajadores sin responsabilidad alguna en los hechos que dieron lugar a la adopción de la medida.

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. La comparación de las situaciones que resuelven la sentencia recorrida y la de contraste nos lleva a la convicción ya anticipada de que en ambos casos se resuelven situaciones diferentes y por ese motivo, aunque en la sentencia recurrida se declaró la improcedencia del despido al negar el valor de la prueba obtenida mediante el sistema de vídeo-vigilancia (y también, no lo olvidemos, por ausencia de gravedad suficiente en la conducta observada) y en la de contraste se desestimó el recurso, confirmándose así la procedencia del despido, esas decisiones se tomaron sobre la base de situaciones completamente distintas, que obedecían en



la sentencia de constaste a la existencia de desajustes contables que las cámaras -instaladas para averiguar su origen- detectaron, de ahí su carácter necesario y proporcional, mientras que en la recurrida no existieron sospechas de clase alguna que justificaran esa instalación permanente y no avisada por carteles específicos, para el control genérico de la actividad de los empleados del almacén, sin limitación en el tiempo.

5. De esta forma, la proporcionalidad de la vigilancia mediante cámaras en la empresa como expresión de las facultades de control por parte del empresario se hace absolutamente necesaria como factor determinante para conocer su posible ilicitud, vinculada a los hechos concretos sobre los que recae la media empresarial, tal y como se afirma en la más reciente doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la materia, STEDH 17/10/2019 -López Ribalda II-. En ella se valora muy especialmente para determinar la licitud de la medida de vídeo-vigilancia desde la perspectiva del art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, la búsqueda de un justo equilibrio entre dos intereses divergentes, de una parte el derecho de los trabajadores en relación con la protección de su vida privada, y la facultad del empleador de asegurar la de los bienes y el buen funcionamiento de la empresa, especialmente cuando se trata de ejercer el poder disciplinario.

En la búsqueda de ese equilibrio ponderado debe valorarse especialmente la amplitud de la medida de vigilancia mediante cámaras, puesta en relación con el requisito de la proporcionalidad de la acción empresarial, que es la que debe justificar en cada caso la existencia de razones legítimas, como ocurrió en ese supuesto, y en el de la sentencia de contraste que analizamos en este segundo motivo, en los que existían manifiestamente esas razones desde la realidad de la existencia de desequilibrios o irregularidades detectadas con pérdidas importantes constatadas en el tiempo. Se trata entonces de que los tribunales verifiquen si existe un motivo legítimo que justifique la medida de vídeo-vigilancia y si las medidas adoptadas con este fin son adecuadas y proporcionales, mediante la constatación de que el objetivo legítimo perseguido por el empleador no podía atenderse por medidas menos intrusivas para los derechos de los trabajadores.

5. De este modo la proporcionalidad se vincula, entre otros extremos, a la justificación extraída de la existencia de sospechas previas de irregularidades que justifican "a posteriori" la medida de vigilancia empresarial mediante cámaras, de manera que resulta imposible comparar a efectos unificadores la situación en la que no existe esa justificación por hechos o sospechas de irregularidades previas, con otro en el que la medida de vigilancia cuestionada precisamente tiene su origen en esos desajustes observados.

Por esa razón decíamos en el motivo anterior que no existía la contradicción entre las sentencias comparadas, y lo afirmamos ahora en este segundo motivo, porque tampoco aquí los hechos determinantes para valorar la ponderación y el equilibrio de la medida empresarial de control y vigilancia son similares en un caso y en el otro, sino totalmente contrarios desde esa imprescindible observación de la ponderación, proporcionalidad y equilibrio de la medida adoptada.

QUINTO.- De todo lo que se ha razonado hasta ahora se deduce que en ninguno de los dos motivos cabe apreciar que los hechos, los fundamentos y las pretensiones de la sentencia recurrida ofrezcan la identidad sustancial que exige el art. 219 LRJS, razón por la que, oído el Ministerio Fiscal, esa falta de contradicción que pudo ser motivo de inadmisión del recurso en su día, ha de convertirse en este trámite procesal en desestimación del recurso, lo que determina la declaración de firmeza de la sentencia recurrida en todos sus pronunciamientos, y lo que también conduce a que decretemos la pérdida del depósito constituido para recurrir, sin pronunciamiento sobre costas al no haberse impugnado el recurso..

FALLO

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

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Pablo Cosin Gandía, en nombre y representación de la empresa Juan Fornés Fornés, S.A.

2º) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida de 5 de octubre de 2016 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en el recurso de suplicación núm. 2231/2016, formulado frente a la sentencia de 15 de marzo de 2016 dictada en autos 747/2015 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Benidorm seguidos a instancia de D. Carlos Manuel contra Juan Fornés Fornés, S.A. sobre despido.

3º) Decretar la pérdida del depósito constituido para recurrir, sin pronunciamiento sobre costas.

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

Así se acuerda y firma.



D. Jesús Gullón Rodríguez D^a Rosa María Virolés D^a Concepción Ureste García

D. Juan Molins García-Atance D. Ricardo Bodas Martín

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ