

## NOTA JURÍDICA SOBRE VIDEOVIGILANCIA Y DESPIDO DISCIPLINARIO

El pasado 25/10/2023, el periódico [Cinco Días](#) publicaba el siguiente titular: “*La justicia declara improcedente el despido de una panadera que fue grabada orinando en recipientes destinados al consumo*”.

Dada la trascendencia que ha tenido en los medios de comunicación la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 29/06/2023, que confirma la dictada por el Juzgado de lo Social número 14 de Barcelona el 30/07/2020, conviene explicar brevemente las concretas circunstancias del caso.

En cuanto a la normativa aplicada en la sentencia, hay que destacar el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, cuando indica que *En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.*

De los hechos del caso concreto cabe destacar:

- a) Que la [empresa](#) tiene como actividad la preparación, elaboración, distribución, comercialización y venta de productos de panadería, bollería, etc. y aplica el convenio de hostelería.
- b) Que la empresa tenía instaladas cámaras de vigilancia de la zona de cafetería existiendo indicaciones de su existencia pero no en la zona del obrador. La empresa no informó a los trabajadores ni colocó carteles de aviso cuando instaló las cámaras en el obrador.
- c) Que cuando ocurrieron los hechos sancionados por la empresa, los trabajadores se cambiaban de ropa al entrar y salir del trabajo en la zona del obrador.
- d) Que en la fecha de despido (24/10/2018), la trabajadora (con antigüedad desde 22/11/2005), se encontraba de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, y posteriormente de enfermedad común. Además, había interpuesto denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El despido se produce porque la empresa contrató, en agosto de 2018, los servicios de una empresa de investigación que verificó el día 22 de agosto de 2018, que la trabajadora mientras realizaba sus labores de producción en la zona de obrador del local (...), *realiza sus necesidades en diferentes recipientes de cocina, destinados a productos de consumo humano. En concreto mientras realizaba las labores de producción en la zona habilitada para esta actividad, usted una vez posicionada en cuclillas, micciona dentro de un bol arrojando su contenido por el fregadero, remojando el bol ligeramente en agua y depositándolo con el resto de utensilios limpios, que posteriormente van a ser usados en tareas de producción para el consumo de nuestros clientes.- Esta circunstancia se repite en las siguientes horas: 8.43 h. micciona en un bol verde, 9,26 h. micciona en un bol transparente, 10,37 h. micciona en un bol transparente.*

### Argumentación del fallo de la sentencia:

Como obrador tenía un uso “mixto”, que incluía el cambio de vestuario del personal al no existir vestuario, la captación de imágenes llevada a cabo por la investigación y que derivó en el despido disciplinario, *“supone una invasión ilegítima en la intimidad que el vestuario representa, invalidando la legitimidad de la prueba así obtenida, pues tal lugar supone una prolongación de la privacidad que a toda persona corresponde en lo que es su domicilio”*.

Y se rechaza una interpretación “restrictiva” del ya citado art. 89 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, porque *la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales es un derecho fundamental protegido por el artículo 18.4 CE. (...) debiendo el intérprete extender cuanto sea posible el universo de los sujetos titulares, para que les llegue al mayor número de personas la protección de los derechos fundamentales.*

Al rechazarse la prueba de videgrabación aportada por la empresa, por haberse obtenido con violación de derechos fundamentales, el despido se declara improcedente, condenando a la empresa a optar por la readmisión o por el abono de la indemnización legalmente establecida, que asciende a 25.336,08 €.