



Roj: **STS 1792/2023 - ECLI:ES:TS:2023:1792**

Id Cendoj: **28079140012023100276**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/04/2023**

Nº de Recurso: **801/2020**

Nº de Resolución: **309/2023**

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

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 801/2020

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 309/2023

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 26 de abril de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Gonzalo Pérez Guerrero, en nombre y representación de la empresa Nuestro Bar, S.L., contra la sentencia dictada el 17 de diciembre de 2019, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 708/2019, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Albacete, de fecha 28 de enero de 2019, recaída en autos núm. 47/2018, seguidos a instancia de D. Luis Andrés frente a la empresa Nuestro Bar, S.L., sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido, D. Luis Andrés representado por el letrado D. Óscar Quintana Sánchez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28 de enero de 2019, el Juzgado de lo Social nº 3 de Albacete, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El actor, D. Luis Andrés, con DNI . NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta y riesgo de la demandada, dedicada a la actividad de hostelería, siendo su categoría profesional la de camarero, su antigüedad de 1 de agosto de 2.008, y su salario mensual de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo de la Hostelería para la provincia de Albacete, asciende a 1.594,82 Euros. El salario lo percibía el trabajador, habitualmente, a través de transferencia bancaria. El actor prestaba servicios en las instalaciones



de la empresa en Albacete. La relación laboral del actor es indefinida y a tiempo completo. El actor no tiene la condición de representante de los trabajadores

SEGUNDO.- Que en fecha 30 de noviembre de 2017 el trabajador recibe carta donde se le comunica el despido disciplinario, cuyo texto damos por íntegramente reproducido, si bien destacaremos el siguiente texto: Siendo este el detalle de los hechos mencionados: Por no seguir el procedimiento establecido por la dirección de la empresa en cuanto a la emisión y entrega del ticket (factura) a todos los clientes que le ha sido recordado tanto verbalmente en varias ocasiones como por escrito mediante la entrega del MANUAL DE PROCEDIMIENTO, tanto es así que usted mismo lo realizaba en parte de los servicios omitiéndolo en otros con la finalidad aludida hechos encuadrables en el artículo 39.13 del, considerados como falta grave En cuanto al hecho de borrar y no registrar los correspondientes tickets, no apareciendo la diferencia de estos cobros al realizar los arqueos de caja de cada día, en los que no estaban contemplados los correspondientes servicios que usted anulaba y por ende no registraba correctamente habiendo cobrado el dinero en metálico a los clientes, está recogido en el artículo 40 apartados 2 y 4 del V ACUERDO LABORAL DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA, considerados como faltas muy graves. Hay que poner de relevancia para la toma de esta decisión por parte de la dirección de la empresa que concurre en usted la agravante de reincidencia, ya que con fecha 27 de junio de 2011 fue sancionado con una falta leve por tirar con violencia un bote de ketchup intencionadamente contra el suelo y volcar un tetrabrik de leche en la pileta salpicando por encima de la barra del restaurante, el día 23 de junio de 2011 sobre las 9:30 horas. Así mismo con fecha 07 de junio de 2016 usted fue sancionado con falta grave por provocar y mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este, concretamente por una discusión con un compañero de trabajo, ambas sanciones fueron notificadas en su día y son firmes al no haber sido impugnadas judicialmente por su parte. Por todo ello la dirección de la empresa ha tomado la decisión de imponerle la sanción máxima establecida en el artículo 41.C) del mencionado texto legal, por remisión del artículo 28 del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Albacete, debido a la gravedad de estos hechos y a la reincidencia mencionada anteriormente.

TERCERO.- Que D. Anton, contable del establecimiento, guiado por la finalidad de comprobar cómo se estaba llevando a cabo el servicio de las comandas y en particular las relativas a raciones/medias raciones, procedió a examinar las grabaciones tomadas con las cámaras instaladas en el establecimiento, pasando a examinar la conducta del actor respecto a la ejecución de las labores de cobro de las consumiciones, tanto en la emisión de tickets como en el posterior ingreso del dinero recibido en la caja registradora.

CUARTO.- Se da por reproducido el contenido del doc. 2 del ramo de prueba de la empresa demandada, relativa a información sobre tratamiento de datos personales y prestación de consentimiento expreso para los siguientes datos: nombre, NIF/DNI, Nº SS/Mutualidad, Firma/Huella, Detalles del empleo, Económicos financieros y de seguros, Datos de salud, señalando que el fichero donde se encuentran es las nóminas del personal propio y que la finalidad de su uso es la gestión de clientes, contable, fiscal y administrativa, recursos humanos, gestión de nóminas, prevención de riesgos laborales, servicios económicos financieros y seguros y videovigilancia, destacándose en mayúscula: "CONFECCION DE NOMINAS CAMARERO".

QUINTO.- Que con ocasión de la contratación del actor, en fecha 15 de abril de 2008 se le hizo entrega al actor de diversa documentación, incluido el manual de procedimientos, donde se recoge en su apartado 4.5 "siempre se proporcionara un ticket al cliente para que pueda verificar que se le ha cobrado correctamente". (doc. 3 del ramo de prueba de la parte demandada)

SEXTO.- Se da por reproducido el contenido de los arqueos del bar que aparecen aportados como doc. 4 del ramo de prueba de la parte demandada, donde se recoge que en fecha 10/10/2017 existió una diferencia de -4'61 euros; en fecha 11/10/2017 +12'71 euros, en fecha 12/10/2017 sin diferencia, en fecha 13/10/2017 -9'23 euros, en fecha 14/10/2017 -7'31 euros, y en fecha 15/10/2017 -11'96 euros.

SÉPTIMO.- Se dan igualmente por reproducidos el contenido de las comunicaciones de sanción leve por hecho cometido en fecha 23 de junio de 2011 y una sanción tipificada como grave por hecho cometido en fecha 14 de mayo de 2016. (docs. 7 y 8 del ramo de prueba de la parte demandada)

OCTAVO.- El actor presentó papeleta de conciliación ante el UMAC en fecha 14 de diciembre de 2017, celebrándose acto de conciliación en fecha 17 de enero de 2018 con el resultado de sin avenencia".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que ESTIMANDO la demanda interpuesta a instancia de D. Luis Andrés, asistido del Letrado D. Óscar Quintana Sánchez, contra la empresa Nuestro Bar S.L., asistida por el letrado D. Gonzalo Pérez Guerrero, habiéndose citado al Fondo de Garantía Salarial que no comparece, DEBO DECLARAR Y DECLARO LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO del que ha sido objeto el demandante con fecha de efectos 30 de noviembre de 2017, y en su virtud la mercantil demandada tendrá la opción en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución entre la readmisión o el abono en concepto de indemnización de la suma de 18.547,98 euros, con abono, en caso de readmisión, de los salarios



de tramitación legalmente procedentes, desestimando el resto de pedimentos contenidos en la demanda. El Fondo de Garantía Salarial responderá de las consecuencias económicas previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores y siempre dentro de los límites establecidos en el mencionado precepto".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de la empresa Nuestro Bar, S.L., ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, la cual dictó sentencia en fecha 17 de diciembre de 2019, en la que consta el siguiente fallo: "Que con desestimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada de la empresa "NUESTRO BAR S.L." contra la Sentencia de fecha 28-1-2019 del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Albacete, dictada en los autos 47/2018, recaída resolviendo de modo estimatorio la demanda sobre Despido interpuesta por el trabajador demandante D. Luis Andrés contra la recurrente, procede su íntegra confirmación, con condena en Costas a la empleadora recurrente vencida en el mismo, comprensivas de la Minuta de Honorarios del Letrado de la parte impugnante del recurso, en cuantía de 500 (QUINIENTOS) euros, así como igualmente también procede la condena a la pérdida de los depósitos y tasas constituidos para poder recurrir".

TERCERO.- Por la representación de la empresa Nuestro Bar, S.L., se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2017 (R. 3331/2015).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 17 de noviembre de 2020, se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

La parte recurrida ha impugnado el recurso alegando la falta de identidad con la sentencia de referencia y, en otro caso, reitera que la sentencia recurrida ha resuelto conforme a derecho.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado porque en el caso que ha resuelto la sentencia recurrida hay una suficiente y adecuada información al trabajador de la instalación del sistema de videovigilancia y de las consecuencias que pudieran derivarse en torno al incumplimiento de sus obligaciones laborales.

SEXTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de abril de 2023, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la prueba de videovigilancia en la que la empresa apoya las conductas imputadas en la carta de despido disciplinario, es lícita.

La parte demandada ha formulado dicho recurso contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) Castilla La Mancha, de 17 de diciembre de 2019, rec. 708/2019, que desestima el interpuesto por dicha parte, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Albacete, de 28 de enero de 2019, en los autos 47/2018, que declaró la improcedencia del despido, con las consecuencias legales que tal calificación lleva aparejadas.

Según recoge la sentencia recurrida, el trabajador demandante prestaba servicios con la categoría de camarero para la demandada (Nuestro Bar, SL) y fue despedido el 30 de noviembre de 2017, por no haber emitido y entregado los tickets a los clientes, y haberlos luego borrado y no registrado, comportamiento que fue descubierto a raíz de las grabaciones tomadas por las cámaras visibles instaladas en el establecimiento, y que fueron visionadas por el contable para comprobar que se estaba llevando a cabo el servicio de las comandas. El hecho probado cuarto da por reproducido el documento 2 del ramo de la prueba de la empresa demanda, que consta de los siguientes folios: el primero, de "información a empleados sobre el tratamiento de datos", firmado por el demandante en el que se recoge el tratamiento de datos para el contrato de trabajo, para funciones y obligaciones, para videovigilancia, entre otros y a los efectos del art. 11 y 12 de la LO 15/1999; el segundo sobre "petición de consentimiento expreso para tratar los datos de nivel alta sobre origen racial, salud o vida sexual", a los efectos del art. 7 y 8 de la citada Ley y otro -que consta de dos folios- con igual destino, pero con expresa referencia a confección de nóminas, que es el que describe el ordinal cuarto de la sentencia.

La sentencia recurrida confirma la dictada en la instancia que estimó la demanda y declaró la improcedencia del despido, al considerar que dicha prueba no fue obtenida lícitamente, y que por tanto no sirve para demostrar el incumplimiento alegado. Y ello porque las grabaciones no se realizaron por una sospecha de incumplimiento, sino que se de forma aleatoria, sin informar previamente a los trabajadores y sin que haya constancia tampoco de información previa a los representantes de los trabajadores.



En el recurso de unificación de doctrina se formula el punto de contradicción expuesto anteriormente para que se identifica como sentencia de contraste la dictada por esta Sala de lo Social, el 31 de enero de 2017, rcud 3331/2015.

En ella, el demandante había prestado servicios laborales como dependiente. El centro de trabajo tenía un sistema de videovigilancia por razones de seguridad, siendo el actor conocedor de dicho sistema, sin que hubiera sido informado del destino que podía darse a las imágenes o que pudieran ser utilizadas en su contra. Fue despedido por haber manipulado los tickets y hurtado diferentes cantidades. La sentencia referencial debate la validez de las pruebas obtenidas por la empresa mediante un sistema de videovigilancia de cuya ubicación e instalación se había informado a los empleados aunque no sobre el destino que se les podría dar a las grabaciones ni que se podrían utilizar en su contra. Esta Sala aplica la doctrina establecida por la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) 39/2016, de 3 de marzo, y estima el recurso de casación para la unificación de doctrina de la empresa razonando que la instalación de cámaras estaba justificada por razones de seguridad, era idónea para el logro de ese fin (control de cobros y de la caja), necesaria y proporcionada al fin perseguido. Los trabajadores estaban informados expresamente de la instalación del sistema y de su ubicación por motivos de seguridad. Dicha expresión incluye la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros y en definitiva de la seguridad del centro de trabajo, pero excluye otro tipo de control laboral que sea ajeno a la seguridad. Por ello, la sentencia de contraste estima el recurso y anula las actuaciones practicadas y el acto de juicio a partir de la denegación de prueba de video vigilancia para que se practique y se dicte nueva sentencia con libertad de criterio.

Entre las sentencias existe la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios ya que en ambos casos los trabajadores conocían la existencia de cámaras, instaladas por motivos de seguridad, y si bien en el caso de la sentencia de contraste no se advirtió del alcance de las grabaciones, el destino que podría dárseles o su eventual utilización en contra de los trabajadores, resulta que en la sentencia recurrida se informó al trabajador sobre el tratamiento de los datos para el contrato de trabajo, para funciones y obligaciones, para videovigilancia. No obstante, ello, la sentencia recurrida declara nula la prueba de videovigilancia, mientras que en la sentencia referencial se admite su validez. En mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se han dictado sentencias contradictorias que permiten entrar a conocer de los motivos de infracción normativa planteados.

Y a ello no se opone lo que la parte recurrida alega en su escrito de impugnación al recurso por cuanto que, precisamente, por la misma se admite que al aquí demandante se le dio información sobre la finalidad de la instalación de las cámaras y del tratamiento de las imágenes obtenidas, lo que no acontece en el caso de la de contraste. Pues bien, desde ese enfoque que hace la parte recurrida, la contradicción es más que evidente porque, si a su entender la información dada al demandante no fue suficiente por estar ausente el tratamiento a efectos disciplinarios, resultaría que esa misma situación existiría en la de contraste. Tampoco se puede justificar la falta de contradicción en los razonamientos que haya realizado la sentencia de instancia ya que aquí lo que se está analizando, a los efectos del art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), es la identidad en los hechos, fundamentos y pretensiones y no en los razonamientos que la sentencia recurrida, y menos la de instancia, hayan podido ofrecer para justificar su fallo.

Finalmente, tampoco podemos aceptar lo que, seguidamente, exponer la parte recurrida, en relación con la ausencia de una relación precisa y circunstanciada de la contradicción cuando nada razona al respecto sin que podamos aceptarla por el mero hecho de que la invoque, cuando, además, en este caso está debidamente cumplida a los folios 5 a 9 del escrito de interposición del recurso.

SEGUNDO. - La parte recurrente ha formulado un motivo de infracción normativa en el que identifica como preceptos legales objeto del mismo los siguientes preceptos: art. 24.1 y 2 de la CE, art. 90.1 y 2 de la LRJS, art. 20.3, 54 y 55 del ET y arts. 40.2 y 4 del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería, por remisión del art. 28 del convenio colectivo de Hostelería de Albacete.

Según la parte demandada, el trabajador era conocedor y fue informado sobre el sistema de videovigilancia, por medio del cual se tuvo conocimiento de las conductas imputadas en la carta de despido, que no pueden relejarse como medio de prueba al ser lícita, tal y como resolvió la sentencia de contraste.

La cuestión suscitada en el recurso, y sobre hechos ocurridos bajo la vigencia de la Ley Orgánica 1999 se han dictado por esta sala diferentes sentencias en las que ha validado la prueba videovigilancia aportada al proceso de despido disciplinario.

Como premisa previa en todas ella se parte de que al empresario es al que le corresponde la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido y, como titular también del derecho de tutela judicial efectiva, sin indefensión, debe disponer de los medios de prueba pertinente para su defensa.



La doctrina de esta Sala, en correspondencia con los pronunciamientos emitidos por el TC, afectantes a la citada Ley Orgánica, y el TEDH, nos ha venido recordando que, de conformidad con el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la videovigilancia es una medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales y que ha de diferenciarse entre la videovigilancia oculta y la que se lleva a cabo con conocimiento de los trabajadores. Así como que la instalación de cámaras de seguridad se puede calificar de una "medida justificada por razones de seguridad (control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes y terceros, así como rápida detección de siniestros), idónea para el logro de ese fin (control de cobros y de la caja en el caso concreto) y necesaria y proporcionada al fin perseguido, razón por la que estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego, máxime cuando los trabajadores estaban informados, expresamente, de la instalación del sistema de vigilancia, de la ubicación de las cámaras por razones de seguridad, expresión amplia que incluye la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros y en definitiva de la seguridad del centro de trabajo pero que excluye otro tipo de control laboral que sea ajeno a la seguridad, esto es el de la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo, las conversaciones con compañeros, etc. etc". Y eso se ha venido diciendo, entre otras, en las siguientes resoluciones:

La STS de 21 de julio de 2021, rcud 4877/2018, abordó un pleito en que un vigilante de seguridad estaba encargado del acceso principal de vehículos a un recinto ferial. El actor entregó a la empresa los impresos de requisita, declarando haber efectuado las de los vehículos reflejados en ellos. Las videograbaciones revelaron que el demandante no había realizado dichas requisitas, por lo que fue despedido disciplinariamente. En ella se decía que "cuando el trabajador conoce que se ha instalado un sistema de control por videovigilancia (a través del distintivo de la instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, AEPD), no es obligado especificar "la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control" [...] la sentencia recurrida, exigiendo que se hubiera informado expresamente de que la finalidad de la videovigilancia era controlar la actividad laboral, no se adecúa a la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, pues, por el contrario, esta sentencia entiende que, si el trabajador sabe de la existencia del sistema de videovigilancia, no es obligado especificar la finalidad exacta asignada a ese control". Doctrina reiterada en la STS 25 de enero de 2022, rcud 4468/2018, y STS 817/2021, de 21 de julio (rcud. 4877/2018),

Igualmente, la STS 1003/2021, de 13 de octubre (rcud. 3715/2018) declaró la licitud de una prueba videográfica relativa a un conductor perceptor de un autobús de transporte público, que había sido grabado por unas cámaras situadas en su vehículo que todos los trabajadores conocían y cuya existencia se indicaba en las pegatinas del autobús. El demandante fue despedido disciplinariamente porque en varias ocasiones no cobró el billete a una mujer y, en el tiempo de parada en cabecera, fumó varias veces en el interior del autobús, orinó hacia fuera del autobús y realizó tocamientos, caricias y palmadas a la citada mujer.

Los anteriores pronunciamientos son citados en el emitido en la STS de 30 de marzo (rcud. 1288/2020), en el que, haciéndose eco también de la doctrina constitucional, y más pronunciamientos de esta Sala, subraya que "De conformidad con la citada doctrina constitucional y jurisprudencial interpretativa de la LOPD de 1999, el tratamiento de datos de carácter personal del trabajador consecuencia de la videovigilancia no requería el consentimiento del art. 6 de la LOPD de 1999 porque se trataba de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral. El empleador no necesitaba el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad, ya que se trataba de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y que era conforme con el art. 20.3 del ET. Solamente era necesario el deber de información del art. 5 LOPD de 1999". Y respecto del caso que resuelve, declara la licitud de la prueba diciendo que "Las cámaras estaban señalizadas con carteles adhesivos que permitían que todas las personas presentes en la cafetería, tanto trabajadores como clientes, tuvieran conocimiento de su presencia, habiéndose informado a los representantes de los trabajadores. Es menester ponderar los derechos y bienes constitucionales en conflicto; el derecho a la protección de datos del trabajador y el poder de dirección empresarial. El demandante era dependiente de primera, prestando servicios en la cafetería de un aeropuerto. La instalación de esas cámaras de vigilancia era 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; idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio; necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad; y 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. En consecuencia, la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad. A juicio de esta Sala, estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego".

Con igual doctrina, la STS 503/2022, de 1 de julio (rcud. 1993/2020).



Ya bajo la vigencia de la Ley Orgánica 3/2018, que no es aplicable al caso, la STC 119/2022, ha analizado el alcance del art. 89.5 de la misma, al igual que esta Sala, en la STS 692/2022, de 22 de julio (rcud. 701/2021), que declara la licitud de la prueba de videovigilancia oculta, en un despido disciplinario de una empleada de hogar adoptado con posterioridad a la nueva ley orgánica .

Pues bien, la aplicación de la anterior doctrina al caso que nos ocupa nos lleva a entender que es la sentencia de contraste la que contiene la doctrina correcta.

En efecto y en relación con la falta de información al trabajador del destino dado al sistema de vigilancia existente en la empresa, es evidente que en el caso de la sentencia recurrida, el trabajador no solo conocía la existencia de las cámaras sino que suscribió unos documentos en los que se ponía en su conocimiento el tratamiento de los datos a los efectos del contrato de trabajo, de las funciones y de la videovigilancia, todo ello en cumplimiento de la normativa entonces vigente, recogida en la Ley 15/1999. Afirmar que este conocimiento y documentación no respeta la normativa para con ello considerar que la prueba aportada al proceso es ilícita no se atiene a los criterios doctrinales expuestos ya que, con esa información se debe entender que el trabajador incluso tenía suficiente conocimiento del tratamiento que se le iba a dar a lo captado por las cámaras a las que acudió el contable de la empresa, del sector de la hostelería, para constatar si se estaba dando cumplimiento a las obligaciones laborales en relación con el servicio de comandas y cobro de las consumiciones, y emisiones de tickets e ingreso del dinero en la caja registradora, conforme a las instrucciones que a los trabajadores se les había dado, incluido el demandante, de profesión camarero.

Esto es, la instalación del sistema de vigilancia existente, ya cuando el trabajador comenzó a prestar servicios, estaba destinado al control de la actividad laboral de lo que aquel era conocer, así como del objetivo de las mismas, como era observar el cumplimiento o no de las obligaciones laborales, permite que lo obtenido de ellas en este caso sirva como medio de prueba. Es más, como ha dicho esta Sala, "respecto del deber de información, "el trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control. Lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, porque sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados", que, en el caso presente, además, estaba cumplido".

TERCERO. - Lo anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que el recurso debe ser estimado, casar la sentencia recurrida, y resolviendo el debate planteado en suplicación, procede estimar el recurso y declarar la nulidad de la sentencia de instancia para que, por el juzgado de lo social dicte otra en la que, valorando la prueba de videovigilancia, con el resto de las practicadas, resuelva sobre las conductas imputadas en la carta de despido, todo ello sin imposición de costas en suplicación y con devolución a la parte recurrente del depósito y consignación que se haya podido efectuar para recurrir en suplicación, a tenor del art. 228.2 de la LRJS, en relación con el art. 203.1 de la LRJS

Todo ello sin imposición de imposición de costas en el recurso de casación para la unificación de doctrina, a tenor del art. 235 de la LRJS. y con devolución del depósito constituido para recurrir, por mandato del art. 228.2 de la LRJS.

FALLO

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

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Gonzalo Pérez Guerrero, en nombre y representación de la empresa Nuestro Bar, S.L., contra la sentencia dictada el 17 de diciembre de 2019, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 708/2019.
- 2.- Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el de tal clase interpuesto por la parte demandada, debiendo declarar la nulidad de la sentencia de instancia de fecha 28 de enero de 2019, recaída en autos núm. 47/2018, para que por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Albacete, dicte otra en la que entre a valorar la prueba de videovigilancia, junto al resto de las admitidas y practicadas, y resuelva sobre sobre los hechos imputados en la carta de despido disciplinario. Sin imposición de costas en suplicación y devolución del depósito y cantidades que se hayan consignado para recurrir en suplicación.
- 3.- Sin imposición de costas en el recurso de casación para la unificación de doctrina.



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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ