

La videovigilancia del servicio doméstico tiene las mismas limitaciones que en la empresa

TSJ Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 20 Octubre 2020

Wolters Kluwer

Una cámara oculta grabó a una empleada accediendo a la caja fuerte y manipulándola, pero no puede utilizarse como prueba de despido si no se le informó o no se colocó un cartel.

ÍNDICE

TSJ Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 1762/2020, 20 Oct. 2020, Rec. 1051/2020.

Pese a haber sido grabada la empleada de hogar dirigiéndose al armario donde se ubica la caja de seguridad y accediendo a un cajón simulado en cuyo interior está la caja fuerte, realizando manipulación, el Tribunal declara la improcedencia del despido por la ilicitud de la prueba que sirvió de base.

En la casa trabajaban dos personas más, pero siempre estaban en compañía de la empleadora y la única que tiene acceso con llaves a la vivienda, quedándose en muchas ocasiones sola para limpiar, es la trabajadora despedida.

La instalación de la cámara oculta no había sido informada a la empleada por parte de sus empleadores y no puede ser tomada en consideración, lo que lleva a no tener por acreditada la falta que se imputa para el despido.

Aborda la sentencia la cuestión de la legitimidad de la instalación de cámaras de videovigilancia respecto a las empleadas de hogar, y en el caso, en el que cámara era completamente opaca para las trabajadoras, entiende que el empleador incumplió sus deberes de información.

El régimen general de recabar la previa información expresa de la persona trabajadora cuando por parte de la empresa se van a adoptar medidas de comprobación de la prestación laboral a través de la grabación de imágenes es también aplicable a las empleadas de hogar.

Y siendo así, es también de aplicación la regla que dispone la validez de los controles ocultos a los trabajadores mediante video-vigilancia pero limitada a los supuestos en los que concurren sospechas razonables de que se está cometiendo una infracción grave con perjuicio para el empleador.

Es cierto que el marido de la empleadora interpuso una denuncia ante la Comisaría de la Policía Nacional, indicando que le habían sido sustraídos de la caja fuerte de su domicilio 30.000 euros en efectivo y varias joyas del cajón de la cómoda de la habitación, y tras ello, instaló una cámara de grabación en el lugar donde se encontraba una caja fuerte, pero insistimos, no informó de ello a la trabajadora -ni de la existencia de la cámara ni de la finalidad de la grabación-, sin que tampoco conste la colocación de un cartel informativo.

Las pruebas obtenidas a través de un instrumento oculto de vigilancia no son válidas si no está justificada su instalación, y no se ha dado al trabajador información previa de la existencia de un sistema de video vigilancia ni del uso de los datos obtenidos, concluye el Tribunal, haciéndose eco de reiterada doctrina que en materia de protección de datos personales y del derecho a la intimidad, tiene dicho que no hay una habilitación legal expresa para una omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales, y que tampoco puede situarse su fundamento en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia.