



MOORE

LABORAL

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA VÁLIDA LA VIDEOVIGILANCIA PARA ACREDITAR UN DESPIDO

La Sentencia 285/2022 de 30 de marzo de 2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (en adelante, TS) versa sobre la problemática de la admisibilidad de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido disciplinario del trabajador, y asimismo sobre los requisitos necesarios de la prueba basada en la videovigilancia y la atención a los principios de "balanceamiento" o ponderación entre los derechos en juego. La admisibilidad de una prueba de videovigilancia para despedir disciplinariamente al trabajador está sometida a un sistema de límites y condiciones de validez ineludibles, cuya inobservancia puede afectar a la calificación judicial del despido.

El Juzgado de lo Social número Ocho de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente declarando la *improcedencia del despido* que se produjo con efectos de 9 de mayo de 2018. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 16 de enero de 2020, rec, 743/2019, confirmó la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, que había inadmitido la prueba de videovigilancia, declarando la *nulidad* del despido.

La controversia de este procedimiento consistía en determinar si debió admitirse la prueba de videovigilancia que aportó en el proceso judicial la empresa para justificar el despido disciplinario de uno de sus trabajadores, motivado en la comisión de irregularidades en relación con la caja registradora en su lugar de trabajo.

La empresa instaló un sistema de control por videovigilancia con la finalidad de intentar reducir y prevenir el problema de la pérdida desconocida en el comercio al por menor. Consistía en varias cámaras ubicadas en el interior de los centros sobre las máquinas de cobro y en la perpendicular de las barras de servicio al objeto de identificar a la persona que realiza la función de cajero. Se instalaron para garantizar la seguridad respecto a los empleados y bienes de la empresa.

No existían monitores en los centros donde se puedan visualizar las imágenes captadas por las videocámaras y se colocaron carteles adhesivos informando de existencia de cámara a la entrada de los establecimientos y en el interior de los mismos. Las imágenes eran visualizadas por el responsable del fichero y grabadas y guardadas en el sistema instalado.

La empresa **informó a la representación legal de los trabajadores los cambios de ubicación de cámaras con especificación de nueva ubicación y posteriormente la instalación de nuevos equipos de vigilancia en determinados puntos con especificación de los mismos**. Al actor no se le notificó la realización de captación de su imagen durante el desempeño laboral ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria. La actividad de videovigilancia era continuada efectuándose comprobaciones aleatorias.

Se trata de decidir si la **prueba era válida y si limitación de los derechos fundamentales de la persona trabajadora era razonable y justificada**. Al respecto, se indica que 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 del TS estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego.

La **videovigilancia** puede ser una **medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales**, al amparo del art. 20.3 del ET. Es necesario distinguir entre la **videovigilancia oculta** y la que se realiza con **conocimiento efectivo de la persona empleada**.

En este sentido, el TS trae a colación la doctrina interpretativa de la LOPD de 1999, que determinaba que el tratamiento de datos de carácter personal del trabajador consecuencia de la videovigilancia no requería el consentimiento del artículo 6 de la citada

norma, ya que se trataba de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral, conforme con el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al consentimiento, el TS entiende que el deber de informar se entiende cumplido ya que la instalación de las cámaras era conocida por todos los empleados, además de existir cartelería que permitían a todos los “interesados” conocer su existencia.

Por todo ello, el TS anula la sentencia recurrida y determina que se puede admitir como prueba en el ámbito laboral, la videovigilancia siempre que se den las condiciones que justifiquen que la misma era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad.

Este supuesto tuvo lugar antes de la entrada en vigor de la L.O 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). Tras esta normativa, recordamos que existe obligación de información con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa de la instalación de videovigilancia a los trabajadores.

