

STS de 21 de julio de 2021, recurso 4877/2018

Videovigilancia y prueba en un caso de despido (acceso al texto de la sentencia)

Un trabajador de una empresa de seguridad fue **despedido por no seguir el protocolo de protección de un recinto ferial, habiendo sido obtenida la prueba a partir del visionado de las imágenes de las cámaras de seguridad instaladas en los aparcamientos y entradas del recinto**. Se pudo comprobar que registraba en el correspondiente impreso, como efectuados, controles de vehículos que no constaba en esas imágenes que se hubieran realizado, mientras que con carácter previo **había consentido expresamente que se pudieran tratar sus datos personales e imágenes** almacenados en esas grabaciones.

Tras la constatación de las faltas cometidas, **la empresa le comunicó su despido disciplinario**; con posterioridad el trabajador comunicó a la empresa que cancelaba su autorización en relación con los datos de carácter personal e imágenes que obraran en poder de aquella. El despido fue declarado, **en instancia y en suplicación ante el TSJ, improcedente**, al considerar que, si bien el empleado conocía el sistema de videovigilancia instalado en el recinto, la finalidad del mismo no era el control de su actividad laboral, sino el del acceso a dicho recinto.

El TS, por el contrario, y aplicando la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sentencias "López Ribalda II", de 17/10/2019), **de nuestro TC** (STC 39/2016, de 03/03/2016) **y del propio TS** (STS 77/2017, de 31/03/2017), **concluye que**, tras la mencionada STC 39/2016, **se han rebajado las exigencias informativas** que debe facilitar la empresa al trabajador cuando instala un sistema de videovigilancia, sin que sea necesario que expresamente se informe al mismo de que tal sistema tiene la finalidad de controlar la actividad laboral, considerando que es notorio el conocimiento por parte del trabajador de la existencia del mismo. Ni siquiera es necesario, a estos efectos y a tenor de lo dispuesto en la STEDH "López Ribalda II", que se informe con detalle del emplazamiento de determinadas cámaras.

En definitiva, **el trabajador conocía la existencia de ese sistema de videovigilancia y la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido**, por lo que tal prueba debió ser admitida y valorada a los efectos de la calificación del despido disciplinario ejercido por la empresa. Consecuentemente, **se anula la sentencia recurrida y se determina la necesidad de que se celebre un nuevo juicio en el que se admita la prueba aportada por la empresa**.