

Septiembre 2021

Departamento de Derecho Laboral

**SOBRE EL USO DE IMÁGENES DE VIDEOVIGILANCIA COMO PRUEBA PARA  
ACREDITAR LA PROCEDENCIA DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

El Tribunal Supremo ("TS") se ha pronunciado en [Sentencia de 21 de julio de 2021, unificando doctrina](#), en virtud de la cual se falla en el sentido de que la falta de información sobre la finalidad de la instalación de cámaras de videovigilancia, no puede suponer la inadmisión de una prueba para justificar un despido. Las imágenes fueron aportadas por la empresa *Securitas*, en el marco de un procedimiento, por despido de un vigilante, admitiendo el TS dicha prueba.

En el sentido contrario, el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid habían inadmitido como prueba tales grabaciones, en aplicación de la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ("TEDH") López Ribalda I, de 9 de enero de 2019. En esta última, el TEDH falló estimando que se debían cumplir dos requisitos para la admisión de la misma prueba. Por un lado, se requería que el sistema fuese conocido por los empleados de forma evidente y notoria y, por otro lado, que los trabajadores conociesen de forma expresa, precisa e inequívoca la finalidad del mismo.

No obstante, como señala el TS en la presente Sentencia, ya no cabe aplicar la doctrina contenida en López Ribalda I, pues la Gran Sala del TEDH la rectificó, dictando la Sentencia del TEDH López Ribalda II, de 17 octubre de 2019. En esa ocasión, el TEDH señaló que la sospecha razonable de la comisión de actos ilícitos graves podía considerarse una justificación, bajo ciertos requisitos, para no advertir al trabajador de la existencia ni del emplazamiento de cámaras de videovigilancia.

Por todo ello el TS, apoyándose en la doctrina rectificada del caso López Ribalda así como en la Sentencia del TS de 31 de enero de 2017 y en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 marzo de 2016, **rebaja las exigencias informativas y estima la validez de la prueba, sobre la base de las siguientes dos consideraciones:**

- (i) que el trabajador debe conocer la existencia de un sistema de grabación de forma evidente y notoria** (bastaría la implantación de un distintivo conforme a lo que exige la AEPD); pero
- (ii) que no es obligatorio especificar la finalidad exacta para la que se ha asignado el control.**

Por último y como reflexión final a compartir podemos afirmar que, aunque es evidente la tendencia hacia una mayor flexibilización del uso de cámaras de videovigilancia en el entorno de trabajo y de que su utilización sea prueba considerada válida en un proceso, nuestra recomendación, en todo caso, es de guardar cautela de manera que además de que la instalación de los dispositivos de videovigilancia debe cumplir la normativa de protección de datos para su utilización en sede judicial, **también aconsejamos realizar un ejercicio previo de valoración del cumplimiento del test de proporcionalidad** (esto es que la utilización de dichas cámaras sea una medida idónea, en relación a su fin, necesaria, es decir, imprescindible, y proporcionada o equilibrada -el llamado test de proporcionalidad, [ref. AJ abril 2016-](#)).