



Roj: **STS 3115/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3115**

Id Cendoj: **28079140012021100730**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/07/2021**

Nº de Recurso: **4877/2018**

Nº de Resolución: **817/2021**

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

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 9882/2018,**  
**STS 3115/2021**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4877/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 817/2021**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D. Ángel Blasco Pellicer

D<sup>a</sup>. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 21 de julio de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad Securitas Seguridad España, S.A., representada y asistida por el letrado D. Gabriel Vázquez Durán, contra la sentencia de fecha 28 de septiembre de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 275/2018, formulado frente a la sentencia de fecha 12 de diciembre de 2017, dictada en autos 659/2017 por el Juzgado de lo Social núm. 40 de Madrid, seguidos a instancia de D. , contra dicho recurrente, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. , representado y asistido por la letrada D<sup>a</sup> Elena García de la Santa Delgado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 12 de diciembre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 40 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que estimando la demanda formulada por D. contra S.A. DEBO DECLARAR Y DECLARO improcedente el despido de la



parte demandante, y en su consecuencia DEBO CONDENAR V CONDENO a la parte demandada a que, a opción de la misma, readmita al trabajador demandante o le abone una indemnización de 25.490,48€ y, caso de readmisión, a que le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (21.4.2017 hasta la fecha de notificación de la presente sentencia).

La opción aludida deberá ejercitarse ante la Secretaria de este Juzgado, por comparecencia o por escrito, en el plazo de cinco entendiéndose que procede la readmisión si no se hace uso de la opción".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO: El demandante, D. \_\_\_\_\_, que no ostenta ni ha ostentado la representación legal o sindical de los trabajadores, ha venido trabajando para la empresa demandada, \_\_\_\_\_ S.A., con antigüedad de 9.2.2006, categoría profesional de Vigilante de Seguridad y cobrando un salario anual de 20.814,376 con inclusión de la parte proporcional de pagas extras siendo la relación laboral indefinida a tiempo completo (hecho no controvertido).

SEGUNDO: El trabajador desde el inicio de su relación laboral ha prestado servicios en centro de trabajo IFEMA, estando a cargo del servicio de seguridad de dicho cliente en el Acceso Principal de vehículos al recinto ferial KI, puesto en el que dispone de un espejo para ver los bajos de los vehículos y de los llamados "impresos de requisas" (hecho no controvertido)

TERCERO: Con fecha 21.4.2017 se notifica al actor su despido disciplinario con la misma fecha de efectos al amparo del art.54.4 ET del Convenio Colectivo estatal de empresas de Seguridad y art.54.2.d Et por trasgresión de la buena fe contractual así como fraude, abuso de confianza y deslealtad en relación con los hechos ocurridos entre el día 10 a 15 de febrero de 2017 consistente en la no realización efectiva de las requisas de vehículos que el actor manifestó haber realizado en sus partes o registros diarios entregados a la empresa. Se tiene por reproducido el contenido íntegro de la carta de despido tal como obra en autos aportada como prueba documental por ambas partes.

CUARTO: Con fecha 17.2.2017 D. \_\_\_\_\_, Director de Seguridad y Autoprotección de IFEMA, remite correo electrónico a D. \_\_\_\_\_, Gerente de la mercantil demandada en IFEMA, comunicándole que se habían detectado graves irregularidades en el cumplimiento de las instrucciones impartidas del personal de

asignado al servicio de seguridad exterior vinculadas a la vigilancia y protección del Recinto ferial e implantadas específicamente a raíz del incremento del Nivel de alerta de amenaza terrorista, desconociendo cuando se iniciaron pero constatadas suficientemente en los últimos quince días. En concreto se refiere a los controles (requisas) de seguridad en vehículos que selectivamente se llevan a cabo y cuya realización es registrada y comunicada mediante documento al efecto al Centro de Control, teniéndose constancia de que determinados vigilantes de seguridad apuntan dichos controles como realizados sin que tal circunstancia se haya producido.(documento 26 empresa).

QUINTO: Con fecha 24.2.2017 el Sr. \_\_\_\_\_ remite comunicación al Sr. \_\_\_\_\_ en la que le indica que con fecha 1 de febrero se detectó la posibilidad de que no estuviera siendo cumplida la instrucción impartida por la empresa en orden a las llamadas requisas, controles de seguridad aleatorios de vehículo en accesos al recinto y a los estacionamiento públicos que han de efectuar los vigilantes de seguridad de \_\_\_\_\_ mediante la cumplimentación de un documento impreso en el que deben dejar constancia del nombre, evento durante el cual se realiza el control, fecha, hora, puesto, matrícula, marca y modelo del vehículo objeto de control. Por ello, se procedió al visionado de las imágenes de las cámaras instaladas en aparcamientos y entradas de vehículos al recinto y que enfocan sus accesos, pudiéndose comprobar que un total de quince vigilantes de seguridad, entre ellos el ahora demandante, registraban en el impreso como ejecutados controles de vehículos que no constaba en dichas imágenes que se hubieran realizado. Por tal motivo por el Director de Seguridad de Ifema se interesaba a \_\_\_\_\_ que dicho personal dejara de prestar servicios en el recinto ferial y que se adoptaran las medidas disciplinarias pertinentes (documento 28 empresa)

SEXTO: El actor los días 10,11,12,13,14 y 15 de febrero de 2017 presentó a la empresa los impresos que se aportan como documento 14 declarando haber efectuado las requisas de los vehículos en ellos reflejados, con indicación del modelo, marca y matrícula del vehículo así como la hora del control (documento 14 empresa).

SÉPTIMO: Los vehículos indicados en los impresos de requisas cumplimentados por el actor correspondientes a dichas fechas accedieron al recinto Ferial (documento 15 y prueba testifical Sra. \_\_\_\_\_)

OCTAVO: Con fecha 7 de marzo de 2017 se notifica al actor burofax comunicándole que disfrutará de permiso retribuido desde el día 1 de marzo (documento 3 empresa).

NOVENO: A las 14,31 horas del día 8 de marzo de 2017 se notifica al actor burofax citándole a una reunión el mismo día a las 13,00 horas (documento 4 empresa)



DECIMO: Con fecha 14.3.2017 el actor firma autorización por un lado a la entidad recinto Ferial Juan Carlos I para ceder sus datos personales almacenado en el fichero de su responsabilidad relativo a la video vigilancia, a la entidad S.A.U. con el fin de que esta última pueda valorar y verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones laborales Por otro lado, a la entidad para incorporar dichas imágenes a su fichero de recurso humanos con el mismo fin de valorar y verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones laborales. Por último, reconoce haber sido informado por que dichas imágenes pasarán a formar parte de un fichero de su responsabilidad, pudiendo ser comunicadas a las administraciones públicas competentes por razón de la materia en virtud de las obligaciones legales aplicables, tanto con el fin de atender requerimientos de dichos organismos como en el ejercicio de las acciones legales oportunas (documento 5 empresa y 3 actor).

UNDECIMO: El actor a partir del día 7 de marzo de 2017 y hasta su despido pasó a prestar servicios en el Centro de Trabajo Citroen de la C/Doctor Esquerdo 62 de Madrid (documento 6 y 9 empresa)

DUODECIMO: Con fecha 16 de marzo de 2017 IFEMA entrega a un dispositivo de memoria portátil, conteniendo las grabaciones e imágenes de los quince vigilantes de seguridad a los que se refería en su comunicación de 24 de febrero, excepto las correspondientes a los días 1 a 5 de febrero dado que se habían borrado debido a la automatización de dicho proceso que tiene programado (documento 32)

DECIMOTERCERO: Como consecuencia del mismo incumplimiento han sido despedidos los vigilantes de seguridad D. y D. , y otros cinco vigilantes han sido sancionados con suspensión de empleo y sueldo por distintos periodos (documentos 16, 17 y 33 empresa y prueba testifical Sra. )

DECIMOCUARTO: Por Ifema se elaboran las llamadas Normas Operativas en relación con los eventos o ferias que se van a realizar en un determinado mes o periodo y que incluyen instrucciones de carácter general y específicas sobre el acceso de vehículos y control de los mismos (documentos 35, 36 y 37 empresa se aportan las de enero y febrero de 2017)

DECIMOQUINTO: Con fecha 27.3.2017 IFEMA comunica a que le contrato para la prestación de servicios de seguridad suscrito el 25.7.2014 no será prorrogado a su vencimiento el día 30.11.2017, declarándolo extinguido y sin efectos debiendo concluir la prestación del citado servicio a dicha fecha (documento 39 empresa).

DECIMOSEXTO: Con fecha 30.11.2017 se dirige nueva comunicación a informándole de que el servicio de vigilancia y seguridad ha sido adjudicado a la UTE Ombuds Seguridad Casesa Ifema (documento 40 empresa).

DECIMOSEPTIMO: En el expediente de contratación participó la empresa demandada junto a otras quedando finalista junto con la actual adjudicataria del servicio (documento 9 actor)

DECIMOOCUARTO: Con fecha 25.11.2017 el actor dirige burofax a la empresa demandada manifestándole el ejercicio de su derecho de cancelación y oposición en relación con los datos de carácter personal e imágenes que obren en poder de la compañía, en especial como consecuencia de la autorización firmada el día 14 de marzo (documento 42 empresa y 11 actor)

DECIMONOVENO: Con fecha 13.1.2015 por el Director de seguridad de Ifema se remite correo electrónico a las empresas de seguridad que actúan en el recinto ferial, entre ellas, , sobre el refuerzo del dispositivo de seguridad como consecuencia del incremento de la amenaza terrorista fijado por el Gobierno incluyendo instrucciones sobre el servicio de seguridad en el control de acceso de vehículo K1 (documento 24 empresa)

VIGÉSIMO: En abril 2016 por el servicio de en Ifema se publica una actualización de la operativa de vigilancia y seguridad en el recinto ferial con indicación del Nivel de Alerta 4 e incluyendo los impresos de requisas de vehículos como medio de control de acceso de vehículos a Ifema. Sobre la Actualización de la Operativa se dio un curso de formación a los trabajadores, entre ellos, el ahora demandante, el día 20.5.2016 en horario de 12,00 a 14,00 horas (documento 25 empresa y testifical Sr. )

VIGESIMOPRIMERO: Con fecha 21.12.2016 por el Grupo de Relaciones Institucionales, Unidad Central de Seguridad Privada, Red Azul de la Policía Nacional, se remite correo electrónico a recordándole que con motivo de reciente atentado terrorista en Berlín, se mantienen todas las medidas preventivas actualmente en ejecución correspondiente al vigente Nivel 4 de Activación, Nivel de riesgo Alto del Plan de Prevención y Protección Antiterrorista (documento 23 empresa)

VIGESIMOSEGUNDO: Celebrada la conciliación previa entre partes el acto finalizó sin avenencia (folio 34)".

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 28 de septiembre de 2018, en la que consta la



siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: Desestimando el recuso de suplicación formulado contra la sentencia de instancia que se confirma en su integridad. Se condena a la recurrente a la pérdida del depósito constituido para recurrir, dándose al mismo y a la consignación el destino legal, así como a las costas, fijándose en 700 euros el importe de los honorarios del Letrado de la parte contraria interviniente en el recuso".

**TERCERO.-** Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la entidad [redacted], S.A., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Supremo de fecha 31 de enero de 2017, rcud 3331/2015.

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 4 de julio de 2019, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

**QUINTO.-** Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

**SEXTO.-** Por Providencia de fecha 19 de mayo de 2021 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 20 de julio de 2021.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Cuestión planteada y la sentencia recurrida

1. La cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es la corrección jurídica de la inadmisión de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido del trabajador -parte recurrida en el actual recurso-, inadmisión que convalidó la sentencia recurrida del TSJ al confirmar la decisión en tal sentido de la sentencia de instancia.

2 a) Conforme se recoge con mayor detalle en los antecedentes de hecho de la presente sentencia, el trabajador prestaba servicios como vigilante de seguridad para la empresa ahora recurrente en casación unificadora ([redacted], en adelante [redacted]), en el acceso principal de vehículos al recinto ferial K1 de Ifema Madrid, entidad que tenía contratada la prestación de servicios de seguridad con [redacted].

El trabajador disponía de un espejo para ver los bajos de los vehículos y de los llamados "impresos de requisa". Se realizaban controles (requisas de seguridad aleatorios en los vehículos, apuntándose esos controles en los partes o impresos de requisa.

b) El 13 de enero de 2015, el director de seguridad de Ifema remitió correo electrónico a las empresas de seguridad que actuaban en el recinto ferial, entre ellas a [redacted], sobre el refuerzo del dispositivo de seguridad como consecuencia del incremento de la amenaza terrorista fijado por el Gobierno incluyendo instrucciones sobre el servicio de seguridad en el control de acceso de vehículos K1.

En abril 2016, el servicio de [redacted] en Ifema publicó una actualización de la operativa de vigilancia y seguridad en el recinto ferial con indicación del nivel de alerta 4 e incluyendo los impresos de requisas de vehículos como medio de control de acceso de vehículos a Ifema.

Sobre la actualización de la operativa se dio un curso de formación a los trabajadores, entre ellos, al trabajador ahora parte recurrida, el día 20 de mayo 2016.

El 21 de diciembre de 2016 la Policía Nacional remitió correo electrónico a [redacted] recordándole que, con motivo de reciente atentado terrorista en Berlín, se mantenían todas las medidas preventivas en ejecución correspondiente al vigente nivel de alerta 4.

c) Los días 10 a 15 de febrero de 2017 el trabajador presentó a la empresa los impresos de requisa, declarando haber efectuado las requisas de los vehículos en ellos reflejados, con indicación del modelo, marca y matrícula del vehículo, así como la hora de control.

El 17 de febrero de 2017 el director de seguridad y autoprotección de Ifema, remitió correo electrónico al gerente de [redacted] en Ifema, comunicándole que se habían detectado graves irregularidades en el cumplimiento de las instrucciones impartidas del personal de [redacted] asignado al servicio de seguridad exterior vinculadas a la vigilancia y protección del recinto ferial e implantadas específicamente a raíz del incremento del nivel de alerta de amenaza terrorista. Se refería en concreto a los controles (requisas) de seguridad en vehículos que selectivamente se llevan a cabo y cuya realización es registrada y comunicada,



teniéndose constancia de que determinados vigilantes de seguridad apuntan dichos controles como realizados sin que esos controles de hubieran producido.

El 24 de febrero de 2017 el director de seguridad y autoprotección de Ifema volvió a remitir comunicación al gerente de [redacted] en Ifema sobre la posibilidad de que no estuviera siendo cumplida la instrucción sobre las requisas. Por ello, se procedió al visionado de las imágenes de las cámaras instaladas en aparcamientos y entradas de vehículos al recinto y que enfocan sus accesos, pudiéndose comprobar que un total de quince vigilantes de seguridad, entre ellos el trabajador parte recurrida en el presente recurso de casación de unificación de doctrina, registraban en el impreso como efectuados controles de vehículos que no constaba en dichas imágenes que se hubieran realizado.

**d)** El 14 de marzo de 2017 el trabajador firmó autorización, por un lado, a Ifema para ceder sus datos personales almacenados en el fichero de su responsabilidad relativo a la video vigilancia y a [redacted] con el fin de que esta última pueda valorar y verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones laborales. Y, por otro lado, a [redacted] para incorporar dichas imágenes a su fichero de recursos humanos con el mismo fin de valorar y verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Por último, el trabajador reconoció haber sido informado por [redacted] que dichas imágenes pasaban a formar parte de un fichero de su responsabilidad, pudiendo ser comunicadas a las administraciones públicas competentes por razón de la materia en virtud de las obligaciones legales aplicables, tanto con el fin de atender requerimientos de dichos organismos como en el ejercicio de las acciones legales oportunas.

**e)** El 16 de marzo de 2017, Ifema entregó a [redacted] un dispositivo de memoria portátil, conteniendo las grabaciones e imágenes de los quince vigilantes de seguridad a los que se refería en su comunicación de 24 de febrero de 2017, excepto las correspondientes a los días 1 a 5 de febrero de 2017 dado que se habían borrado debido a la automatización de dicho proceso que tiene programado.

**f)** El 21 de marzo de 2017 se notificó al trabajador su despido disciplinario, al amparo del artículo 54 ET y del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, por trasgresión de la buena fe contractual, así como fraude, abuso de confianza y deslealtad, en relación con los hechos ocurridos los días 10 a 15 de febrero de 2017 consistentes en la no realización efectiva de las requisas de vehículos que el trabajador manifestó haber realizado en sus partes o registros diarios entregados.

Como consecuencia del mismo incumplimiento fueron despedidos otros dos vigilantes de seguridad y otros cinco vigilantes fueron sancionados con suspensión de empleo y sueldo por distintos periodos.

**g)** El 25 de noviembre de 2017 el trabajador envió burofax a [redacted] manifestándole el ejercicio de su derecho de cancelación y oposición en relación con los datos de carácter personal e imágenes que obren en poder de la compañía, en especial como consecuencia de la autorización firmada el día 14 de marzo de 2017.

**3.** El trabajador interpuso demanda por despido, solicitando su nulidad y subsidiariamente su improcedencia.

[redacted] alegó que los hechos imputados (la no realización de las obligadas requisas de vehículos que el trabajador manifestó haber llevado a cabo en el período comprendido entre el 10 y el 15 de febrero de 2017), fueron conocidos a través del visionado de las imágenes grabadas por las cámaras de control de Ifema en aparcamientos y entradas de vehículos al recinto y que enfocan sus accesos.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 40 de Madrid, de 12 de diciembre de 2017 (autos 659/2017) declaró la improcedencia del despido porque, aplicando la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ( TEDH) de 5 de septiembre de 2017 (Barbulescu II), entendió que la prueba se había obtenido con violación de los derechos fundamentales del trabajador, lo que determinaba su inadmisión, sin que existiera ninguna otra prueba.

**4.** [redacted] interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social, siendo desestimado el recurso por la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid 828/2018, 28 de septiembre de 2018 (rec. 275/2018).

La sentencia del TSJ de Madrid confirmó en su integridad la sentencia de instancia, "cuya decisión al no admitir prueba ilegítimamente obtenida se mantiene".

La sentencia entiende que la STEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I) "da precisamente las claves para la resolución de la presente controversia en su aplicación a los concretos hechos probados que permanecen inalterados".

La sentencia parte de que "el sistema de video vigilancia era conocido por el trabajador por evidente y notorio", pero afirma que "su finalidad no era la de control de la actividad laboral de la contratista sino la de control



de acceso general al recinto de IFEMA" y que el trabajador no fue "informado de forma expresa, precisa e inequívoca de la finalidad de la recogida de sus datos personales."

La sentencia cita y se apoya en la anterior sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 13 de septiembre de 2018 (rec. 417/2018 "relativa a otro trabajador despedido por igual causa."

**SEGUNDO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación, el informe del Ministerio Fiscal y la existencia de contradicción**

1. La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid 828/2018, 28 de septiembre de 2018 (rec. 275/2018), ha sido recurrida por en casación para la unificación de doctrina.

El razonado y único motivo del recurso denuncia la infracción de los artículos 90.1 y 90.2 LRJS, del artículo 11.3 LOPJ y de los artículos 18.1, 18.4 y 24.2 CE. El recurso invoca como sentencia de contraste la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015).

2. El recurso ha sido impugnado por el trabajador.

La igualmente razonada impugnación entiende que no hay contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste y que, en todo caso, no se han producido las infracciones denunciadas en el recurso. La impugnación solicita la confirmación de la sentencia recurrida.

3. Partiendo de la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia referencial, el Ministerio Fiscal interesa en su informe la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina.

4. Procede examinar si existe contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015).

En esta sentencia, el centro de trabajo en que el trabajador prestaba servicios tenía un sistema de videovigilancia por razones de seguridad, siendo el trabajador conocedor de dicho sistema, sin que se le hubiera informado del destino que pudiera darse a las imágenes o que pudieran ser utilizadas en su contra. El 4 de octubre de 2013 la empresa le entregó carta de despido por transgresión de la buena fe contractual, fraude, deslealtad y abuso de confianza, mediante manipulación de los tickets y hurtando diferentes cantidades en fechas concretas, aportando como prueba las imágenes al respecto grabadas por el sistema de videovigilancia.

Tanto la sentencia del juzgado de lo social, como la sentencia de suplicación del TSJ, entendieron que no era posible valorar la prueba de la reproducción de imágenes obtenida con cámaras de videovigilancia por haberse obtenido vulnerando los derechos fundamentales del trabajador.

Recurrida en casación para la unificación de doctrina la sentencia del TSJ, la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015) estimó el recurso por ser válida la prueba de la reproducción de imágenes obtenida con cámaras de videovigilancia que había sido denegada, anulando la sentencia de instancia y las actuaciones practicadas desde el acto del juicio para que se celebrara uno nuevo en el que se practicara la prueba denegada.

5. Apreciamos, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste.

En efecto, en ambos casos se trata de trabajadores que han sido despedidos por transgresión de la buena fe contractual, deslealtad y abuso de confianza. En ambos supuestos se captaron los hechos que condujeron al despido mediante el sistema de videovigilancia instalado en el centro en que los trabajadores prestaban servicios, sistema cuya existencia y ubicación era conocido por los empleados. En ambos casos no se había dicho a los trabajadores la finalidad ni el destino que les podía dar a las grabaciones, ni que se las podría utilizar para controlar la actividad laboral. En los dos procesos se controvertió sobre la validez de la prueba de videovigilancia, dado que las empresas no habían informado a los empleados de la posibilidad de usarlas por motivos disciplinarios, y pese a la identidad sustancial existente han recaído resoluciones contrapuestas: la sentencia recurrida ha considerado inadmisibles, por lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, la prueba de video y no ha admitido la validez de las grabaciones porque la empresa recurrente no advirtió al empleado de la posibilidad de usar las imágenes para controlar su actividad laboral, mientras que la sentencia de contraste ha entendido que la instalación de cámaras de seguridad era una medida justificada por razones de seguridad, razón por la que estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego, siendo los trabajadores conocedores de la instalación del sistema de vigilancia y 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.



La sentencia de contraste aplica la "nueva" -por entonces- doctrina que sentó la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, que "ha rebajado las exigencias informativas que debe facilitar la empresa al trabajador cuando instala un sistema de videovigilancia".

La impugnación del recurso alega que no hay contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia referencial, porque en la primera el sistema de videovigilancia era de la empresa principal, Ifema, y no de la empresa contratista de su seguridad, . Pero, a los efectos de la contradicción -sí pudiera serlo, en su caso, desde la perspectiva de la infracción-, estimamos que lo anterior no es determinante. Lo relevante a efectos de la contradicción es la licitud (sentencia de contraste) o ilicitud (sentencia recurrida) de la prueba con la que la empresa pretende justificar el despido disciplinario, obtenida por el sistema de videovigilancia instalado en el centro de trabajo en el que prestan servicio los trabajadores, sistema conocido por los empleados, pero que sin que se les hubiera informado expresamente de que dicho sistema, además de para la seguridad, podría ser utilizado para controlar su actividad laboral y ejercer, en su caso, el poder disciplinario empresarial.

Por lo demás, si bien se mira, si en la empresa principal en cuyo centro de trabajo prestan servicios trabajadores de la empresa contratista (de seguridad, limpieza, etc. existe ya un sistema de videovigilancia, no será practicable ni factible, con carácter general, que dicha empresa contratista instale un adicional y paralelo sistema de videovigilancia, lo que podría incluso ser desproporcionado desde la perspectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

**TERCERO. La prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido del trabajador debió admitirse, conforme a la doctrina de la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (López Ribalda II), de la STC 39/2016, 3 marzo 2016 y de la sentencia de contraste, la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015) . La sentencia recurrida se fundó en la STEDH 9 de enero de 2018 (López Ribalda I)**

1. Como se ha anticipado, la cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es la corrección jurídica de la inadmisión de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido del trabajador -parte recurrida en el actual recurso-, inadmisión que convalidó la sentencia recurrida del TSJ de Madrid al confirmar la decisión en tal sentido de la sentencia de instancia.

Como igualmente se ha anticipado, la sentencia recurrida entiende que la STEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I "da precisamente las claves para la resolución de la presente controversia en su aplicación a los concretos hechos probados que permanecen inalterado". La sentencia parte de que "el sistema de video vigilancia era conocido por el trabajador por evidente y notorio", pero afirma que "su finalidad no era la de control de la actividad laboral de la contratista sino la de control de acceso general al recinto de IFEMA" y que el trabajador no fue "informado de forma expresa, precisa e inequívoca de la finalidad de la recogida de sus datos personales."

2. El primer e importante probable que plantea la -por otra parte, razonada y fundada- sentencia recurrida es que la STEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I -en la que la sentencia del TSJ de Madrid encuentra precisamente "las claves para la resolución de la presente controversia"-, ha sido rectificadas y corregidas por la STEDH (Gran Sala 17 octubre 2019 (López Ribalda II.

Era desde lógico y razonable que, cuando se dictó la sentencia recurrida, el TSJ de Madrid se atuviese a la doctrina de la STEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I o que incluso considerara -así parece deducirlo implícitamente- que la STEDH López Ribalda I podía matizar la doctrina de la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016. Pero, tras la STEDH (Gran Sala 17 octubre 2019 (López Ribalda II, lógicamente no cabe ya aplicar la doctrina de la STEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I.

La sentencia recurrida parte de que, aunque el sistema de videovigilancia era conocido por el trabajador, su finalidad no era la del control de la actividad laboral, sino la del control de acceso al recinto de Ifema y tiene muy en cuenta que el trabajador no había sido informado de forma expresa, precisa e inequívoca de la finalidad de la recogida de sus datos personales.

La STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, examina detenidamente la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD de 1999, y en particular su artículo 5 sobre derecho de información, que es la legislación que interpreta y aplica por razones temporales, al igual que sucede con la sentencia recurrida. No estaba entonces en vigor la actualmente vigente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD de 2018.

Y ocurre que la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, ampliamente citada por sentencia invocada de contraste en el presente recurso -la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015, sienta la doctrina de 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". Aunque, como se ha dicho no era la legislación entonces vigente por razones temporales, no está de más señalar que el artículo 88.1 LOPDGDD de 2018 establece que "en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica". La previsión legal parece recoger y hacerse eco de la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016.

Como ya hemos anticipado, la sentencia de contraste ( STS 77/2017, 31 de enero de 2017, Pleno, rcud 3331/2015 aplica la "nueva" -por entonces- doctrina que sentó la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, que "ha rebajado las exigencias informativas que debe facilitar la empresa al trabajador cuando instala un sistema de videovigilancia".

La STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015, fue precedida, por así decirlo, de la STS 630/2016, 7 de julio de 2016 (rcud 3233/2014, a la que aquella sentencia cita, y fue seguida por las SSTS 86/2017, 1 febrero 2017 (Pleno, rcud 3262/2015 y 96/2017, 2 de febrero de 2017 (Pleno, rcud 554/2016, sentencia esta última en la que fueron otros trabajadores de la empresa quienes se quejaron del trabajador despedido. Todas estas sentencias aplican ya la doctrina de la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016.

Por su parte, las SSTS 21/2019, 15 de enero de 2019 (rcud 341/2017 y 212/2020, 5 de marzo de 2020 (rcud 256/2017, aprecian falta de contradicción, porque las sentencias recurridas no contradicen la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, que era precisamente la sentencia referencial (en la STS 212/2020, 5 de marzo de 2020, se esgrimía adicionalmente como sentencia referencial para el segundo motivo la STS 630/2016, 7 de julio de 2016, rcud 3233/2014. La STS 21/2019, 15 de enero de 2019 hace referencia a que la STEDH 9 de enero de 2018 (López Ribalda I, se encontraba pendiente de otro pronunciamiento por la Gran Sala del TEDH. La STS 212/2020, 5 de marzo de 2020 (rcud 256/2017, tiene ya en cuenta la STEDH 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II.

**3.** De lo anterior cabe concluir que 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.

Debe tenerse en cuenta, adicionalmente, que, en determinadas circunstancias, la STEDH (Gran Sala 17 octubre 2019 (López Ribalda II, admite que la empresa no advierta al trabajador de la existencia ni del emplazamiento de determinadas cámaras de videovigilancia, sin que ello conduzca a la nulidad de la prueba de videovigilancia que sustenta y acredita la sanción al trabajador.

En todo caso, en el presente supuesto, la sentencia recurrida parte de que "el sistema de video vigilancia era conocido por el trabajador por evidente y notorio".

La STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, que, como venimos diciendo, examina la LOPD de 1999, concluye que, sin realizar ahora mayores precisiones, el tratamiento de datos de carácter personal del trabajador consecuencia de la videovigilancia no requiere el consentimiento del trabajador del artículo 6 LOPD de 1999, pero sí del deber de información del artículo 6 LOPD de 1999, en los términos que ya se han expuesto. Como recuerda la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, el deber de información del artículo 5 LOPD de 1999 permite al trabajador ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición. Sin entrar ahora en mayores detalles, la base jurídica del tratamiento de datos está más bien en la ejecución y cumplimiento del contrato de trabajo y en las consiguientes facultades legales de control del empleador ( artículo 20.3 ET y no tanto en el consentimiento del trabajador; y ello por el "desequilibrio claro" que puede existir entre el interesado y el responsable del tratamiento al que hace referencia el considerando 43 del Reglamento (UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

En el presente caso, con todo, y como ya se ha expuesto, el trabajador no solo fue informado por de que pasaban a formar parte de un fichero de su responsabilidad, sino que firmó autorización, por un lado, a lfema para ceder sus datos personales almacenados en el fichero de su responsabilidad relativo a la video vigilancia, así como a con el fin de que esta última pudiera valorar y verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones laborales. Y, por otro lado, a para incorporar dichas imágenes a su fichero de recursos humanos con el mismo fin de valorar y verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones laborales. Igualmente ha quedado expuesto que el trabajador ejerció su derecho de cancelación y oposición en relación con los datos personales e imágenes que obraran en poder de la empresa y, en especial, los obtenidos como consecuencia de la autorización por él firmada.





Pero ya hemos dicho, y debemos reiterar de nuevo, que lo relevante es que el trabajador conocía de la existencia del sistema de videovigilancia. En este sentido, no es determinante que los hechos imputados al trabajador fueron anteriores a las anteriores informaciones y autorizaciones, aspecto en el que se fija la sentencia recurrida, que, como venimos diciendo, tiene como guía la STEDH 9 de enero de 2018 (López Ribalda I. Desde la perspectiva que aquí interesa, lo relevante es si el trabajador sabía que existían cámaras de videovigilancia y en el presente supuesto sí lo sabía.

4. Como consta en los hechos probados y hemos recordado también en el apartado 2 b del fundamento de derecho primero de la presente sentencia, desde enero de 2015 se había reforzado el dispositivo de seguridad por incremento de la amenaza terrorista (nivel de alerta 4), lo que llevó a [redacted] en Ifema a actualizar en abril de 2016 su operativa de vigilancia y seguridad en el recinto ferial, incluyendo los impresos de requisas de vehículos como medio de control de acceso de vehículos a Ifema, y a dar un curso de formación sobre ello a los trabajadores, entre ellos al trabajador ahora parte recurrida, el 20 de mayo de 2016. Finalmente, el 21 de diciembre de 2016 la Policía Nacional recordó expresamente a [redacted] que, con motivo del reciente atentado terrorista en Berlín, se mantenían todas las medidas preventivas en ejecución del vigente nivel de alerta 4.

Es en este contexto y en estas circunstancias, en el que se detectaron irregularidades en el cumplimiento de las instrucciones por parte del personal de [redacted] asignado a la seguridad y protección del recinto ferial, constando en lo registrado por las cámaras de videovigilancia que determinados trabajadores, entre los que se encontraba el trabajador que es parte recurrida en el actual recurso, apuntaban como realizados controles (requisas) de seguridad de vehículos sin que esos controles hubieran efectivamente tenido lugar.

Y es asimismo en este contexto el que la empresa despidió al trabajador por los hechos ocurridos los días 10 a 15 de febrero de 2017 consistentes en la no realización efectiva de las requisas de vehículos que el trabajador manifestó haber realizado en los partes o registros diarios entregados.

En el proceso judicial por despido instado por el trabajador, la empresa trató de aportar como prueba la grabación de las cámaras del sistema de videovigilancia, pero la prueba fue inadmitida por el juzgado de lo social, inadmisión corroborada por la sentencia del TSJ ahora recurrida, en aplicación de la STEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I) y porque el trabajador, aunque conocía de la existencia del sistema de videovigilancia, no había sido informado de que la finalidad de dicho sistema, además de para la seguridad del acceso al recinto de Ifema, era para controlar la actividad laboral.

Ocurre que ya hemos recordado, de un lado, que la doctrina de la STEDH Ribalda I fue rectificada y corregida por la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (López Ribalda II). Y, de otro, que la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, sienta la doctrina de que, cuando el trabajador conoce que se ha instalado un sistema de control por videovigilancia, como era aquí el caso, no es obligado especificar "la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control". Ya hemos dicho que la sentencia de contraste, la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015), que cita ampliamente la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, señala que esta sentencia constitucional reduce las exigencias informativas que se deben facilitar al trabajador y que consisten, en esencia, en que conozca de la existencia de la videovigilancia.

La prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era, así, una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad que imponen la jurisprudencia constitucional y del TEDH. Debe tenerse adicionalmente en cuenta, en este sentido, que es al empresario a quien le corresponde "la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo" ( artículo 105.1 LRJS), por lo que lógicamente tiene derecho a utilizar "los medios de prueba pertinentes para su defensa" ( artículo 24.2 CE), precepto este último cuya infracción denuncia expresamente el recurso de casación para la unificación de doctrina. Y, en el presente supuesto, se trataba de unas cámaras de seguridad de acceso al recinto ferial de Ifema, conocidas por el trabajador, que podían permitir acreditar el incumplimiento de las normas de seguridad del acceso al recinto por el vigilante de seguridad, cuyo cometido era, precisamente, cumplir con esas normas de seguridad. [redacted] tenía un interés legítimo amparado en sus facultades empresariales de control y en la carga de la prueba que sobre ella recaía a la hora de probar la veracidad de los hechos reprochados al trabajador. Concurrían también intereses públicos de gran importancia derivados del incremento de la amenaza terrorista, intereses que se podían ver seriamente comprometidos por un deficiente control de seguridad en el acceso al recinto ferial. Además, en el presente supuesto, coincide plenamente la finalidad de las cámaras de videovigilancia con el objeto de la prestación de servicios del trabajador: controlar la seguridad en el acceso a Ifema. No es como en otros supuestos de videovigilancia en que la prestación de servicios del trabajador no tiene directamente como objeto garantizar la seguridad.

El hecho que el sistema de videovigilancia fuera de Ifema y no de [redacted] puede ser relevante, sin duda, desde la óptica del cumplimiento de la legislación de protección datos por parte de ambas entidades, pero no debe



llevar necesariamente a impedir que aporte en un juicio laboral unas grabaciones que pueden ser necesarias para satisfacer la carga de la prueba que sobre ella recae. Máxime si en el centro de trabajo en que el trabajador prestaba servicios (Ifema) ya existía un sistema de videovigilancia, conocido por el empleado, de manera que, como hemos apuntado en el examen de la contradicción, podría ser desproporcionado, desde la perspectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores, y hasta impracticable, que instalara un adicional y paralelo sistema de videovigilancia.

5. En consecuencia, la prueba de videovigilancia debió de admitirse porque se adecuaba a la doctrina de la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, y de la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015, respetaba las exigencias jurisprudenciales de proporcionalidad y era necesaria para poder acreditar la veracidad de los hechos imputados al trabajador.

Por lo demás, nuestro examen se ha de ceñir a si la prueba debió o no admitirse, sin que deba extenderse a si se cumplieron todos los requerimientos de la legislación de protección de datos, tanto desde la perspectiva de la relación de la empresa con el trabajador despedido, como de la relación entre e Ifema.

Como señala la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (López Ribalda II), el hecho de que, como igualmente ocurría en el supuesto enjuiciado por el TEDH, la prueba no fuera nula desde la perspectiva de la impugnación judicial de la sanción disciplinaria impuesta al trabajador, no impide que la empresa pueda ser responsable en el ámbito de la legislación de protección de datos, de manera que las allí demandantes tenían otras medidas a su disposición, como la denuncia ante la agencia o el órgano responsable de la protección de datos o el ejercicio de acciones judiciales, pues la protección de datos en el marco de la videovigilancia en el lugar de trabajo puede garantizarse por diversos medios, que pueden corresponder sin duda al derecho laboral, pero también al derecho administrativo, civil o penal, medios estos últimos que las allí demandantes optaron por no utilizar.

O, como igualmente recuerda entre nosotros la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015), esgrimida como sentencia referencial en el actual recurso, la admisión de la prueba denegada no es incompatible con la posible denuncia a la Agencia Española de Protección de Datos por las infracciones que se hubieran podido cometer desde la óptica de la mencionada normativa de protección de datos.

#### **CUARTO. La estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina**

1. De acuerdo con lo razonado y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el de tal clase interpuesto por la empresa recurrente en casación para la unificación de doctrina, revocando la sentencia del juzgado de lo social y anulando las actuaciones practicadas desde el acto del juicio para que se celebre uno nuevo en el que se admita y practique la prueba denegada.

2. No procede que la Sala se pronuncie sobre costas en el presente recurso ( artículo 235.1 LRJS).

3. Se anulan las costas impuestas por la sentencia recurrida y se ordena la devolución a la empresa recurrente de los depósitos y consignaciones en su caso efectuadas.

#### **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 , S.A., representada y defendida por el letrado don Gabriel Vázquez Durán.

2. Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 828/2018, 28 de septiembre de 2018 (rec. 275/2018), y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el de tal clase interpuesto por , S.A., revocando la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 40 de Madrid, de 12 de diciembre de 2017 (autos 659/2017) y anulando las actuaciones practicadas desde el acto del juicio para que se celebre uno nuevo en el que se admita y practique la prueba denegada.

3. No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

4. Anular las costas impuestas por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 828/2018, 28 de septiembre de 2018 (rec. 275/2018) y devolver a la empresa recurrente los depósitos y consignaciones en su caso efectuadas.



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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ