



NEWSLETTER

PRUEBA DE VIDEO PARA FUNDAMENTAR UN DESPIDO

Hace escasos días, ha sido noticia en todos los medios de comunicación, el hecho de que un Juzgado de lo Social -en concreto el Juzgado de lo Social número Dos de San Sebastián- ha admitido la prueba de vídeo para declarar un despido como procedente al quedar acreditado mediante dicha prueba que el empleado pasaba gran parte de su jornada laboral jugando con el ordenador y viendo fotos de mujeres desnudas.

Razona el órgano juzgador que el dedicar algunos minutos al día a consultar Internet para asuntos personales, es una actividad que "entra dentro de la pura lógica"; pero no, "estar durante un mismo día más de una hora dedicado a actividades ajenas a la empresa, jugando o viendo fotos de mujeres desnudas". Pues como se considera en la sentencia, dicha práctica es constitutiva de trasgresión de la buena fe contractual y de disminución del trabajo, y por tanto, el despido disciplinario es procedente.

La novedad de la sentencia -y de ahí la trascendencia que se le esta dando- es que quizá sea pionera en fundamentar el fallo en una prueba videográfica, de las que la doctrina (y la jurisprudencia) han venido calificando como "nuevos medios" de prueba.

Pues aunque en el ámbito laboral, el artículo 90.1º del Texto Refundido de Procedimiento Laboral de 1995 recoja lo que establecía el texto Articulado de 1990 ("las partes podrán valerse de cuantos medios probatorios se encuentren regulados en la ley, admitiéndose como tales los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y

del sonido, salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas"), a la hora de valorar la prueba así obtenida, parece que el legislador no deposita decididamente su confianza en estos nuevos medios probatorios, que, en definitiva, y con independencia de sus más que acreditadas garantías, quedan sometidos, en cuanto a su fuerza probatoria, a la voluntad del juzgador que deberá hacerse "conforme a las reglas de la sana crítica".

Por otra parte, no deja de ser una cuestión muy polémica el uso de estos medios de prueba y el derecho a la intimidad y dignidad de los trabajadores. Pues el empresario puede adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales (artículo 20.3 ET), pero sin que ello suponga que éste se vea privado de sus derechos fundamentales, aún pudiéndose producir una cierta modulación de tales derechos.

Pese a la importancia de la materia, nuestra legislación no ha regulado apenas esta cuestión. Y por su parte, la jurisprudencia viene rechazando una solución apriorística del conflicto de derechos y aplicando el principio de proporcionalidad. La aplicación de este principio supone valorar en cada caso lo siguiente:

1. que el sistema de vigilancia audiovisual pretendido sea susceptible de conseguir el legítimo objetivo propuesto (adecuación)
2. que no se hayan podido adoptar medidas menos gravosas para los derechos de los trabajadores (indispensabilidad)
3. que produzca más beneficios para el interés general que perjuicios a los otros bienes jurídicos en conflicto (proporcionalidad en sentido estricto).

En cualquier caso, el empresario no puede instalar, sin que dicha circunstancia sea previamente conocida por sus trabajadores, sistema alguno de videovigilancia para controlarlos. Será suficiente, eso sí, con el previo conocimiento de los trabajadores, sin que sea necesario su

consentimiento, siempre que las captaciones se circunscriban al área donde se desarrolla la actividad laboral y durante el transcurso de la misma.

Otra cosa sería el supuesto en que se instalaran cámaras de video, no como vigilancia preventiva, sino por la preexistencia de indicios delictivos que señalen a uno o varios trabajadores, en los que no sería preciso la previa información a los trabajadores, pero deberá ser el juez quien deba decidir el lugar de instalación y características de los dispositivos.

Departamento Derecho Laboral

PAJARES&ASOCIADOS ABOGADOS DESDE 1958 S.L.

Esta Publicación tiene exclusivamente carácter informativo sobre la temática legal cubierta y no constituye asesoramiento legal, que debe ser solicitado antes de emprender cualquier actuación concreta



Francisco Vitoria 5-7, local, 50.008 Zaragoza. Teléfono (+34) 976 233 383 - Fax (+34) 976 22 70 41
Claudio Coello 43, 2º izda, 28.001 Madrid. Teléfono (+34) 91 431 74 74 - Fax (+34) 91 575 53 96
www.pajaresyasociados.com
info@pajaresyasociados.com

De no interesarles nuevos envíos, les rogamos nos lo comuniquen a info@pajaresyasociados.com