

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

Con fecha 20 de septiembre de 2023 el Juzgado de lo Social nº Diez de los de Bilbao dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO.- D. Julio, con DNI nº NUM000 ha venido desarrollando trabajos como oficial de primera de mantenimiento para SERVEO desde el 04/06/2018 con un contrato a jornada completa, desarrollando sus funciones de mantenimiento en las instalaciones de la mercantil ITP en Zamudio.

Que el salario es de 2.359,91 euros con inclusión de la parte proporcional de pagas extras.

Que resulta de aplicación el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de Bizkaia, y el convenio siderometalúrgico estatal para el régimen sancionador.

SEGUNDO.- El 2 de junio de 2023 D. Julio recibió carta de despido con el siguiente contenido "La Dirección de la Empresa SERVEO SERVICIOS, S.A.U se dirige a Ud. para notificarle que a la vista de los hechos y fundamentos que se detallarán más adelante, y de acuerdo con la normativa laboral vigente, ha decidido proceder a su despido disciplinario con fecha y efectos de hoy 2 de junio de 2.023.

HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA FALTA Y FECHA DE SU COMISION

Que Ud. presta sus servicios en esta empresa como Oficial de 1 0 , prestando servicios en el contrato de mantenimiento que esta empresa tiene con I T P en su centro de Zamudio

Que el propio cliente I T P, ha puesto en nuestro conocimiento, los siguientes hechos constitutivos de un caso de robo de material, en los que Ud. ha si participe necesario.

En concreto nos trasladan que el pasado 26/05/2023 sobre la 1:40 am, un operario de la contrata Aeroreciclyng (empresa que gestiona las virutas y chatarra de I T P) ajeno por tanto a nuestra organización, es visto portando dos bolsas de basura, una negra y otra verde, con bastante peso, por la postura con las que porta la carga, y dejándolas en el cuarto de bombas del edificio C30.

Al generar sospechas tal comportamiento, y llamarle la atención ya que el referido cuarto no es lugar de almacenamiento de chatarra, el propio vigilante de seguridad de I T P decide acercarse al cuarto de bombas para comprobar cuál era la mercancía que portaba, y se encuentra que en la bolsa negra portaba virutas de titanio y en la bolsa verde una pieza de titanio, haciendo varias fotos de las evidencias.

Ante la sospecha de que algo ilícito estaba ocurriendo mantiene las cámaras de seguridad enfocando a la entrada del cuarto de bombas para ver cual era la finalidad de almacenar esa chatarra en dicho cuarto, no previsto para dicho fin.

El mismo día, pero sobre las 19:55, el vigilante observa por la cámara la llegada de una furgoneta rotulada de nuestra empresa Serveo, descendiendo Ud. del vehículo y portando una bolsa de basura negra vacía entra en el cuarto de bombas, donde previamente el empleado de la otra contrata había dejado las bolsas con chatarra, y tras unos minutos sale nuevamente con dos bolsas con peso y las carga en la furgoneta.

Posteriormente una vez cargadas, regresa con una escoba y recogedor, intuimos para limpiar los restos que han caído al hacer el traspaso de chatarra entre las bolsas y así no dejar rastro.

Con las bolsas cargadas sale con la furgoneta de la planta de I T P, dirigiéndose al aparcamiento exterior de vehículos particulares en el que permanece alrededor de 3 minutos, para posteriormente volver a entrar en la planta.

El vigilante decide entonces volver al cuarto de bombas y comprueba que las bolsas dejadas horas antes por el trabajador de Aerorecycling, ya no se encontraba ahí.

Que, del desarrollo de los hechos descritos, se desprende claramente, que Ud. y el otro trabajador, habrían sacado sin autorización material (chatarra) del cliente, que, dado su valor, habrían destinado a la venta, habiendo por tanto cometido un hurto / robo de material, para sacar un beneficio personal.

Que, tal conducta ha sido detectada por cliente, quien a su vez se reserva las acciones legales oportunas para resarcir el daño.

Que, en virtud de todo lo expuesto, se ha producido una pérdida de la confianza de sus superiores en el desempeño de sus funciones y tareas encomendadas, su empresa considera, que Ud. ha venido incumplimiento, de forma consciente y voluntaria, las obligaciones que le eran propias en virtud de la relación contractual que lo vincula a esta Entidad, conducta que se ve agravada por el abuso de confianza depositada por el cliente en nuestros operarios, que gozan de privilegio de entrar y salir de la planta sin ser registrados por seguridad, ya que en sado contrario es obligatorio en caso de sacar material propiedad del cliente, de ponerlo en conocimiento de seguridad.

Respecto de dichas conductas, la buena fe, por sí misma, es origen de obligaciones que van más allá de la letra de lo pactado por las partes del contrato. Es uno de los principios informadores del ordenamiento jurídico, el que los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, que se infringe cuando se realiza un acto equívoco o se crea una apariencia jurídica para contradecirla después en perjuicio de quien PUSO su confianza en ello. El respeto a la buena fe constituye exigencia básica y central para las partes del contrato, debiendo resaltarse, que su vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos, quedando al margen de su protección.

FUNDAMENTACION JURIDICA

1 ° Que en virtud del Art. 58 del Estatuto de los trabajadores y de acuerdo con el Art. 62 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, la empresa ostenta el poder disciplinario en el marco de las Relaciones Laborales.

2º Que los hechos anteriormente recogidos, a tenor de lo establecido en el Art.65.c del i V Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, constituyen una falta tipificada como MUY GRAVE por cuanto Ud. ha incurrido en fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo.

3º Que los hechos recogidos con anterioridad se consideran como incumplimiento contractual de acuerdo con lo preceptuado en el Art. 54.2 d)del Estatuto de los Trabajadores "la transgresión de la buena Fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

4º Que asimismo han sido vulnerados los Art. 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores .

SANCION IMPUESTA

Por todo lo anterior y a la vista de los hechos y fundamentos antes establecidos la Dirección de la Empresa, ha tomado la decisión de imputarle una falta de carácter "MUY GRAVE", y aplicando lo establecido en el Art. 66.c del citado Convenio General del Sector , que fija la sanción para faltas muy graves "en suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o con el despido", y en virtud de los art. 54 y 55 del E. T, ha decidido sancionarle con el "DESPIDO DISCIPLINARIO", el cual tendrá fecha y efectos del día 2 de junio de 2.023.

Asimismo, mediante el presente escrito le indicamos que en los próximos días se procederá a ingresarle la liquidación saldo y finiquito que legalmente le corresponda. (documentos nº 1 y2 del ramo documental de la demandada).

TERCERO.- ITP inició procedimiento penal, y renunció a su continuación al recuperar el material sustraído (documento nº 4 del ramo documental de la parte actora). D. Julio reconoció la sustracción y procedió a la restitución del material(documentos nº 3 y 4 del ramo documental de la parte demandada)

CUARTO.- Las cámaras de videovigilancia que detectaron el comportamiento de D. Julio expresado en la carta de despido se encuentran visibles y anunciadas mediante carteles informativos (documento nº 6 del ramo documental de la parte demandada), al tiempo que una de las funciones de D. Julio era el mantenimiento eléctrico de dichas cámaras.

QUINTO.- Se ha intentado conciliación previa sin efecto, celebrada el 12/07/2023, previa presentación de papeleta de conciliación presentada el 29/06/2023.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que desestimando la demanda formulada por D. Julio frente a SERVEO SERVICIOS S.A.U, debo declarar y declaro procedente el despido operado por la demandada.».

SEGUNDO.-

Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación legal del trabajador ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia el 16 de enero de 2024, en cuya parte dispositiva se hizo constar:

«Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao de 20-9-2023, procedimiento 652/23, por don Ignacio Gabriel Gallego Zamora que actúa en nombre y representación de don Julio, y con revocación de la misma se declara nulo el despido practicado con efectos del 2-6-2023, condenando a la empresa Serveo Servicios SAU a estar y pasar por la anterior declaración, y a que readmita al trabajador en iguales circunstancias a las que regían con anterioridad al despido, y le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del mismo hasta la notificación de la presente Sentencia, a razón de 77,59 euros/día y 3.000 euros en concepto de indemnización por conculcación de derecho fundamental, sin costas.».

TERCERO.-

Por la representación legal del demandado se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la Administración recurrente propuso como sentencias de contraste:

- a) Para el primer motivo, la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de febrero de 2022, rec. 1003/2021.
- b) Para el segundo motivo, la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 12 de enero de 2018, rec. 1416/2017.

CUARTO.-

Por providencia de esta Sala de 17 de junio de 2025 se inadmitió el primer motivo del recurso y por diligencia de ordenación de 4 de septiembre se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días en relación al segundo motivo.

La parte recurrida presentó escrito de impugnación. Conferido el trámite de traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal, éste emitió informe en el que consideró improcedente el recurso.

QUINTO.-

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de enero de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

1. La controversia litigiosa radica en dilucidar si el despido disciplinario del actor debe calificarse como nulo, improcedente o procedente.

En la empresa ITP Aero se observó una conducta sospechosa de que se estaba sustrayendo material de esa empresa. Las cámaras de seguridad permitieron que un vigilante de seguridad constataste que el actor, de acuerdo con otro trabajador de otra empresa contratista, estaba hurtando material. La empresa ITP Aero lo comunicó a su contratista Serveo Servicios SA, quien despidió a este trabajador. La controversia radica en la calificación del despido disciplinario.

2. La sentencia del Juzgado de lo Social argumentó que las cámaras eran visibles, estaban señalizadas y el demandante hacía su mantenimiento eléctrico, por lo que las conocía. Explicó que la empresa ITP Aero es una empresa aeronáutica que requiere medidas de seguridad. El propio trabajador reconoció la sustracción y devolvió el material sustraído. Declaró la procedencia del despido.

3. El actor interpuso recurso de suplicación. La sentencia recurrida, dictada por el TSJ del País Vasco 71/2024, de 16 de enero (recurso 2305/2023), estimó el recurso y declaró que la citada grabación de imágenes era una prueba ilícita porque se había obtenido vulnerando derechos fundamentales. La sentencia recurrida calificó el despido disciplinario como nulo y condenó a la empresa a la readmisión del trabajador y al pago de una indemnización de daños y perjuicios de 3.000 euros.

4. La empresa demandada interpuso recurso de casación unificadora con dos motivos:

A) El primero denuncia la infracción del art. 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPD). Argumenta que la prueba de videovigilancia es lícita. La providencia de esta Sala de fecha 15 de junio de 2025, dictada en este mismo recurso, inadmitió el primer motivo del recurso por falta de contradicción con la sentencia referencial.

Debemos precisar que la inadmisión de este motivo solamente supone que ha decaído pero no comporta que en el siguiente motivo, en el que también se denuncia la infracción del art. 89.1 de la LOPD, no pueda enjuiciarse la virtualidad del conjunto de la prueba practicada en orden a la calificación del despido disciplinario.

B) El segundo motivo denuncia nuevamente la vulneración del art. 89.1 de la LOPD y de los arts. 20.3 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Alega que no hay razones suficientes para aplicar el art. 55.5 del ET, que declara la nulidad del despido. Argumenta que la nulidad de la prueba de videovigilancia no se extiende a la calificación del despido, que puede ser improcedente o incluso procedente cuando, una vez desechada la prueba ilícita, el incumplimiento contractual grave y culpable se acredita mediante prueba hábil. La parte recurrente explica que el trabajador reconoció el robo del material. Solicita que se declare la procedencia del despido.

5. El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

La parte actora presentó escrito de impugnación del recurso en el que niega que concurra el requisito de contradicción y argumenta que la sentencia recurrida es conforme a derecho.

SEGUNDO.-

1. En primer lugar, debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con la sentencia de contraste invocada en el segundo motivo, dictada por el TSJ de Castilla-La Mancha en fecha 12 de enero de 2018 (recurso 1416/2017).

Esta Sala ha explicado reiteradamente que la identidad exigida por el art. 219.1 de la LRJS no se refiere a los fundamentos de las sentencias comparadas sino a los argumentos de las partes [por todas, STS 73/2022,

de 26 enero (rcud 1053/2021); 448/2022, de 17 mayo (rcud 98/2021); y 747/2025, de 23 de julio (rcud 2852/2024)]. Es decir, lo relevante es que el debate litigioso sea sustancialmente igual [STS 59/2024, de 16 de enero (rcud 5654/2022); 738/2025, de 17 de julio (rcud 5035/2023) y 1000/2025, de 21 de octubre (rcud 3845/2023), entre otras].

2. En la sentencia referencial, el demandante era un vigilante de seguridad que fue despedido disciplinariamente por varios incumplimientos del contrato de trabajo. La sentencia del Juzgado de lo Social admitió la prueba de grabación de imágenes, con la que se acreditaron esos incumplimientos. La prueba de que el actor fumaba en el lugar de trabajo se apoyó también en prueba testifical practicada.

La sentencia referencial argumentó que la instalación de cámaras de videovigilancia no era una medida necesaria porque existían otros medios para la comprobación de la infracción, como era el testimonio de los compañeros del actor y del gerente de la empresa, lo que determinaba que no pudieran tenerse por acreditados otros hechos. Sin embargo, consideró que la nulidad del despido solo debía declararse cuando se debía a una causa vulneradora del derecho fundamental, por lo que la ilicitud de la prueba no debía implicar necesariamente la nulidad del despido.

3. Concorre el requisito de contradicción. En ambos casos existen indicios previos de conductas sancionables. En los dos pleitos se tuvo conocimiento de los incumplimientos contractuales como consecuencia de unas videograbaciones. La sentencia recurrida declaró nulo el despido porque la empresa había incumplido la obligación de publicitar el medio de control de la vigilancia en la relación laboral, mientras que la sentencia de contraste razona que la nulidad de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales no se extiende a la calificación del despido.

TERCERO.

Reiterada doctrina jurisprudencial [por todas, sentencias del TS 577/2022, de 23 junio (rcud 1014/2021); 119/2023, de 8 febrero (rcud 1827/2020); y 264/2023, de 12 abril (rcud 2245/2020)] explica que esta Sala debe limitarse a examinar las infracciones legales denunciadas. No es posible extender la decisión a la eventual corrección de las no invocadas, al tratarse de un recurso extraordinario. Esta Sala no puede, de oficio, sustituir al recurrente en la fundamentación de las causas de impugnación de la sentencia recurrida. Pero cuando no coincidamos exactamente con la tesis mantenida en las sentencias contrastadas, es posible que apliquemos la doctrina correcta, pues «superado el requisito de la contradicción, es evidente que esta Sala no queda obligada a aceptar una de las dos doctrinas formuladas por las sentencias comparadas», sino que «debe pronunciarse sobre la solución más ajustada a Derecho para el caso controvertido, que [...] establezca como doctrina unificada».

Esta interpretación del papel que nos corresponde al resolver el recurso de casación unificadora ha sido considerada correcta por el TC, al destacar que tal proceder en manera alguna supone incongruencia, dada la naturaleza peculiar del recurso de casación para la unificación de doctrina. «Resulta claro que el Tribunal Supremo no tiene la carga de tener que optar por una de las dos opciones contrarias, pudiendo recrear una doctrina propia totalmente diferente de las mantenidas por los Tribunales inferiores», siempre que resuelva «el debate planteado en suplicación» (sentencia del TC 172/1994, de 7 de junio, FJ 3).

CUARTO.-

1. El art. 89.1 de la LOPD tiene el siguiente contenido:

«1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores [...] previstas [...] en el art. 20.3 (ET) [...] siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores [...] y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los [...] trabajadores se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el art. 22.4 de esta ley orgánica».

2. El art. 22 de la LOPD, relativo a los «Tratamientos con fines de videovigilancia», establece en su punto 4:

«El deber de información previsto en el art. 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los art.s 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información.

En todo caso, el responsable del tratamiento deberá mantener a disposición de los afectados la información a la que se refiere el citado reglamento.».

1. Esta Sala ha enjuiciado conflictos relativos a la prueba de videovigilancia anteriores a la entrada en vigor de la vigente LOPD (el 7 de diciembre de 2018):

A) La STS 285/2022, de 30 de marzo (rcud 1288/2020), declaró la licitud de la prueba de videovigilancia porque «las cámaras estaban señalizadas con carteles adhesivos que permitían que todas las personas presentes en la cafetería, tanto trabajadores como clientes, tuvieran conocimiento de su presencia, habiéndose informado a los representantes de los trabajadores. Es menester ponderar los derechos y bienes constitucionales en conflicto; el derecho a la protección de datos del trabajador y el poder de dirección empresarial. El demandante era dependiente de primera, prestando servicios en la cafetería de un aeropuerto. La instalación de esas cámaras de vigilancia era una medida justificada por razones de seguridad en sentido amplio, a fin de evitar hurtos, al existir un problema consistente en la pérdida desconocida en el comercio al por menor; idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio; necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad; y proporcionada a los fines perseguidos, habiéndose utilizado el dato obtenido para la finalidad de control de la relación laboral y no para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato. En consecuencia, 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 de esta Sala, estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego». La STS 503/2022, de 1 de julio (rcud. 1993/2020), reiteró esa doctrina.

B) La STS 817/2021, de 21 de junio (rcud 4877/2018) examinó un litigio en el que un vigilante de seguridad estaba encargado del acceso principal de vehículos a un recinto ferial. El actor entregó a la empresa los impresos de requisita y declaró haber efectuado las requisas de los vehículos reflejados en ellos. Las videograbaciones revelaron que el demandante no había realizado dichas requisas, por lo que fue despedido disciplinariamente. Esta Sala argumentó: «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" [...] 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». En el mismo sentido se pronunciaron las STS 817/2021, de 21 de julio (rcud 4877/2018) y 60/2022, de 25 de enero (rcud 4468/2018).

C) La STS 1003/2021, de 13 de octubre (rcud 3715/2018) declaró la licitud de una prueba videográfica relativa a un conductor receptor de un autobús de transporte público, que había sido grabado por unas cámaras situadas en su vehículo que todos los trabajadores conocían y cuya existencia se indicaba en las pegatinas del autobús. El demandante fue despedido disciplinariamente porque en varias ocasiones no cobró el billete a una mujer y, en el tiempo de parada en cabecera, fumó varias veces en el interior del autobús, orinó hacia fuera del autobús y realizó tocamientos, caricias y palmadas a la citada mujer.

2. Esta Sala ha resuelto litigios posteriores a la entrada en vigor de la LOPD:

A) La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 692/2022, de 22 de julio (rcud 701/2021) explica que la sentencia de la Gran Sala del TEDH de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II) rectificó la previa STEDH de 9 de enero de 2018 (López Ribalda I). En ella se reitera la doctrina del asunto Barbulescu y se aborda la compatibilidad de la vigilancia encubierta con el art. 8 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950: «si bien no puede aceptar que la mínima sospecha de robos u otras irregularidades cometidas por los empleados, pueda justificar la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de sospechas razonables de que se habían cometido graves irregularidades, y el alcance de los robos constatados en el presente asunto, pueden parecer una justificación seria».

La citada STEDH 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II) analiza el argumento de que la legislación española ya imponía la previa advertencia o información al trabajador sobre la videovigilancia. Pese a ello, el TEDH considera que la medida estaba justificada por la sospecha legítima de graves irregularidades y pérdidas y porque ninguna otra medida habría permitido alcanzar el objetivo legítimo. Solo una imperativa protección de intereses públicos o privados importantes puede justificar la ausencia de información previa.

El TEDH «tiene muy en cuenta que las allí demandantes tenían a su disposición otros recursos, previstos por la legislación española de protección de datos, específicamente destinados a sancionar el incumplimiento de la ley, como son la denuncia ante la Agencia Española de Protección de Datos del incumplimiento por parte del empleador del requisito de información previa.

Asimismo, el TEDH señala que podían haber acudido ante los tribunales ordinarios reclamando una indemnización por la presunta violación de sus derechos en virtud de aquella legislación interna de protección de datos.».

La mentada STS 692/2022 invoca la STC 39/2016, 3 de marzo: «el incumplimiento [...] del deber de información previa sólo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada». La STC 292/2000 explica que «el derecho a la protección de datos no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución». No todo incumplimiento del deber de información previa conlleva una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos del art. 18.4 de la Constitución Española. Una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada puede excluir la vulneración de este derecho fundamental.

B) La STS 23/2025, de 14 de enero (rcud 5248/2023), enjuició un litigio en el que las cámaras de videovigilancia eran visibles y los empleados conocían su instalación. Los representantes de los trabajadores habían sido informados. La actora había comprado varias prendas, las había pagado mediante tarjeta bancaria y posteriormente, sin retornarlas, reintegró el importe en su tarjeta bancaria. El visionado de las cámaras de la caja corroboró ese proceder. Esta Sala argumentó que se trataba de una medida de videovigilancia conocida que verificó la irregular conducta de la actora.

Este Tribunal recordó la STC 119/2022, de 29 de septiembre, relativa a la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral: «el tratamiento de esos datos no exige el consentimiento expreso del trabajador, porque se entiende implícito por la mera relación contractual. Pero, en todo caso, subsiste el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental. En principio, este deber ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa. Sin embargo, la norma permite que, en caso de flagrancia de una conducta ilícita, el deber de información se tenga por efectuado mediante la colocación en lugar visible de un distintivo que advierta sobre la existencia del sistema, su responsable y los derechos derivados del tratamiento de los datos. El fundamento de esta excepción parece fácilmente deducible: no tendría sentido que la instalación de un sistema de seguridad en la empresa pudiera ser útil para verificar la comisión de infracciones por parte de terceros y, sin embargo, no pudiera utilizarse para la detección y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. Si cualquier persona es consciente de que el sistema de videovigilancia puede utilizarse en su contra, cualquier trabajador ha de ser consciente de lo mismo.».

En el supuesto litigioso, las cámaras se habían utilizado para comprobar un hecho concreto, que resultó constitutivo de un ilícito proceder, sobre la base de una sospecha indiciaria concreta. Por ello, esta Sala consideró válida la utilización de las imágenes captadas para verificar la conducta ilícita cometida por la trabajadora.

SEXTO.-

1. Tenemos que diferenciar entre la inadmisión de las pruebas obtenidas vulnerando derechos fundamentales y los pronunciamientos que deben incluir las sentencias en las que se declara que se han vulnerado los derechos fundamentales:

A) Admisión de pruebas

a) El art. 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que «en todo tipo de procedimiento se respetarán las reglas de la buena fe. No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales».

b) El art. 90.2 de la LRJS dispone que «no se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pudiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida».

B) Pronunciamientos judiciales

a) El art. 108.2 de la LRJS regula el despido nulo. En la redacción aplicable a este litigio, anterior a la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, ese precepto tenía el siguiente contenido: «Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador». En el mismo sentido se pronuncia el art. 55.5 del ET.

b) El art. 182.1.d) de la LRJS, relativo a la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales, estatuye que, cuando se declara la vulneración de un derecho fundamental, la sentencia «[d]ispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el art. 183».

El art. 184 de la LRJS se remite a la modalidad procesal de despido cuando se invoque la lesión de derechos fundamentales.

2. La STC 61/2021, de 15 de marzo, argumenta que la nulidad de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales no supone la existencia de un derecho constitucional a que el despido se califique como nulo. La interpretación constitucional no descarta ninguna de las dos opciones interpretativas enfrentadas, que conducirían a la calificación del despido como improcedente o como nulo. El TC explica que un despido no es necesariamente nulo por el hecho de que venga basado en una fuente probatoria que haya comportado la vulneración de derechos fundamentales.

3. La STS 696/2022, de 26 de julio (rcud 1675/2021) sostiene que no puede proclamarse que, entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocesal de un derecho fundamental, exista una «consecutividad lógica y jurídica». Esa sentencia negó que concurriera el requisito de contradicción del art. 219.1 de la LRJS entre la sentencia recurrida y la referencial por las siguientes razones:

A) En la sentencia referencial:

a) Existían sospechas razonables de que el trabajador fumaba en el puesto de trabajo, por lo que considera válida la instalación de una cámara destinada a fiscalizar su actividad. El TSJ argumenta que era una medida idónea para la finalidad pretendida por la empresa: comprobar dicha sospecha.

b) Había habido una amonestación previa al trabajador por fumar durante el servicio y había sido preciso higienizar la caseta de vigilancia, existiendo carteles indicativos de la prohibición de fumar en todo el recinto.

c) Esas anomalías previas abocaron a la empresa a la irregular vigilancia y ulterior extinción disciplinaria del contrato de trabajo. El TSJ llega a considerar el recurso a la cámara como válido e idóneo, pero desproporcionado porque existían otros medios menos agresivos.

B) Por el contrario, en la sentencia recurrida:

a) No consta acreditado que, con anterioridad a los hechos que motivan el presente despido, hubiera sospechas de incumplimiento contractual grave, perjuicios notables, significativas irregularidades en la actuación del personal de la empresa, comisión flagrante de actos ilícitos o algún motivo especial que comprometiera la seguridad de esta mercantil y que comportara la instalación de la cámara en ese determinado pasillo.

b) No aparece antecedente alguno de que el trabajador hubiera sido amonestado o que estuviera realizando conductas expresamente vedadas.

c) No hay explicación de por qué se instala la cámara oculta y de que la conducta sancionada solo es conocida, precisamente, merced a esa vigilancia invasiva e ilícita.

A la vista de esas diferencias, el TS negó la contradicción porque la sentencia recurrida anuda el despido a la información obtenida a través de métodos vulneradores de derechos fundamentales, mientras que la sentencia de contraste parte de una situación de previa tensión e incluso admite que una de las conductas reprochadas en la carta de despido sí se ha acreditado, pero sin suficiente gravedad.

SÉPTIMO.-

1. En la presente litis concurren las siguientes circunstancias:

A) La empresa principal, ITP Aero, es una empresa del sector aeronáutico. Dos de sus contratistas son:

a) Aerorecycling. Se dedica a la gestión de las virutas y chatarra de la empresa principal: ITP Aero, incluidas las virutas de titanio, que es un mineral muy caro.

b) La empresa demandada: Serveo Servicios SA. El demandante prestaba servicios para esa mercantil como oficial de primera de mantenimiento en las instalaciones de ITP Aero en Zamudio.

B) Un trabajador de Aerorecycling fue visto cuando portaba dos bolsas de basura con bastante peso y las dejó en un cuarto de bombas. Ese cuarto no es el lugar de almacenamiento de chatarra.

C) Debido a esa conducta sospechosa, un vigilante de seguridad se acercó a ese cuarto de bombas y se encontró con que esas bolsas tenían virutas de titanio y una pieza de titanio. Hizo fotos de las evidencias.

D) Se mantuvieron las cámaras de seguridad enfocando a la entrada del cuarto de bombas. El vigilante observó por la cámara de seguridad como el actor se llevó las dos bolsas. Después, el vigilante acudió al cuarto y vio que las bolsas ya no estaban allí.

E) La empresa ITP Aero inició un procedimiento penal. El demandante reconoció la sustracción del material y lo restituyó. ITP Aero renunció a continuar el procedimiento penal.

F) Las cámaras de videovigilancia eran visibles. Estaban anunciadas mediante carteles informativos. Una de las funciones del demandante era el mantenimiento eléctrico de dichas cámaras. El Juzgado de lo Social afirma que el actor conocía esas cámaras.

G) IPA Aero puso en conocimiento de Serveo Servicios SAU, que tenía un contrato de mantenimiento en el centro de Zamudio, los citados hechos. Serveo Servicios SAU despidió disciplinariamente al actor.

H) La sentencia recurrida declara que la prueba de videovigilancia es nula. Argumenta que el reconocimiento de los hechos se produce como consecuencia de dicha prueba. Aplica la «teoría del fruto podrido» (sic) y declara la nulidad del despido. Condena a la empresa Serveo Servicios SAU a readmitir al trabajador, abonarle los salarios de tramitación e indemnizarle en la cantidad de 3.000 euros.

2. Hemos explicado que, una vez superado el requisito de la contradicción, esta Sala no está obligada a aceptar una de las dos doctrinas formuladas por las sentencias comparadas sino que debe pronunciarse sobre la solución más ajustada a derecho. Debemos valorar las circunstancias en las que se realizó la videograbación para determinar su proyección en la calificación del despido.

Hemos explicado que, en este pleito, una empresa distinta de la demandada (la empresa principal: ITP Aero) tuvo conocimiento de que se había producido una conducta sospechosa: un trabajador de otra empresa contratista dejó una bolsa con material valioso en un cuarto de bombas. Debido a ello, un vigilante de seguridad utilizó las cámaras de seguridad para observar la comisión flagrante de un acto ilícito: la sustracción del material por el actor. Las cámaras de seguridad estaban radicadas en el centro de trabajo de la empresa principal (ITP Aero). El demandante se ocupaba del mantenimiento eléctrico de esas cámaras, que eran visibles y estaban anunciadas con carteles informativos. El trabajador reconoció los hechos y devolvió el material sustraído, razón por la cual se archivó la causa penal contra él.

Por consiguiente, la alegada vulneración del derecho fundamental se produjo sin intervención de la empleadora (Serveo Servicios SA): la empresa demandada no fue quien utilizó las cámaras de seguridad, que estaban instalados en el centro de trabajo de la empresa principal. Fue un vigilante de seguridad quien, en el desempeño de sus funciones, al constatar la existencia de indicios de una conducta ilícita, con el objetivo de descubrir si se estaba llevando a cabo un hurto en el seno de su empresa, observó por una cámara de seguridad como el actor sustraía material valioso. Cuando la empresa principal le comunicó a Serveo Servicios SAU que uno de sus trabajadores había sustraído material valioso de su centro de trabajo, la empresa demandada procedió a su despido disciplinario. Dicho hurto fue reconocido por el actor. La STC 86/1995, de 6 de junio, argumentó que, aunque se hubiera declarado la ilicitud de una prueba de intervención telefónica, si posteriormente se produce la confesión del acusado, este medio de prueba sí que es válido. Además, el vigilante de seguridad actuó de buena fe, sin ánimo de vulnerar el derecho fundamental del actor.

En resumen, en este pleito, la empresa principal tuvo conocimiento de la existencia de una conducta sospechosa de un trabajador de una empresa contratista. Con la finalidad de comprobar si se estaba cometiendo una sustracción de material, un vigilante de seguridad visionó las cámaras de seguridad, que eran visibles, estaban anunciadas con carteles informativos y una de las funciones del demandante era el mantenimiento eléctrico de las cámaras. Ello le permitió constatar que, efectivamente, un trabajador de una empresa contratista, que conocía la existencia de esa cámara, debidamente indicada, estaba sustrayendo material valioso. El actor reconoció el hurto y restituyó el material, por lo que la empresa principal renunció a la continuación del procedimiento penal. La sentencia recurrida ha declarado que, en el proceso de obtención de esa prueba, se vulneró un derecho fundamental.

La aplicación literal del art. 89.1, invocado por la parte recurrente en este motivo del recurso, en relación con el art. 22.4 de la LOPD, al que se remite aquél, de conformidad con la inconcusa doctrina jurisprudencial antes citada, obliga a concluir que, al haberse captado mediante la videovigilancia la comisión flagrante de un acto ilícito por el actor; habiéndose colocado un dispositivo informativo, que conocía el trabajador; al tratarse de una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada porque concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador que debía ser verificada; la medida estaba dirigida a constatar la eventual ilicitud de la conducta, lo que fue confirmado precisamente mediante el visionado de las imágenes; la medida era necesaria, ya que no pudo adoptarse ninguna otra menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral; y la medida también puede considerarse como proporcionada; la inadmisión de ese medio de prueba por el TSJ no conlleva que su proyección en este proceso suponga que el despido disciplinario realizado por la empresa deba calificarse como nulo.

OCTAVO.-

1. El art. 54.2.d) del ET considera incumplimiento contractual grave «la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo». Esta Sala sostiene que la apropiación de dinero (STS de 17 de julio de 1989) o de productos de la empresa, incluso aunque se realice en un centro de la propia empresa al que no esté adscrito el trabajador y fuera de su jornada laboral, siempre que se cause un perjuicio a la empresa y tenga algún tipo de vinculación con el contrato de trabajo [STS de 699/2017, de 21 de septiembre (rcud 2397/2015)] constituyen una especificación de la genérica transgresión contractual establecida en el art. 54.2.d) del ET consistente en transgresión de la buena fe contractual. La STS 750/2023, de 17 de octubre (rcud 5073/2022) explica que el deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe [arts. 5.a) y 20.2 del ET] es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral. Por eso, el legislador la configura en el art. 54.2.d) del ET como incumplimiento contractual que puede ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario: «al margen del mayor o menor perjuicio económico que suponga el valor de los objetos o vales apropiados, lo más relevante es sin duda que una vez detectada esa conducta, difícilmente puede sostenerse que no se haya quebrado la confianza que la empresa deposita en la trabajadora que ocupa un puesto de trabajo como cajera.» Este Tribunal declaró la procedencia de los despidos.

2. La aplicación de la citada doctrina jurisprudencial a la presente litis, en la que el trabajador reconoció que sustrajo virutas de titanio y de una pieza de titanio y devolvió el material, obliga a declarar la procedencia del despido disciplinario del actor.

NOVENO.-

1. Los citados argumentos, oído el Ministerio Fiscal, obligan a estimar el recurso de casación unificadora interpuesto por la parte demandada, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el recurso de suplicación interpuesto por D Julio contra la sentencia de instancia en el sentido de desestimarlo y confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.

2. Se acuerda la devolución a la empresa recurrente de los depósitos y consignaciones efectuadas. Sin condena al pago de costas (art. 235.1 de la LRJS).

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 Serveo Servicios SA.
2. Casar y anular la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de del País Vasco 71/2024, de 16 de enero (recurso 2305/2023).
3. Resolver el recurso de suplicación interpuesto por D. Julio contra la sentencia de instancia en el sentido de desestimar ese recurso y confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.
4. Se acuerda la devolución a la empresa recurrente de los depósitos y consignaciones efectuadas. Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.

