

Vídeo casero para justificar un despido

Un vídeo grabado con una cámara doméstica por una empleada en su centro de trabajo ha sido admitido como prueba lícitamente obtenida para justificar la procedencia del despido de uno de sus compañeros de trabajo

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado recientemente una sentencia confirmando la procedencia del despido de un empleado con una antigüedad de 32 años en la empresa que, a escondidas, había registrado el bolso y el monedero de otra trabajadora de la misma empresa.

Desde hacía medio año aproximadamente una empleada había venido advirtiendo que le faltaba dinero en su cartera regularmente cuando acudía a prestar sus servicios al centro de trabajo de la empresa. Precisamente por este motivo, y sin ponerlo previamente en conocimiento de la dirección de la empresa, la empleada quiso averiguar quién podía estar quitándole ese dinero y decidió colocar una cámara de vídeo doméstico en un armario situado justo enfrente de su mesa de trabajo.

CON LAS MANOS EN LA MASA

En las imágenes contenidas en el vídeo podía observarse cómo el empleado en cuestión se dirigía al puesto de trabajo de su compañera cuando ella se había ausentado y cómo, tras haberse asegurado de cerrar la cortina interior del despacho para no ser visto, cogía el bolso de su compañera, extraía la cartera y hurgaba en su interior.

Al estar implicados los derechos fundamentales a la intimidad y a la propia imagen del trabajador despedido, el tribunal debía dilucidar si la grabación en vídeo superaba el preceptivo juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad establecido por el Tribunal Constitucional para considerar la medida como lícitamente obtenida.

El tribunal determinó la licitud de dicha grabación al considerar que se había revelado como "idónea, necesaria y proporcionada": "idónea", pues era una medida susceptible de conseguir el objetivo que la trabajadora se había propuesto (conocer quién le estaba sustrayendo dinero de su cartera); "necesaria", ya que resultaba indispensable por no existir otro modo más moderado de averiguar lo sucedido y que tuviera la misma eficacia, y "proporcionada", al ser la medida ponderada y equilibrada por cuanto la investigación se había limitado únicamente a esclarecer unos hechos concretos que resultaban de interés general.

Los hechos habían quedado acreditados por la empresa a través de otros medios de prueba, entre ellos el propio reconocimiento de los hechos como ciertos por parte del trabajador en varias de las declaraciones efectuadas en el curso de la investigación abierta por la empresa (expediente disciplinario) con carácter previo al despido.

El tribunal considera que, habiendo quedado acreditados los hechos que se le imputaban al trabajador en la carta de despido, es decir, el registro del bolso y el monedero de una compañera de la empresa en ausencia de ésta y sin su conocimiento, estos deben ser calificados como una transgresión de la buena fe contractual que debe presidir toda relación laboral así como un abuso de confianza y, por todo ello, la conducta del trabajador es merecedora de la sanción máxima de despido.

Ana Morales. GARRIGUES ABOGADOS Y AS. TRIBUTARIOS

[La Vanguardia](#)

Fecha artículo: mié 14 may 2008 06:30:00 CEST