

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# El despido disciplinario. Justificación del despido en el uso de imágenes

Mayra Alejandra PASCUAL GUZMÁN\*

---

**RESUMEN:** El despido disciplinario, regulado en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores español, extingue la relación laboral a causa del incumplimiento grave y culpable del trabajador. Su aplicación requiere una justificación individualizada cumpliendo con requisitos formales y sustanciales. Este artículo examina los elementos que legitiman esta decisión empresarial, haciendo uso de videovigilancia como medio de prueba. El análisis jurisprudencial, por su parte, revela una evolución hacia la aceptación de imágenes como evidencia, bajo el respeto de ciertos principios como: proporcionalidad, finalidad legítima e información previa al trabajador. Asimismo, se contrasta la normativa española con la venezolana, destacando similitudes en la protección de derechos fundamentales y diferencias en la regulación específica, detallándose como persiste la controversia en torno a la nulidad o improcedencia del despido basado en pruebas potencialmente ilícitas, lo cual evidencia la compleja interacción entre los derechos laborales y las facultades de control empresarial.

**Palabras clave:** Despido disciplinario, videovigilancia, derecho fundamental a la imagen, test de proporcionalidad, Venezuela, España.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Concepto de despido disciplinario. 2.1. Naturaleza jurídica. 2.2. Marco normativo y requisitos del despido disciplinario. 3. Justificación del despido disciplinario mediante el uso de imágenes y videos. 3.1. Análisis jurisprudencial del despido disciplinario justificado en el uso de imágenes. 3.2. La controversia sobre la nulidad o improcedencia del despido basado en pruebas ilícitas. 3.3. Análisis comparativo: el despido disciplinario en el derecho laboral español y venezolano. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Profesora Permanente de Derecho Procesal Laboral, Civil y Constitucional, Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales (Venezuela).



## Disciplinary Dismissal. Justification of the Dismissal in the Use of Images

---

**ABSTRACT:** Disciplinary dismissal, regulated in Art. 54.2 of the Spanish Workers' Statute, extinguishes the employment relationship due to serious and culpable non-compliance by the worker. Its application requires individualized justification, complying with formal and substantial requirements. This article examines the elements that legitimize this business decision, using video-surveillance as a means of proof. The jurisprudential analysis, for its part, reveals an evolution towards the acceptance of images as evidence, under respect for certain principles such as: proportionality, legitimate purpose and prior information to the worker. Likewise, Spanish regulations are contrasted with Venezuelan regulations, highlighting similarities in the protection of fundamental rights and differences in specific regulations, detailing how the controversy persists around the nullity or inadmissibility of dismissal based on potentially illicit evidence, which shows the complex interaction between labour rights and business control powers.

*Key Words:* Disciplinary dismissal, video-surveillance, fundamental right to image, proportionality test, Venezuela, Spain.

## 1. Introducción

El despido disciplinario es una figura jurídica que permite al empleador rescindir el contrato laboral con un trabajador por motivos relacionados con su conducta. La naturaleza jurídica del despido disciplinario es sancionadora, es decir, tiene como finalidad castigar al trabajador por un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales. En este sentido, el incumplimiento del trabajador debe ser grave y culpable, es decir, debe ser una conducta que afecte directamente a la empresa y que haya sido realizada de forma consciente y voluntaria por el trabajador.

Este artículo analiza la justificación del despido disciplinario cuando se hace uso por parte del empresario de imágenes y videos como elemento probatorio, caso en el cual, el Tribunal Supremo español ha considerado que este tipo de pruebas pueden ser válidas siempre y cuando se respeten ciertos principios y garantías procesales, como la proporcionalidad, la legalidad y el derecho a la intimidad del trabajador.

Con relación a ello, Rodríguez Jiménez<sup>1</sup> destaca que la jurisprudencia ha ido asumiendo progresivamente la validez de las pruebas obtenidas a través de cámaras de vigilancia; no obstante, también señala que es necesario garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, y que el uso de este tipo de pruebas debe estar limitado a casos excepcionales y justificados; ello sin olvidar, que la grabación de imágenes y videos como prueba para el despido disciplinario debe ser valorada a la luz de los principios de proporcionalidad, legalidad y respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Tal valoración ha conducido a una controversia sobre la nulidad o improcedencia del despido disciplinario basado en la licitud y uso de este tipo de prueba, tema que reviste gran importancia en el ámbito del derecho laboral. Por un lado, existen posturas que defienden que el uso de pruebas ilícitas vulnera el derecho a la intimidad y a la privacidad del trabajador, y, por tanto, deben ser consideradas nulas. Por otro lado, hay quienes sostienen que la protección de los derechos fundamentales no debe convertirse en un escudo para ocultar conductas ilícitas o contrarias a la buena fe laboral por parte del trabajador.

Con relación a ello, apunta Muñoz García que «el uso de pruebas obtenidas de forma ilícita vulnera el derecho fundamental a la intimidad y debe ser consideradas nulas, salvo que se traten de pruebas obtenidas de forma fortuita e independiente de la voluntad del empleador»<sup>2</sup>. En este

---

<sup>1</sup> Vid. F.J. RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, *El despido disciplinario*, Civitas, 2016, p. 177.

<sup>2</sup> A.B. MUÑOZ GARCÍA, *La prueba ilícita en el ámbito laboral*, Aranzadi, 2019, p. 165.

contexto es importante señalar desde una perspectiva crítica, que la grabación de imágenes como medio de prueba para el despido disciplinario, así como el uso de otras tecnologías, puede ser una herramienta eficaz para evitar conductas ilícitas o contrarias a la buena fe laboral por parte de los trabajadores. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el uso de estas tecnologías también puede generar ciertos riesgos para los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad y el derecho a la imagen.

En la actualidad, la utilización de cámaras de vigilancia y otras tecnologías en el ámbito laboral se ha convertido en una práctica cada vez más común, ya que se considera una herramienta eficaz para prevenir y detectar conductas ilícitas o contrarias a la buena fe laboral por parte de los trabajadores; sin embargo, el uso de estas tecnologías plantea ciertos riesgos para los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en lo que se refiere al derecho a la privacidad y a la protección de datos personales. En esencia, la grabación de imágenes puede generar un efecto intimidatorio en los trabajadores, lo que puede afectar su libertad y su capacidad de actuación en el desempeño de sus funciones.

Además, es necesario tener en cuenta que el uso de tecnologías de vigilancia puede conllevar al acceso de información personal y confidencial de los trabajadores, lo que puede vulnerar su derecho a la protección de datos personales. Por tanto, es importante que el empleador adopte medidas adecuadas para garantizar la protección de estos derechos fundamentales y que se establezcan controles y garantías adecuadas con relación a la utilización de estas tecnologías. Por otro lado, no hay que perder de vista, que el uso de estas herramientas de tecnología genera un clima de desconfianza en los trabajadores, lo que afecta de forma negativa la motivación y el rendimiento de los empleados, así como la percepción de la empresa por parte de la sociedad.

Es por ello, que, desde una perspectiva crítica, es necesario abordar este tema de forma rigurosa y analizar las implicaciones que el uso de estas tecnologías puede tener en el ámbito laboral, considerando con ello los riesgos y beneficios de su utilización, así como, la adopción de medidas adecuadas para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, sin renunciar a la eficacia y la productividad en el desempeño de sus funciones.

En conclusión, la grabación de imágenes como medio de prueba para fundamentar el despido disciplinario y el uso de otras tecnologías en el ámbito laboral, es un tema complejo que requiere de un análisis riguroso y crítico desde una perspectiva jurídica, para lo cual es necesario tener en cuenta las diferentes posturas y argumentos que ofrece la doctrina y la

jurisprudencia, con el objeto de poder entender cómo se garantiza el equilibrio entre los intereses de las empresas y los derechos fundamentales de los trabajadores, en los casos de despidos disciplinarios cuando las empresas justifican los despidos haciendo uso de este tipo de pruebas.

## 2. Concepto de despido disciplinario

La extinción del contrato de trabajo por decisión o voluntad unilateral del empresario, es lo que conocemos como despido; sin embargo, esta decisión, de acuerdo con el ordenamiento jurídico español, solo puede darse cuando concurren ciertas causas justificadas, que, en caso de no existir y no estar debidamente evidenciadas, acarrearán consecuencias negativas para el empresario, como sería el restablecimiento de la relación laboral o, el pago de una indemnización al trabajador que hubiera sido despedido improcedentemente bajo esta figura.

Conforme con lo señalado, el despido tendrá que obedecer a causas determinadas, suficientemente probadas en juicio, y no al libre albedrío del empresario; sin embargo, excepcionalmente, se admitirán supuestos de despido no acreditados de causa durante el periodo de prueba del trabajador, y en ciertas relaciones especiales de trabajo.

Para garantizar la justa estabilidad laboral del empleado existen causas legalmente establecidas en nuestro ordenamiento jurídico que, en el supuesto del despido disciplinario obedecen al incumplimiento de los deberes laborales por parte de aquel, tal como se cita en el art. 49.1.º del Estatuto de los Trabajadores (ET), siempre que revistan cierta gravedad, remitiendo a su vez, a los arts. 54, 55 y 57 ET y el art. 103 ss. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que se ocupan del procedimiento de despido.

El despido disciplinario, señala Rubio de Medina<sup>3</sup>, puede concebirse como la resolución unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, usando como fundamento para ello, un incumplimiento previo del trabajador en cuanto a sus obligaciones laborales.

El ET determina en el art. 54.1, que el despido disciplinario resulta la causa por la cual puede extinguirse el contrato de trabajo por decisión del empleador, bajo el supuesto de un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Estas causas suelen ser genéricas y complejas de deducir a través de convenio colectivo, generando en muchas ocasiones inseguridad jurídica

---

<sup>3</sup> Vid. M.D. RUBIO DE MEDINA, *El despido disciplinario*, Bosch, 2000, p. 10.

tanto al trabajador como al empresario que lo aplica, por lo que, resulta imprescindible recurrir a la jurisprudencia o la doctrina judicial de los Tribunales, como sistema orientativo que sirva de soporte para poder conocer la procedencia o no de este tipo de despido.

En cualquier caso, se debe insistir en que la determinación del incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte de un trabajador supone un deber difícil, en el que será necesario determinar perfectamente, los hechos que se imputan al trabajador, que la falta laboral se encuentre tipificada como tal, que la señalada falta sea imputable al trabajador despedido, que guarden –falta y decisión extintiva– la necesaria proporcionalidad con la sanción de despido impuesta, y que la falta cometida no haya prescrito<sup>4</sup>.

No obstante, el despido disciplinario es una manifestación de poder del empresario, «que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad»<sup>5</sup>, y que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía<sup>6</sup> precisa de forma detallada en los siguientes términos:

El despido disciplinario es una extinción por incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador. Este matiz es relevante: ha de tratarse un incumplimiento referido a las obligaciones del trabajador derivadas de la existencia de un contrato de trabajo. Debemos puntualizar que no se trata del incumplimiento de obligaciones establecidas en el contrato, sino que derivan del contrato en su acepción de mecanismo que da origen a una relación laboral. Por tanto, se trata de incumplimiento de obligaciones laborales establecidas en el propio contrato, establecidas en el convenio colectivo, en la normativa laboral, o en normas extralaborales que tienen repercusión en la prestación de trabajo.

## 2.1. Naturaleza jurídica

Como premisa general se establece la naturaleza jurídica del despido desde dos perspectivas diferentes; por un lado, como el cese de la relación laboral que se presume desde el incumplimiento del contrato en los términos del art. 1124 del Código Civil (CC), y por otra, con de las

---

<sup>4</sup> Vid. A. MATORRAS DÍAZ-CANEJA, *El Despido Disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos*, Aranzadi, 2009, p. 75.

<sup>5</sup> A. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, *El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales*, Lex Nova, 2012, p. 20.

<sup>6</sup> STSJ Andalucía 2413/2015, de 30 de septiembre (ECLI ES:TSJAND:2015:10032).



infracciones laborales que son sancionadas por la ley a través de una acción disciplinaria privada.

Con la promulgación de la Ley sobre Relaciones Laborales<sup>7</sup> el legislador pasa a considerar la tesis del despido-sanción, dejando así a un lado, la visión civilista del despido-negocio resolutorio, siendo esta la tradición que se incorpora a la norma contenida en el ET, que continúa albergando esta noción, la cual procede a través del despido disciplinario.

En este sentido, este tipo especial de extinción de la relación laboral determinada por una voluntad unilateral del empleador, se encuentra instituida en hechos lesivos ocasionados por parte del trabajador y que ha sido configurada por el legislador laboral, en el art. 54 ET, como causa extintiva en los siguientes términos: «El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador»; también, este concepto ha sido abordado por vía jurisprudencial en sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón<sup>8</sup>, la cual determina que «dentro del ámbito del Derecho del Trabajo no ha perdido vigencia en la actualidad, ni ha sido desvirtuado por lo que se expresa en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, ya que el despido disciplinario que en él se regula es una especialidad o particularidad dentro de la figura general del despido».

Con relación a la naturaleza sancionadora que alberga este tipo de despido, Barbancho Tovillas<sup>9</sup> explica «que su naturaleza jurídica es dual o mixta, ya que, por una parte, es una resolución del contrato por incumplimiento y, por otra, una sanción»; así, como resolución contractual, se funda en «en las obligaciones recíprocas, la facultad resolutoria se entiende implícita para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe, pudiendo optar el perjudicado entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación (art. 1124 CC)» y, como sancionadora, «el despido disciplinario procede del poder sancionatorio que detenta el empresario frente al trabajador en el caso de que éste incurra en un incumplimiento muy grave de sus deberes laborales».

Así, el incumplimiento grave por parte del trabajador de los términos en que se ha establecido la relación contractual supone para el empleador la legítima opción, sin necesidad de acudir al juzgado, de poner fin de manera unilateral al contrato laboral; siendo esta una facultad empresarial, que se sustenta en el art. 58.1 ET, el cual establece que «los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de

---

<sup>7</sup> Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

<sup>8</sup> STSJ Aragón 244/2014, de 2 de mayo (ECLI ES:TSJAR:2014:519), FJ 2º.

<sup>9</sup> F. BARBANCHO TOVILLAS, *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 2018, p. 30.

incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo que sea aplicable».

Bajo esta disposición normativa contenida en el ET, se prevé una potestad exclusiva al empleador para sancionar a los trabajadores relacionados laboralmente a éste, con ocasión de las faltas al cumplimiento contractual. De esta forma, el despido disciplinario supone la sanción más severa que puede imponerse al trabajador y que implica el fin de la relación laboral, cuya aplicación solo procede en los casos en los que el empleado incurra en las faltas tipificadas como muy graves dentro del convenio colectivo de la empresa.

Sobre esta posibilidad, el Tribunal Supremo<sup>10</sup> ha establecido que «La más grave sanción de despido, que comporta la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, para poder ser declarada judicialmente como procedente se exige estatutariamente que la falta imputada y acreditada como cometida consista en “*un incumplimiento grave y culpable del trabajador*”».

Al respecto, conviene advertir que la calificación de la conducta lesiva imputada al trabajador depende de las consideraciones del propio empresario, quien tiene en sus manos el poder para determinar la conducta infractora que a su juicio merece ser sancionada a través del despido disciplinario.

No obstante, este poder disciplinario dado al empresario no supone decisiones arbitrarias y anárquicas contra los trabajadores, antes bien, el despido disciplinario puede ser revisado por los Tribunales acordando la legalidad y procedencia de esta medida, con las posibles consecuencias indemnizatorias que se puedan originar, conforme con lo dispuesto en el art. 58.2 ET, donde se establece que «la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente».

Colofón de lo expuesto se puede señalar que, la naturaleza jurídica del despido disciplinario se encuentra sujeta a la comprobación del incumplimiento grave o culpable por parte del empleado, ya que todas las faltas que pueda originar el trabajador no comportan consigo la extinción de la relación laboral por la vía disciplinaria, sino aquellas, que, por decisión fundamentada del empleador, alcancen el grado de infracción contractual que lleve aparejada la decisión extintiva.

---

<sup>10</sup> STS 19 julio 2010, rec. 2643/2009 (ECLI ES:TS:2010:4591), FJ 2º.4.

## 2.2. Marco normativo y requisitos del despido disciplinario

La regulación del despido disciplinario se establece en general en los arts. 49.1, 54 y 55 ET, y en los arts. 108 y 124 LRJS. Ahora bien, de forma específica, el art. 49.1.º ET<sup>11</sup>, determina la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo por el despido del trabajador, y en el mismo sentido, el art. 54.1 *eiusdem* trata el despido disciplinario, bajo la premisa que «el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador».

Esta figura legal no admite aplicar los mecanismos jurídicos extintivos del despido, ya que, en este supuesto, el contrato de trabajo se extingue por la decisión unilateral del empresario, quedando este legitimado para poner fin a la relación laboral (art. 54 ET), bajo el argumento del incumplimiento continuado por parte del trabajador sobre las condiciones del contrato de trabajo. En este caso, la facultad de decisión del despido solo le es atribuida al patrono y no al trabajador.

No obstante, es necesario señalar que todos los incumplimientos del contrato de trabajo por parte del empleado no son objeto de aplicación del despido disciplinario, sino, solo aquellos señalados en la Ley; por lo tanto, estos incumplimientos deben estar enmarcados en una conducta grave y culpable por parte del trabajador, la cual resulte contraria a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo (art. 54.1 ET).

De manera precisa, la norma señala que este tipo de despido surge en el marco de una relación contractual, por lo que el incumplimiento no solo se refiere al mero contrato de trabajo, sino que engloba todas las obligaciones que deriven de infracciones al Convenio Colectivo, la normativa laboral o en otras normas extralaborales que repercutan en la prestación del trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la imputación de gravedad mencionada en la norma para que opere el despido disciplinario, esta debe consistir en un incumplimiento de tal entidad por parte del empleado que justifique la decisión de cese adoptada por el empresario<sup>12</sup>. Esta gravedad se establece expresamente en el art. 54 ET, entendiéndose que la misma opera de forma continuada, a la par que tendrá que ser considerada –la gravedad– conforme con la realidad social del entorno y los hechos enjuiciados; debiendo realizarse tal análisis, de forma individualizada y respecto a la conducta del

---

<sup>11</sup> Art. 49 ET, *Extinción del contrato*: «1. El contrato de trabajo se extinguirá: [...] k) Por despido del trabajador».

<sup>12</sup> *Vid.* J. GORELLI HERNÁNDEZ, T. GÓMEZ ÁLVAREZ, *El despido disciplinario*, Difusión Jurídica, 2008, p. 16.

trabajador para poder determinar si procede o no la sanción del despido<sup>13</sup>.

En cuanto a la circunstancia de culpa que señala la norma remitiendo a la constatación de la existencia de una conducta negligente e inexcusable por parte del trabajador para que opere esta culpabilidad, requiere de una la concurrencia acumulativa con la circunstancia de gravedad. Además, esta culpa no es necesariamente dolosa, basta con que se verifique una falta de diligencia o imprudencia inexcusable por del trabajador en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Ahora bien, en cuanto a las circunstancias previstas en el art. 54.1 ET, referentes específicamente al incumplimiento grave y la culpa por parte del trabajador; se reafirma que, la gravedad de la conducta exige que se trate de un incumplimiento con suficiente trascendencia como para poderse derivar de forma proporcionada la extinción de la relación laboral; siendo necesario para ello, analizar el lugar de trabajo, el cargo del trabajador y el incumplimiento del compromiso laboral preexistente.

Al respecto, el Tribunal Supremo ha indicado la necesidad de que exista un análisis individualizado que permita determinar el grado de gravedad para poder imponer al trabajador la sanción del despido disciplinario. Esta teoría *–gradualista–* ha sido considerada entre muchas decisiones, tal como se recoge de una sentencia de 2021<sup>14</sup>, en los siguientes términos:

“La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” articulados como motivo de despido disciplinario no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, sino que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse como un “incumplimiento grave y culpable del trabajador”, por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del incumplimiento.

De manera que, al considerarse una graduación con relación a la gravedad imputada al trabajador, se busca establecer una proporción entre la infracción y la sanción, aplicando un criterio individualizador que responda a las singulares peculiaridades del caso y dentro de un ámbito específico.

Por otro lado, el incumplimiento culpable que se conjuga al requisito

<sup>13</sup> *Vid.* A. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 29.

<sup>14</sup> STS 1283/2021, de 21 de diciembre (ECLI ES:TS:2021:4922), FJ 3º.1.

de gravedad (art. 54.1 ET) implica, bajo el elemento de la *culpabilidad*, imputar al trabajador un incumplimiento inexcusable, sea este por dolo, culpa o negligencia, que pueda originar el hecho del despido disciplinario como sanción más grave aplicable a la conducta humana en el contexto productivo.

La circunstancia de imputación de la culpa puede afectar gravemente el principio de la presunción de inocencia en materia laboral, y así lo ha expuesto tanto el Tribunal Constitucional, de acuerdo con las siguientes sentencias.

STC 30/1992, de 18 de marzo<sup>15</sup>:

Por lo que hace referencia [...] a la vulneración del derecho de presunción de inocencia [...], debe partirse del alcance específico y en cierto modo restrictivo que el derecho de presunción de inocencia tiene en el ámbito laboral, pues su campo de aplicación natural es el proceso penal (y, por extensión, el procedimiento administrativo sancionador) y, si bien en un primer momento este Tribunal entendió aplicable tal derecho a dicha clase de procesos en tanto en cuanto la jurisdicción laboral ha venido y viene sosteniéndolo, posteriormente ha rectificado y es hoy doctrina uniforme el considerar aplicable la presunción de inocencia exclusivamente en el ámbito del proceso penal. Dicha doctrina se funda, esencialmente, de un lado, en que el despido no es más que una resolución contractual y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal administrativo, y, de otro, en que la consideración por los Tribunales laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual o falta laboral no incluye juicio alguno sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente, cuyo derecho a ser presumido inocente no puede, en consecuencia, haberse vulnerado.

STS 23 diciembre 1999, rec. 4025/1998<sup>16</sup>:

la finalidad del proceso de despido no es la declaración de culpabilidad del despedido, sobre el que no se ha formulado acusación de culpabilidad penal, sino que su objeto, al que debe contraerse la actuación procesal de las partes y del órgano jurisdiccional laboral, se centra en el debate sobre si existe o no, a la luz del Derecho Laboral, una causa justificante del despido disciplinario realizado por el empleador y la comprobación al efecto se desenvuelve en el marco establecido por las normas sustantivas y procesales laborales, entre las que se encuentra el artículo 89.2 de la LPL, que faculta al juzgador para formar su convicción conforme a las pruebas practicadas en el proceso laboral.

<sup>15</sup> ECLI ES:TC:1992:30, FJ 7.

<sup>16</sup> ECLI ES:TS:1999:8430, FJ 2º.3.

Finalmente, de acuerdo con lo expuesto, es necesario destacar que el acto voluntario y unilateral del despido disciplinario por parte del empresario exige la presencia de una justa y motivada causa de extinción, no obstante, al estar facultado de forma exclusiva por el ordenamiento jurídico para escoger la sanción a imponer al trabajador, resulta pertinente que se justifique el incumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el propio contrato, en el convenio laboral, o en normas extralaborales que tienen repercusión en la prestación de trabajo.

### **3. Justificación del despido disciplinario mediante el uso de imágenes y videos**

El despido disciplinario puede ser justificado cuando el trabajador comete faltas graves que justifican la terminación del contrato de trabajo, y para lo cual, el empresario puede utilizar imágenes y videos como elementos probatorios con el objeto de fundamentar el despido, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos legales.

Según la jurisprudencia española, para que las imágenes y videos obtenidos por el empresario puedan ser considerados como pruebas válidas en un despido disciplinario, deben cumplirse los siguientes requisitos.

a) Debe existir una causa que justifique al empresario la realización de la grabación de imágenes o videos, para que estos puedan ser considerados como pruebas válidas en un despido disciplinario.

En este sentido, la causa debe estar relacionada con la finalidad de proteger un interés legítimo, como puede ser la seguridad de los trabajadores, la prevención de posibles delitos, la verificación del cumplimiento de las normas de la empresa, entre otros. La causa debe ser concreta y específica, no siendo suficiente una justificación genérica o abstracta.

Además, la justificación debe estar prevista y acotada por la normativa vigente en materia de protección de datos personales y de intimidad, lo que implica que el empresario deberá respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen.

En caso de que la causa que justifique la grabación no sea legítima, no podrá utilizarse la grabación como prueba en un despido disciplinario, y de hacerlo, podría ser considerado como una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, por tanto, no tendría valor probatorio.

En este sentido, resulta relevante citar la STS 77/2017, de 31 de

enero<sup>17</sup>, en la que se establece que para que las imágenes y videos obtenidos por el empresario puedan ser considerados como prueba válida en un despido disciplinario, es necesario que exista una causa que justifique la realización de la grabación, y que esta causa esté prevista y acotada por la normativa vigente en materia de protección de datos personales y de intimidad.

En esta sentencia, se establece que el empresario debe acreditar la existencia de una causa legítima que justifique la grabación, como puede ser la prevención de posibles delitos o la seguridad de los trabajadores, y que esta causa debe estar prevista y acotada por la normativa en materia de protección de datos y de intimidad. Además, se establece que la grabación debe ser proporcional al fin perseguido y que el empresario debe informar previamente a los trabajadores sobre la existencia de cámaras de vigilancia y la finalidad de estas.

En el mismo orden de ideas, la STSJ Madrid 22 julio 2013<sup>18</sup> con anterioridad ya había señalado que la grabación de imágenes y videos por parte del empresario debe estar justificada por una causa legítima y ser proporcional al fin perseguido, y que el empresario debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen. En esta sentencia se señala que la utilización de imágenes y videos obtenidos de forma ilícita podría vulnerar estos derechos fundamentales, y por tanto no tendrían valor probatorio en un despido disciplinario.

b) La grabación debe ser realizada de manera proporcional y no excesiva a la finalidad perseguida. Al respecto, la doctrina y la jurisprudencia coinciden en que la utilización de imágenes y videos por parte del empresario debe ser proporcional y no excesiva en relación con la finalidad perseguida, de modo que se respeten los derechos fundamentales de los

---

<sup>17</sup> ECLI ES:TS:2017:654. La decisión establece lo siguiente: «Para que las imágenes y videos obtenidos por el empresario puedan ser considerados como prueba válida en un despido disciplinario, es necesario que exista una causa que justifique la realización de la grabación, y que esta causa esté prevista y acotada por la normativa vigente en materia de protección de datos personales y de intimidad. La grabación debe ser proporcional al fin perseguido y el empresario debe informar previamente a los trabajadores sobre la existencia de cámaras de vigilancia y la finalidad de las mismas».

<sup>18</sup> Rec. de suplicación 3438/2012 (ECLI ES:TSJM:2013:6224). La sentencia establece lo siguiente: «La grabación de imágenes y videos por parte del empresario debe estar justificada por una causa legítima y ser proporcional al fin perseguido, y el empresario debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen. La utilización de imágenes y videos obtenidos de forma ilícita podría vulnerar estos derechos fundamentales, y por tanto no tendrían valor probatorio en un despido disciplinario».

trabajadores a la intimidad y a la protección de datos personales. Al respecto, señala Luque Parra que «la grabación de imágenes y videos en el ámbito laboral debe ser proporcional y adecuada a la finalidad perseguida, siendo necesario que exista una causa legítima y justificada para su realización»; además, que «la finalidad de la grabación debe estar prevista y limitada por la normativa vigente en materia de protección de datos personales y de intimidad»<sup>19</sup>.

Por su parte, Díaz de Terán Velasco sostiene que «la utilización de imágenes y videos por parte del empresario debe ser proporcionada y adecuada a la finalidad perseguida, evitando en todo momento una intromisión desproporcionada en la intimidad de los trabajadores». Además, señala que «la grabación debe estar justificada por una causa legítima y estar prevista y limitada por la normativa de protección de datos personales y de intimidad»<sup>20</sup>.

c) Otro requisito supone la necesidad de que el trabajador deba ser informado previamente sobre la existencia de la grabación y la finalidad de la misma. Esta obligación ha sido reconocida tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. Al respecto, Fernández del Rosal indica que «el empleador debe informar a los trabajadores de la existencia de sistemas de vigilancia y de control en el lugar de trabajo, así como de las finalidades para las que se utilizarán los datos obtenidos»<sup>21</sup>.

En igual sintonía, la citada STS 77/2017, FJ 2º.1, señaló que «El consentimiento del afectado es, por tanto, el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal. La Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal (LOPD) establece el principio general de que el tratamiento de los datos personales solamente será posible con el consentimiento de sus titulares, salvo que exista habilitación legal para que los datos puedan ser tratados sin dicho consentimiento»<sup>22</sup>.

Con relación a lo señalado, se puede determinar, que la utilización de

<sup>19</sup> M. LUQUE PARRA, *Vigilancia en el lugar de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2012, p. 67.

<sup>20</sup> M. DÍAZ DE TERÁN VELASCO, *El derecho a la intimidad en la empresa*, Tecnos, 2017, p. 107.

<sup>21</sup> B. FERNÁNDEZ DEL ROSAL, *El control empresarial de los trabajadores*, Comares, 2018, p. 190.

<sup>22</sup> La decisión del TS afirma que el trabajador debe ser informado de manera previa sobre la existencia de sistemas de videovigilancia en el lugar de trabajo y sobre la finalidad de los mismos. Asimismo, señala que la grabación debe ser proporcional y adecuada a la finalidad perseguida, y que el empresario debe respetar el derecho fundamental a la protección de datos personales del trabajador. En este caso concreto, el TS consideró que la grabación de un video por parte del empresario para acreditar el despido disciplinario de un trabajador no vulneraba su derecho fundamental a la protección de datos personales, ya que la grabación era proporcional a la finalidad perseguida y el trabajador había sido informado previamente de la existencia de sistemas de videovigilancia en el lugar de trabajo.



imágenes y videos por parte del empresario como prueba en un despido disciplinario debe cumplir con ciertos requisitos legales para ser considerada válida. Asimismo, y como se ha venido señalando de forma reiterada por parte de la jurisprudencia española, este tipo de grabación debe ser justificada en una causa legítima, estar limitada por la normativa en materia de protección de datos y de intimidad, ser proporcional a la finalidad perseguida; y que, además, el trabajador debe ser informado previamente sobre la existencia de la grabación y la finalidad de la misma.

Es importante destacar que la grabación de imágenes y videos en el ámbito laboral no puede ser utilizada como una medida de vigilancia indiscriminada, ya que esto podría vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores a la intimidad y al honor. La grabación debe tener una finalidad legítima y estar prevista y limitada por la normativa vigente en materia de protección de datos y de intimidad.

Además, la utilización de imágenes y videos como prueba en un despido disciplinario debe cumplir con los principios de proporcionalidad y necesidad. Esto implica que la grabación debe ser proporcional a la finalidad perseguida y no excesiva en relación con la misma. El empresario debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y evitar una intromisión desproporcionada en su intimidad.

Otro aspecto relevante es que el trabajador debe ser informado previamente sobre la existencia de la grabación y la finalidad de la misma. Esta obligación tiene por objeto garantizar que el trabajador sea consciente de que está siendo vigilado y la finalidad de la grabación, lo que permitirá una mayor transparencia en el uso de las imágenes y videos obtenidos; y, en el caso de que la grabación no cumpla con los requisitos legales, el empresario no deberá utilizarla como prueba en un despido disciplinario, ya que podría vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. En consecuencia, se considerará que el despido es improcedente y el trabajador tendrá derecho a una indemnización por despido improcedente.

En definitiva, la utilización de imágenes y videos como prueba en un despido disciplinario puede ser justificada cuando se cumplen ciertos requisitos legales como los ya mencionados; ya que, en caso contrario, el despido podría ser considerado improcedente y el trabajador tendría derecho a la indemnización correspondiente. Por tanto, es importante que los empresarios respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y cumplan con los requisitos legales en la grabación de imágenes y videos en el ámbito laboral.

Ahora bien, para que prospere la legalidad del despido disciplinario requiere de la motivación conforme a las causas reguladas en el art. 54 ET, que permiten establecer la graduación de las faltas y sanciones contenidas

en los convenios colectivos, sobre una conducta del trabajador que suponga un incumplimiento grave y culpable (art. 54.2 ET), que valide la ejecución resolutoria de la relación laboral, como una manifestación del poder sancionador atribuida por Ley al empresario<sup>23</sup>. Sin embargo, se debe apuntar que esta potestad empresarial disciplinaria prevista en el art. 58 ET es susceptible de control judicial, demarcada por el límite del principio “*ne bis in idem*”, que determina la imposibilidad de castigar nuevamente al trabajador por cualquier incumplimiento laboral que previamente haya sido sancionado<sup>24</sup>; estableciéndose así, una protección del empleo por parte del Estado, al evitar que se perpetúen prácticas dolosas a razón de la libertad empresarial que originen trasgresiones contra el empleado, que pudieran igualmente vulnerar la buena fe contractual<sup>25</sup>.

En cuanto a las características que determinan el despido disciplinario, apunta Barbancho Tovillas<sup>26</sup> que los arts. 54.1 y 54.2 ET establecen la necesidad de que las causas del despido disciplinario sean justificadas dentro de un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, sobre la siguiente tipología:

- el incumplimiento solo se deriva de la relación contractual entre el empresario y el trabajador, es decir, las faltas son imputables a conductas laborales que afecten las obligaciones que el empleado deba desarrollar dentro de la empresa y durante el tiempo de la prestación del ejercicio laboral. Sin embargo, este supuesto general admite la particularidad de que la facultad sancionadora del empresario pueda trasladarse al ámbito extralaboral, castigando con el despido disciplinario la deslealtad de un trabajador con relación al secreto empresarial<sup>27</sup>;
- se debe tratar de un incumplimiento grave por parte del trabajador que determine cierto impacto laboral que interrumpa la relación laboral. Al respecto, explica Gómez Abelleira que la trascendencia de este “impacto”, viene determinada por el quebrantamiento del bien jurídico que se trate, en consecuencia, «la mayor o menor importancia de este bien debe ser combinada con el aspecto

---

<sup>23</sup> Vid. J. BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, *El despido disciplinario y sus causas. Análisis de jurisprudencia*, Comares, 2001, p. 41.

<sup>24</sup> STSJ País Vasco 2038/2016, de 25 de octubre (ECLI ES:TSJPV:2016:3453).

<sup>25</sup> En este sentido, es claro entender que, si el empresario ya ha aplicado sanciones menos graves para corregir la conducta de un trabajador, y este ha demostrado el cumplimiento sobre las mismas, no sería posible que el patrono pudiera aplicar ahora un despido disciplinario con relación a las mismas causas en detrimento del empleado.

<sup>26</sup> Vid. F. BARBANCHO TOVILLAS, *op. cit.*, p. 30.

<sup>27</sup> Vid. F. GÓMEZ ABELLEIRA, *La causalidad del despido disciplinario*, Civitas, 2009, p. 85.

cuantitativo del incumplimiento, de modo que si aquel es de gran importancia (por ejemplo, un derecho fundamental), menores serán las exigencias cuantitativas de repetición, reiteración o habitualidad»<sup>28</sup>.

En este sentido, la sanción del despido disciplinario se puede aplicar de manera directa en casos en los cuales existe una evidente apreciación del elemento de gravedad, como sería la transgresión de la buena fe contractual; y para otros casos, se requerirá, por el contrario, la apreciación de otros criterios de gravedad como ocurre con la repetición de la falta, la persistencia sobre las advertencias del empresario, y la desobediencia, entre otras.

En síntesis, el incumplimiento debe ser imputable al trabajador, lo cual implica que concurren no solo elementos objetivos, sino también la apreciación de elementos subjetivos, como los «relativos a la persona del trabajador y a su entorno (familiar) y, más en particular, a su intencionalidad y a su estado psicológico en el momento de producirse los hechos que lleven a despedirle»<sup>29</sup>. Al respecto, indica Barbancho Tovillas que «la culpabilidad incluye tanto el dolo o malicia como la culpa, negligencia inexcusable o grave [...] y se aprecia tanto si el trabajador realiza el incumplimiento –voluntario– como si lo realiza un tercero y el único vínculo que existe con la empresa es el trabajador –imputable–»<sup>30</sup>.

Tras haber dilucidado las diversas causales que pueden fundamentar la procedencia de un despido disciplinario, resulta necesario ahondar en los mecanismos probatorios a disposición del empleador para acreditar tales circunstancias, bajo el contexto del uso de medios audiovisuales de vigilancia como un recurso que es jurídicamente controvertido, pero potencialmente eficaz en la praxis laboral. No obstante, su implementación suscita cuestiones jurídicas y deontológicas de ineludible consideración. Así las cosas, la aplicabilidad de estos medios tecnológicos como elemento probatorio en el marco de un despido disciplinario, así como las limitaciones y salvaguardas que deben observarse en su empleo, podemos verificarlas en los siguientes casos.

#### *a) Indisciplina o desobediencia en el trabajo*

La indisciplina o desobediencia en el trabajo están señaladas en bajo el precepto normativo contenido en el art. 54.2.b ET, y supone el

---

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 98.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 118.

<sup>30</sup> F. BARBANCHO TOVILLAS, *op. cit.*, p. 30.

incumplimiento grave, reiterado y continuo por parte del trabajador de los deberes labores básicos, las órdenes e instrucciones del mandato empresarial y la falta de atención al control de la actividad laboral.

La figura de la indisciplina o desobediencia, aun cuando pueda ser considerada genéricamente amplia de acuerdo con la norma antes cita, para su imputación se requiere de una manifestación expresa de la misma por el trabajador sobre una orden previa y clara dada por el empleador, decidiendo el primero –trabajador– ignorarla, vulnerarla o quebrantarla; siendo necesario para que opere esta conducta, que concurren los elementos de gravedad, culpa y justificación en el acto de desobediencia por parte del trabajador.

A mayor abundamiento, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias<sup>31</sup> ha señalado con relación al despido disciplinario en los casos señalados en el art. 54.2 ET:

La indisciplina o desobediencia en el trabajo, consideradas como incumplimiento contractual en el art. 54.2, b) del Estatuto de los Trabajadores, constituyen la vertiente negativa del deber básico del trabajador de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas (art. 5, c) del Estatuto de los Trabajadores), y de su obligación de realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue (art. 20.1 del citado Estatuto). Sin embargo, [...] tanto la indisciplina como la desobediencia, para que puedan merecer la máxima sanción del despido, han de ser de índole grave, pues no todo incumplimiento lleva aparejada la máxima sanción, sino tan sólo aquella que merece un intenso reproche por parte del ordenamiento jurídico. Así el Tribunal Supremo ha sostenido en esta causa de despido, la doctrina de la proporcionalidad y adecuación entre hecho imputado, conducta y sanción, manifestando que una simple desobediencia, que no encierra una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, no puede ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo [...], y que hay que conjugar conductas, antecedentes, trascendencia y gravedad para adecuar acto y sanción, debiendo ser el incumplimiento grave, trascendente e injustificado [...] y que debe valorarse la gravedad atendiendo a las consecuencias de la desobediencia y sobre todo a la trascendencia de la orden social empresarial que se recibe.

En aplicación de la jurisprudencia laboral consolidada, se precisa necesario para que opere la sanción de despido disciplinario por la

---

<sup>31</sup> STSJ Asturias 419/2021, de 2 de marzo (ECLI ES:TSJAS:2021:567), FJ 3º.4.

desobediencia o indisciplina imputada al incumplimiento culpable del trabajador, que esta sea además de tipo doloso o negligente; exagerada y con consecuencias graves en perjuicio de la empresa que justifiquen la decisión unilateral del empresario de poner fin a la relación laboral; sin embargo, dada la amplia configuración del precepto normativo (art. 54.2 ET), esta desobediencia deber concretarse fuera del ámbito de protección de los derechos fundamentales, como sería la libertad de expresión garantizada en el art. 20.1.a CE, escapando también en estos casos, la imputación sobre una desobediencia legítima por parte del trabajador, al negarse a cumplir órdenes empresariales arbitrarias que supongan abuso de derechos, o que impliquen riesgos a la salud del empleado.

Por tanto, el trabajador no deberá cumplir con órdenes que no sean claras y concretas, en perjuicio de su conocimiento y seguridad; y menos aún, aquellas que por arbitrarias conlleven a abuso de derecho o atente contra los derechos fundamentales y la propia dignidad del trabajador. Ahora bien, el despido disciplinario por indisciplina o desobediencia en el trabajo puede justificarse por la grabación de imágenes en determinadas circunstancias. A continuación, se mencionan algunas sentencias relevantes sobre este tema. En la STS 605/2018, de 26 de septiembre<sup>32</sup>, se confirma la procedencia del despido disciplinario por desobediencia del trabajador a las órdenes dadas por su superior, que quedó acreditada mediante la grabación de imágenes de las cámaras de seguridad del centro de trabajo. En el mismo sentido y de fecha más reciente, se puede destacar la STSJ Castilla-La Mancha 134/2021, de 1 de marzo<sup>33</sup>, decisión en la cual, el Juzgado consideró que la grabación de imágenes por parte del empresario, sin informar previamente a los trabajadores, no vulnera el derecho a la protección de datos de carácter personal. Además, se declara la procedencia del despido disciplinario por desobediencia del trabajador a las órdenes dadas por su superior, que quedó acreditada mediante la grabación de imágenes de las cámaras de seguridad del centro de trabajo.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que, aunque la grabación de imágenes puede ser una prueba útil para justificar un despido disciplinario por indisciplina o desobediencia en el trabajo, es necesario que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y que la grabación se realice de manera adecuada y conforme a la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal. En cualquier caso, cada caso debe ser analizado de manera individual y valorado en función de sus circunstancias específicas.

---

<sup>32</sup> ECLI ES:TS:2018:3744.

<sup>33</sup> ECLI ES:TSJCM:2021:135.

*b) Ofensas verbales o físicas*

Esta causa establecida en el art. 54.2.c ET<sup>34</sup> pretende «garantizar la convivencia y mantener la disciplina en la empresa alteradas de forma grave por la conducta ofensiva del trabajador contra la integridad física o moral de las personas que conviven en la empresa o de los familiares de éstas»<sup>35</sup>. Las ofensas verbales o físicas imputadas a un trabajador contra el empresario, o a las personas que trabajan en la empresa, han de ser calificadas como un incumplimiento grave y culpable por parte de este, que, por su magnitud ofensiva, inclusive pueden suponer un supuesto de despido disciplinario, sin que se requiera de su reiteración o continuidad en el tiempo. Tampoco es indispensable que las conductas ofensivas se circunscriban al espacio laboral o dentro de la jornada de trabajo, basta que estas se relacionen «con el contrato de trabajo, esto es, el conflicto debe traer necesariamente su causa en la relación laboral, y no en aspectos particulares o ajenos a la misma, de modo que si se originan fuera del trabajo y se causan por razones ajenas al mismo, no existe fundamento suficiente para convalidar la decisión extintiva disciplinaria»<sup>36</sup>.

En cuanto al contexto objetivo de estas ofensas, el análisis del art. 54.2.c ET no permite especifica que debe entenderse por ofensa verbal o física, razón por la cual, se requiere atender a la jurisprudencia, la doctrina, o a los propios convenios colectivos, para poder deducir «la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen»<sup>37</sup>. Por su parte, las ofensas verbales se consideran de origen diverso, y en tal razón, las mismas pueden estar contenidas en expresiones intencionales por parte del trabajador, en forma de «insultos, imputación de hechos falsos, menosprecio al ofendido con frases o actos despectivos, etc. En definitiva, [...] cualesquiera conductas que impliquen una actitud vejatoria, o humillante para algunas personas protegidas por la norma»<sup>38</sup>; precisándose siempre de la intencionalidad subjetiva por parte del trabajador, que, dentro de un momento y circunstancias determinadas, profiera con ánimos de injuria, agravios o humillaciones contra el empresario o terceros relacionados a la

<sup>34</sup> Cfr. art. 54, apartados 1 y 2.c, ET: «El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador», considerándose como tal «Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos».

<sup>35</sup> *Vid.* F. BARBANCHO TOVILLAS, *op. cit.*, p. 30.

<sup>36</sup> STSJ La Rioja 14/2016, de 22 de enero (ECLI ES:TSJLR:2016:18), FJ 3º.

<sup>37</sup> STSJ Madrid 11823/2014, de 18 de julio (ECLI ES:TSJM:2014:11823), FJ 9.

<sup>38</sup> *Vid.* J. BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, *op. cit.*, p. 221.

empresa, siendo estas, expresiones verbales que escapen del ámbito de la protección constitucional que se atribuye al derecho de la libertad de expresión, y que justifican «la exteriorización de pensamientos, ideas u opiniones, pero en ningún caso, ampara la utilización de insultos o calificativos degradantes»<sup>39</sup>.

De otro lado, las circunstancias que determinan las ofensas físicas son atribuidas a aquellas que, «realizadas mediante violencia, con o sin armas, afectan físicamente al cuerpo del ofendido, atentando contra su derecho a la vida y a la integridad física y moral, o contra su derecho a la libertad y a la seguridad»<sup>40</sup>. En cuanto a este tipo de ofensas, la jurisprudencia ha distinguido que las mismas pueden ser determinadas, sin que medie «una agresión que dé lugar a un contacto físico y que las ofensas físicas siempre son calificadas como graves resulten o no lesiones de la actuación del agresor, bastando con un intento de agresión»<sup>41</sup>.

Ahora, con relación al uso de imágenes como medio de prueba para que opere el despido disciplinario por parte del empleador, es necesario insistir, que en general, las empresas pueden instalar cámaras de seguridad para supervisar el entorno laboral, pero deben cumplir con las leyes de protección de datos personales y respetar los derechos de privacidad de los trabajadores.

Por otra parte, en el marco de estas grabaciones, se pueden captar imágenes y sonidos que puedan ser consideradoras para proceder al despido disciplinario por ofensas verbales, tal como se señala en las siguientes decisiones. En la STSJ Madrid 1797/2024, de 26 de enero<sup>42</sup>, se consideró procedente el despido disciplinario de un trabajador que insultó gravemente a su superior en una discusión, que fue grabada por una cámara de seguridad. El Juzgado concluyó que el empleador tenía derecho a instalar cámaras de seguridad en el centro de trabajo para garantizar la seguridad de los trabajadores y la protección de sus bienes, y que las imágenes eran prueba válida de la conducta inapropiada del trabajador.

En este caso, el trabajador había sido despedido por proferir insultos y amenazas a su superior jerárquico. El empleador presentó como prueba una grabación de audio en la que se podían escuchar las ofensas verbales del trabajador. El trabajador impugnó el despido ante los tribunales, argumentando que la grabación de audio era una vulneración de su derecho a la intimidad y a la protección de datos personales. Sin embargo, el

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 228.

<sup>40</sup> F. GÓMEZ ABELLEIRA, *op. cit.*, p. 212.

<sup>41</sup> STSJ Madrid 953/2012, de 18 de octubre (ECLI ES:TSJM:2012:13889).

<sup>42</sup> ECLI ES:TSJM:2024:1797.

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>43</sup> consideró que la grabación de audio era una prueba lícita, ya que había sido obtenida en el marco del ejercicio legítimo de las facultades empresariales de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones laborales. Además, el Tribunal consideró que las ofensas verbales del trabajador constituían una falta muy grave, ya que afectaban gravemente a la dignidad de la persona y al clima laboral, y no podían ser justificadas por la situación de estrés o tensión en la que se encontraba el trabajador en ese momento.

Por lo tanto, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña declaró la procedencia del despido disciplinario por ofensas verbales y confirmó la validez de la grabación de audio como prueba en el proceso. En este sentido, y de acuerdo con lo expuesto por la sentencia, se puede extraer que el empleador puede justificar el despido disciplinario por ofensas verbales que hayan sido grabadas por él mismo, siempre y cuando la grabación se haya realizado en cumplimiento de las leyes y normas aplicables, y siempre que las imágenes obtenidas sean pruebas válidas y suficientes de la conducta inapropiada del trabajador.

### *c) Transgresión de la buena fe contractual*

Este incumplimiento se recoge en el art. 54.2.d ET, y estipula dos motivos diferentes; por un lado, está la transgresión de la buena fe y, por otro, el abuso de confianza.

El primer motivo es considerado muy amplio y genérico, y se recurre a este, en los casos en que no concurren los demás requisitos específicos de las causas tipificadas del despido disciplinario. Ahora, el abuso de confianza y deslealtad es una especialidad dentro de la transgresión a la buena fe contractual, que debe orientar siempre la relación entre el trabajador y el empresario (arts. 5.a y 20.2 ET), la cual nace a través de las obligaciones que se adquieren con la firma del contrato de trabajo.

Al respecto, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>44</sup> señala:

El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra

<sup>43</sup> STSJ Cataluña 1784/2018, de 16 de marzo (ECLI ES:TSJCAT:2018:1677).

<sup>44</sup> *Ibidem*, FJ 5º, punto A).



parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe, en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual.

Conforme con esta decisión, se entiende que la transgresión de la buena fe constituye una actuación contraria a los deberes de conducta, sobre la violación de la lealtad y la fidelidad, en tanto que, el abuso de confianza se refleja sobre un quebrantamiento de la confianza, o el mal uso u uso desviado de las facultades de confianza, en cuanto a las obligaciones recíprocas.

Ahora, para que proceda el despido disciplinario en esta modalidad, deben considerarse cumplidos los requisitos de gravedad y culpabilidad contractual, sobre un análisis previo individualizado de cada caso concreto, que sea capaz de motivar una causa tan amplia y genérica. Al respecto, el Tribunal Supremo<sup>45</sup> ha señalado:

como destaca, entre otras muchas, la STS/IV 27-enero-2004 (rcud 2233/2003), es doctrina de esta Sala la de que "el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto.

Como bien deja expuesta la jurisprudencia, en esta causa no es necesario apreciar la gravedad sobre una conducta reiterada, ya que un simple acto, por parte del trabajador podría suponer la vulneración de la relación contractual, como en el caso del deber de buena fe, cuya vulneración justifica un despido disciplinario.

En cuanto a la culpabilidad del trabajador, esta debe atender a una actuación consciente para que exista la imputación en su conducta, sobre acciones u omisiones de tipo culposas, dolosas o negligentes generadas por el trabajador, y que afecten a terceras personas, o atenten contra la imagen de la empresa, bien mediante un supuesto de competencia desleal, o la apropiación indebida de un bien jurídico de esta.

Sobre particular, el Tribunal Supremo<sup>46</sup> acordó procedente un despido disciplinario, en relación con un supuesto de competencia desleal de un

---

<sup>45</sup> STS 1283/2021, cit., FJ 3º.1.

<sup>46</sup> STS 1283/2021, cit.

trabajador por desplegar diversas actividades para otra empresa dedicada a la misma actividad de la que trabajaba, empleado para ello, el tiempo y los medios de trabajo de empleador. La decisión detalla que en este caso, la conducta del trabajador supone la realización de tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin consentimiento de su empresario, al que, con su actuación le está causando un perjuicio real o potencial; lo cual revelan una premeditada conducta desleal del trabajador respecto de la empresa que no sólo remunera su trabajo, sino que también le facilita los medios para trabajar; y que, además, fueron utilizados para la realización de las actividades concurrentes.

Es de hacer notar adicionalmente que, en este supuesto, el trabajador hace uso de la experiencia y perfeccionamiento profesional derivados de su trabajo remunerado en la empresa usándolo en su propio provecho y en el de terceros y en demérito o perjuicio para los intereses de su empresa.

De tal manera que, cuando se trasgrede la buena fe contractual, lo relevante no es el daño causado, sino la vulneración sobre la fe depositada y la lealtad debida del trabajador, sobre actos que involucren la conducta ética y la ausencia de valores que quebrantan irremediablemente la confianza que tiene el empresario, por esta razón, no solo se consideran dentro de esta causa las conductas de carácter dolosos, sino que igualmente se extienden a los actos culposos señalados en el art. 54.2.d ET.

Además, para poder considerar la gravedad y la culpabilidad en la conducta del trabajador, se debe atender a la categoría profesional que este detenta, su grado de responsabilidad dentro de la empresa, y la confianza que sobre este ha depositado el empresario, por lo que será más grave aún, cuando la falta proviene de un personal directivo de la empresa.

En este supuesto, resulta razonable que la pérdida de confianza que daña la relación entre el trabajador y el empresario impida que pueda estrecharse nuevamente un vínculo de confianza entre ambos dentro del cauce normal de la relación laboral, sin embargo, los juzgados de lo social deben verificar con prudencia esta causa, ya que, por su imprecisión y ambigüedad, también el empleador suele abusar de esta calificación en perjuicio del empleado. Ahora bien, en cuanto a la justificada para el despido disciplinario bajo este tipo de conductas por parte del trabajador, usando como medio probatorio las grabaciones del empleador, la jurisprudencia ha venido desarrollando criterios de justificación, como en el caso de la STSJ Madrid 141/2019, de 21 de febrero<sup>47</sup>, donde se confirma la procedencia del despido disciplinario de un trabajador que había realizado

---

<sup>47</sup> ECLI ES:TSJM:2019:141.

compras fraudulentas con la tarjeta de crédito de la empresa. En este caso, la transgresión de la buena fe contractual quedó acreditada mediante las grabaciones de las cámaras de seguridad, que mostraron al trabajador realizando dichas compras sin autorización; razón por la cual, la decisión señala que las grabaciones no vulneraron el derecho a la protección de datos personales del trabajador, ya que el empleador tenía un interés legítimo en su uso para proteger sus bienes y patrimonio, y que el trabajador no podía esperar privacidad en un espacio de trabajo común y público como el área de cajas de un supermercado.

Tenemos entonces, que, en este caso, se emplearon las grabaciones de las cámaras de seguridad para demostrar la actuación ilícita del trabajador, lo que fue considerado como un medio legítimo para acreditar la transgresión de la buena fe contractual, destacándose en la decisión, que el uso de las grabaciones no transgrede el derecho a la protección de datos personales del trabajador, ya que el empleador tenía un interés legítimo en su uso para proteger sus bienes y patrimonio. Además, se indica que el trabajador no podía esperar privacidad en un espacio de trabajo común y público como el área de cajas de un supermercado, por lo que la grabación de su conducta ilícita no constituyó una vulneración de sus derechos fundamentales.

De tal manera, se puede entender que la sentencia establece que, en determinadas circunstancias, como en este caso, la grabación de imágenes puede ser un medio legítimo para acreditar la transgresión de la buena fe contractual, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones, como el interés legítimo del empleador y la ausencia de expectativas de privacidad en el espacio de trabajo.

#### *d) Disminución del rendimiento en el trabajo*

Para poder imputar la existencia de bajo rendimiento por parte del trabajador, como causa que origina el despido disciplinario, debe concurrir la voluntariedad y la intencional del sujeto de forma reiterada y continua en el tiempo, destinada a originar un perjuicio a la empresa, la cual debe ser aprobada por el empresario.

En este sentido, la jurisprudencia<sup>48</sup> ha señalado:

corresponde al empresario acreditar que en la disminución del rendimiento del trabajador se dan las notas de gravedad y voluntariedad exigibles, así como la existencia del parámetro comparativo que sirva de

---

<sup>48</sup> STSJ Canarias 96/2008, de 12 de febrero (ECLI ES:TSJICAN:2008:1145), FJ 3º.

referencia para sostener que se ha de producir la disminución del rendimiento, de forma que no procede el despido si el periodo de comparación es muy limitado o faltan los datos que puedan servir de elementos comparativos.

Así, esta causa contemplada en el art. 54.2.e ET, se puede concretar específicamente en tres supuestos, a saber: 1) cuando el trabajador de manera dolosa reduce su rendimiento laboral como un signo de protesta; 2) al existir una reducción culposa del rendimiento del trabajador para dedicar tiempo de descanso a otro trabajo; 3) cuando el trabajador abandona sus responsabilidades contractuales asumidas.

Es necesario entender, que cuando existe un acuerdo laboral establecido (contrato), tanto el empresario como el trabajador se obligan sobre determinados presupuestos contractuales; y en el caso del empleado, nace una responsabilidad con relación a la obligación temporal de la prestación de un servicio, las cuales debe cumplir con base a un rendimiento efectivo y ágil en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo con la jurisprudencia, para que esta causa pueda ser considerada como despido disciplinario, se requiere determinar lo siguiente:

- la disminución del rendimiento normal o pactado debe ser apreciable de forma objetiva; para lo cual, el empresario deberá hacer una comparación sobre la base del parámetro de cumplimiento del mismo trabajador anteriormente y remitiéndose al rendimiento pactado por el contrato laboral, donde se analice la misma actividad y rendimiento del empleado, dentro del rango profesional que realiza<sup>49</sup>;
- el incumplimiento debe ser persistente en el tiempo, es decir, se tendrá que valorar la gravedad de la conducta continuada, sobre una reiteración que sea constante en el tiempo;
- el elemento de voluntad es fundamental para imputar esta causa al trabajador, lo que arriba a un despido disciplinario, sin derecho a indemnización<sup>50</sup>.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid<sup>51</sup> ha apuntado que se «exige, además de la voluntariedad y reiteración de la conducta, que el descenso en el rendimiento se constate de acuerdo con parámetros de comparación objetivos, prefijados y razonables que denoten la gravedad del incumplimiento contractual por el trabajador». Además, el empresario debe apreciar el rendimiento del empleado, tomando en

<sup>49</sup> *Vid.* F. BARBANCHO TOVILLAS, *op. cit.*, p. 30.

<sup>50</sup> *Vid.* M.D. RUBIO DE MEDINA, *op. cit.*, p. 9.

<sup>51</sup> STSJ Madrid 536/2014, de 23 de junio (ECLI ES:TSJM:2014:8908), FJ 8.

consideración dos vertientes distintas, como son la cuantitativa, o la cualitativamente.

Al respecto, Gorelli Hernández y Gómez Álvarez expresan que

la disminución del rendimiento que puede ser sancionada por el empresario puede referirse tanto a situaciones en las que el trabajador mantenga un rendimiento cuantitativamente inferior al normal o pactado con el empresario, como supuestos en los que la disminución se refiere a aspectos de carácter cualitativo en el resultado de la prestación de trabajo<sup>52</sup>.

Así, para que pueda proceder el despido disciplinario por esta causa, el empresario tiene la obligación de probar de forma veraz la existencia de disminución del rendimiento por parte del trabajador, acreditando para ello los parámetros comparativos que sirvan para apreciar la disminución del rendimiento alegada.

Ahora bien, es necesario reconocer que la disminución del rendimiento en el trabajo es una causa frecuente de despido disciplinario en el ámbito laboral, y en ocasiones, el empleador puede recurrir a la grabación de las actividades del trabajador para demostrar que ha incurrido en un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, como es el caso de la disminución del rendimiento en el trabajo.

En este contexto, las grabaciones pueden ser utilizadas como prueba para acreditar la existencia de un incumplimiento contractual por parte del trabajador. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el uso de estas grabaciones debe estar justificado y ser proporcionado a la finalidad perseguida; y que, en el caso específico de la disminución del rendimiento en el trabajo, las grabaciones podrían ser una herramienta útil para demostrar la existencia de una falta grave. No obstante, es necesario que la disminución del rendimiento sea significativa y que el empleador haya adoptado medidas para corregir esta situación, como pueden ser la asignación de nuevas tareas, la formación adicional o la supervisión más estrecha del trabajador.

Sin embargo, al margen de estas medidas, el empleador debe actuar con transparencia y respetando los derechos fundamentales del trabajador, incluyendo el derecho a la protección de datos personales, lo cual implica que las grabaciones sólo deben ser utilizadas para la finalidad perseguida y que deben ser adecuadas, pertinentes y no excesivas en relación con esa finalidad. Además, el empleador debe informar previamente al trabajador sobre la existencia de cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo y sobre la

---

<sup>52</sup> J. GORELLI HERNÁNDEZ, T. GÓMEZ ÁLVAREZ, *op. cit.*, p. 143.

finalidad de su uso.

Para una mejor ilustración de este supuesto, resulta relevante la STS 1148/2023, de 12 de diciembre<sup>53</sup>. En este caso, se confirma la procedencia del despido disciplinario de un trabajador por disminución de su rendimiento en el trabajo; para lo cual, el empleador aportó como prueba grabaciones de las cámaras de seguridad que mostraban al trabajador realizando actividades ajenas a su trabajo durante su jornada laboral.

En este caso, el Tribunal consideró que el empleador tenía un interés legítimo en el uso de las grabaciones para comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, y que no se vulneró su derecho a la protección de datos personales, ya que el acceso a las imágenes estaba restringido y solo se utilizaron para los fines previstos en la normativa de protección de datos. Además, la sentencia enfatiza la importancia del equilibrio entre el derecho a la protección de datos personales y el interés legítimo del empleador en la utilización de las grabaciones de las cámaras de seguridad en el ámbito laboral, siempre y cuando se respeten los requisitos y limitaciones establecidos en la normativa de protección de datos.

#### *e) Embriaguez habitual y toxicomanía*

*Embriaguez.* Para que se concrete este incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador, no es necesario que medie una prueba científica de alcoholemia o algún otro medio probatorio, basta que, en el empleado, puedan apreciarse por parte de sus compañeros y/o supervisores, signos o alteraciones de conducta que arriben a dicha presunción. Por otra parte, el grado apreciado de embriaguez, debe repercutir de forma negativa en la prestación del servicio. Ahora, el estado de embriaguez puede conllevar a un despido disciplinario de manera inmediata, cuando este estado ha determinado una falta sobre la seguridad propia, de terceros, o la destrucción de bienes de la empresa; por lo demás, serán necesario que esta conducta se aprecie de forma reiterada en el tiempo, para que constituya como elementos objetivos que produzca la sanción de despido.

*Toxicomanía.* De la misma forma, el art. 54.2.f ET contempla como causa de despido disciplinario el consumo de drogas de manera reiterada por parte del trabajador, que supongan un riesgo potencial o un daño efectivo a la empresa o trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa. Este supuesto, además, genera una vulneración a la buena fe contractual, aun cuando solo se compruebe la tenencia de drogas por parte

---

<sup>53</sup> ECLI ES:TS:2023:5502.

del trabajador, y de forma objetiva, cuando su consumo previa comprobación, suponga un daño peligroso e inminente contra la seguridad, tal como lo recoge la STSJ Galicia 4529/2021, de 17 de noviembre<sup>54</sup>, FJ 3º, la cual reconoce lo siguiente:

“Ha existido, pues, un comportamiento que puede ser calificado como grave y culpable, siendo por ello mismo la actitud del trabajador merecedora de la máxima sanción de despido, produciéndose la ruptura de la confianza que debe presidir la relación entre las partes del contrato de trabajo, especialmente cuando como en el presente caso se trata de un conductor de camión que puede poner en riesgo no solo su vida, sino también la de terceros, con evidente riesgo de accidente de circulación” (STSJG 18/01/21 R. 4073/20). El Sr. XXX consumió drogas en un momento indeterminado, pero existían trazas de ellas en su organismo cuando empieza su turno y decide conducir la ambulancia (es Conductor), dando positivo en un control, lo que ha provocado la inmovilización del vehículo, la pérdida de puntos de su carnet y una multa pecuniaria; ello implica –no nos cabe duda– una transgresión de la buena fe contractual que le es exigible y en un grado tal que justifica su despido procedente.

Dejando claro lo anterior, se debe entender que el alcoholismo y la drogadicción son consideradas enfermedades que puede sufrir el trabajador, siendo así, no es posible imputarle causa de despido disciplinario, ya que en estos casos no media la voluntad del empleado sobre las consecuencias de sus actos. Ante tal situación, la falta del trabajador debe atenderse de forma objetiva y sin discriminación (art. 14 CE), posibilitándole a este que pueda acudir a un proceso de rehabilitación, y solo en caso de que el empleado se niegue a solucionar su enfermedad, puede ser considerada como falta grave que afecte la relación contractual.

En suma, la empresa debe cumplir en estos casos, con lo previsto en art. 14.3 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, comunicando a los Servicios Públicos correspondientes de la situación del empleado, a los fines que se gestione su ingreso a un tratamiento específico de –deshabitación–, y en caso de que este rechace o incumpla el itinerario del tratamiento, el trabajador estaría incurso en la causa señalada en el art. 54.2.f ET, pudiendo operar así, su despido disciplinario.

Ahora, con relación al despido disciplinario haciendo uso de las grabaciones para probar la conducta de embriaguez o toxicomanía del

---

<sup>54</sup> ECLI ES:TSJGAL:2021:7286.

trabajador por parte del empresario, es preciso citar la STSJ Cataluña 3126/2012, de 26 de septiembre<sup>55</sup>, mediante la cual el tribunal ratificó el despido disciplinario de un trabajador que fue sorprendido consumiendo drogas en el lugar de trabajo, basándose en grabaciones de videovigilancia. En este caso, el tribunal consideró, que las grabaciones no vulneraron el derecho a la intimidad del trabajador, ya que se habían obtenido con fines de seguridad laboral y no se había grabado el sonido. Finalmente, el tribunal apuntó que el consumo de drogas en el lugar de trabajo había afectado negativamente el rendimiento del trabajador y ponía en riesgo la seguridad de los demás trabajadores.

En síntesis, la casuística examinada evidencia la complejidad inherente a la aplicación del despido disciplinario y la utilización de medios audiovisuales como elemento probatorio; así como, la intersección entre los derechos fundamentales del trabajador y las prerrogativas empresariales de control genera un terreno jurídico de notable sutileza. Consecuentemente, resulta imperativo profundizar en el análisis jurisprudencial para dilucidar los criterios interpretativos que los tribunales han establecido en la materia.

### **3.1. Análisis jurisprudencial del despido disciplinario justificado en el uso de imágenes**

El Tribunal Supremo ha establecido que el uso de imágenes captadas por cámaras de videovigilancia dentro de los centros de trabajo puede constituir prueba válida para despedir disciplinariamente a un trabajador. En este sentido, el Tribunal Constitucional –con sentencia 119/2022, de 29 de septiembre<sup>56</sup>– determinó que la videovigilancia es una medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que se encuentra amparada por art. 20.3 ET, y que el uso apropiado de la videovigilancia ajustándose a las exigencias razonables de respeto a la intimidad de la persona, no crea una situación de indefensión al trabajador, ya que en este caso, los actos por los cuales se sanciona al trabajador están contemplados dentro del riesgo asumido.

Asimismo, apunta la decisión en el FJ 4º que, en este caso, las cámaras estaban señalizadas con carteles adhesivos, lo que implica que existía un conocimiento sobre ellas, y estas cumplían el fin de proteger de robos el negocio del empresario; siendo así, entre la ponderación del derecho del

---

<sup>55</sup> ECLI ES:TSJCAT:2012:3126.

<sup>56</sup> ECLI ES:TC:2022:119.



trabajador a su imagen y el poder de dirección empresarial, se debe considerar que la vigilancia resulta una medida justificada por razones de seguridad, además idónea para alcanzar los fines que se persiguen, es decir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio. Razonamiento este que condujo al Tribunal a reconocer la grabación como una prueba lícita que en este caso podía demostrar la conducta del empleado que derivó en la decisión de despido disciplinario.

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional al analizar y decidir sobre un caso de despido disciplinario ha señalado que el uso de imágenes captadas por cámaras de seguridad y su posterior utilización en el despido podría tener relación con la LO 3/2018 de Protección de Datos Personales, debiendo ponderar en este caso el derecho al honor recogido en el art. 18 CE, fundamentándose además, en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en esta materia, caso *Bărbulescu*, mediante la cual se creó un protocolo de actuación, una *check list* que permite determinar si las medidas adoptadas por la empresa entran dentro del *ius variandi* empresarial; concluyendo con ello, que la instalación por parte del empresario de cámaras de video vigilancia en espacios públicos no supone una vulneración de derechos fundamentales.

En cuanto a la protección de datos, el Tribunal Constitucional consideró que el uso de las imágenes captadas para verificar o acreditar la comisión flagrante de un acto ilícito determina la exigencia previa de información, siempre que las cámaras se encuentren en un lugar visible y con el distintivo de su señalización, determinando el responsable y su finalidad.

Así, tras abordar estas reflexiones, el TC manifestó que no había lesión del derecho a la intimidad y propia imagen (art. 18.1 CE) ya que, en ese caso, se trataba de una medida proporcional, idónea y necesaria; expresado en otros términos, justificada y ajustada a derecho, que no produjo lesión del derecho a la Protección de Datos (art.18.4 CE), puesto que la empresa no había incumplido la normativa de la Ley de Protección de Datos, ya que el consentimiento para el tratamiento y uso de imágenes estaba contenido de forma implícita por la relación contractual, y que al estar señalada la cámara, la empresa no tenía que informar al trabajador de su existencia, en tal razón, resultaban válidas las imágenes obtenidas para verificar una conducta ilícita cometida por un trabajador.

En el mismo sentido, en la sentencia 39/2016, de 3 de marzo<sup>57</sup>, ya el Tribunal Constitucional estableció que, en el caso de la instalación de cámaras de video vigilancia, se entiende cumplida la obligación de informar

---

<sup>57</sup> ECLI ES:TC:2016:39.

por parte de la empresa cuando el empresario coloca el correspondiente distintivo en el escaparate de la tienda donde el trabajador preste sus servicios, siendo así que el trabajador conoce de la existencia de tales mecanismos de grabación y la finalidad para la cual estaban destinadas.

Además, el Tribunal consideró que lo importante era determinar si las cámaras habían sido colocadas para operar como sistema de seguridad del local, o con el objeto de vigilar al trabajador, esto con el fin de establecer la finalidad del tratamiento de los datos, ya que, si el objeto era el de vigilar al trabajador, debía mediar un consentimiento expreso de este.

Finalmente, es importante mencionar la STEDH 17 octubre 2019<sup>58</sup>, caso *López Ribalda II*, que resulta precursora de este criterio, al abordar el supuesto de cámaras ocultas para controlar una zona de caja de un supermercado, pudiendo detectar irregularidades con un fin disciplinario para los trabajadores.

En este caso, había tanto cámaras ocultas, como cámaras generales de seguridad señalizadas que apuntaban a la caja, las cuales fueron colocadas en esa dirección porque existían sospechas sobre actuaciones fraudulentas coordinadas entre los empleados, las cuales fueron confirmadas por las imágenes captadas, y, por tanto, impugnada la validez de la prueba así obtenida.

Bajo las pruebas aportadas, el TEDH haciendo uso de la doctrina *Bărbulescu* valoró la legitimidad de la medida adoptada por el empresario con base en su interés legítimo, y el alcance que esta medida de vigilancia suponía como intrusión en la vida privada de los trabajadores, concluyendo bajo la ponderación de las legítimas expectativas de los empleados sancionados, la consecuencia de la vigilancia y la necesidad de la medida, que «la videovigilancia estaba justificada por una finalidad legítima y [que] las medidas adoptadas a tal efecto eran adecuadas y proporcionadas, observando en particular que la finalidad legítima perseguida por el empleador no podía alcanzarse con medidas menos intrusivas para los derechos de las demandantes» (§ 132).

Además, especificó que el deber de información constituía «solo uno de los criterios que deben tenerse en cuenta», y dentro de una valoración conjunta de todos los elementos, solo existiría vulneración ante una falta de información (§ 133); y que en caso de que los trabajadores entendieran que la empresa había vulnerado su derecho fundamental, podía haber acudido a la Agencia Española de Protección de datos haciendo la correspondiente denuncia (§ 135), reclamando por la vía administrativa la indemnización correspondiente, dando paso con esta decisión, al reconocimiento de la

---

<sup>58</sup> ECLI CE:ECHR:2019:1017JUD007721712.

prueba obtenida bajo estas circunstancias, dentro del proceso de despido disciplinario.

Finalmente, se debe señalar que el análisis jurisprudencial precedente revela una evolución significativa en la interpretación de los tribunales respecto al uso de videovigilancia como prueba en casos de despido disciplinario. Así que, desde la STS 1233/2022, de 30 de marzo<sup>59</sup>, hasta la decisión del TEDH en el caso *López Ribalda II*, se ha consolidado un criterio que permite ponderar el interés legítimo del empresario, la proporcionalidad de la medida y el cumplimiento de requisitos mínimos de información al trabajador. No obstante, la delicada línea entre la validez probatoria y la potencial vulneración de derechos fundamentales sigue siendo objeto de debate jurídico; ya que, la compleja interacción entre los derechos laborales y la facultad de control empresarial nos conduce inexorablemente a examinar la controvertida cuestión de la nulidad o improcedencia del despido cuando se fundamenta en pruebas cuya licitud es cuestionable como puede ser el uso de imágenes y videos que no hayan sido previamente usados conforme al ordenamiento jurídico vigente.

### **3.2. La controversia sobre la nulidad o improcedencia del despido basado en pruebas ilícitas**

En la jurisprudencia laboral, existe una gran controversia sobre la nulidad o improcedencia del despido cuando las pruebas utilizadas para fundamentarlo han sido obtenidas de manera ilícita. Altés Tárrega y Fita Ortega<sup>60</sup> sostienen que la ilicitud de la prueba utilizada para justificar el despido debería implicar necesariamente su nulidad, en atención al principio de legalidad y al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, que garantiza el derecho a un proceso con todas las garantías y a la exclusión de pruebas obtenidas de forma ilegal.

No obstante, los mismos Autores afirman que la nulidad no es la consecuencia automática de la ilicitud de la prueba, sino que debe valorarse caso por caso, atendiendo a la gravedad de la infracción cometida, al perjuicio causado al trabajador y a la proporcionalidad de la medida adoptada.

Al respecto, la jurisprudencia ha evolucionado hacia una postura más garantista, reconociendo la nulidad del despido en aquellos supuestos en los

---

<sup>59</sup> ECLI ES:TS:2022:1233.

<sup>60</sup> Vid. J.A. ALTÉS TÁRREGA, F. FITA ORTEGA, [La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido](#), en [Labos](#), 2022, n. 2.

que se han vulnerado derechos fundamentales del trabajador, como su intimidad personal o su derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones.

En este sentido, la STS 5419/2016, de 10 de noviembre<sup>61</sup>, es una decisión importante en materia de despido y pruebas ilícitas. Esta resolución, reconoce la nulidad del despido en aquellos casos en los que se han vulnerado derechos fundamentales del trabajador, como su intimidad personal o su derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones.

En este caso concreto, el Tribunal Supremo consideró que la obtención de información por parte del empleador mediante la interceptación de los correos electrónicos privados del trabajador vulneraba el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar del trabajador, reconocido en el art. 18.1 CE. Por ello, la utilización de dicha información como prueba para fundamentar el despido se consideró nula por vulneración de derechos fundamentales.

Asimismo, esta decisión resulta relevante porque refuerza la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral, y establece que la obtención de pruebas mediante la vulneración de derechos fundamentales no puede ser admitida en un proceso judicial. Además, esta sentencia refleja la necesidad de que exista un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos fundamentales de los trabajadores, y reafirma la importancia del principio de proporcionalidad en el ámbito laboral.

Ahora bien, en una aproximación al tema analizado, resulta importante citar la STS 86/2017, de 1 de febrero<sup>62</sup>, la cual resulta un ejemplo de la jurisprudencia española sobre la nulidad o improcedencia del despido basado en pruebas obtenidas de forma ilícita en el ámbito laboral.

En este caso se discute de forma concreta y al hilo de este análisis, la validez de las pruebas de videovigilancia utilizadas por la empresa para justificar el despido de una trabajadora, la cual desconocía que las cámaras pudieran utilizarse en su contra y la empresa no le informó de que se estaban grabando sus imágenes.

Bajo estas circunstancias, la Sala de Suplicación determinó que la conducta de la empresa al utilizar las imágenes de la trabajadora obtenidas para fines de seguridad, sin autorización judicial, vulnera la garantía de jurisdiccionalidad; determinando a su vez, que el despido de la empleada se debió a las irregularidades en el manejo de la caja registradora, las cuales fueron capturadas a través de un sistema de vigilancia por video instalado por el empleador.

En el FJ 2º, la Sala pasó a determinar la validez del uso de la prueba de

---

<sup>61</sup> ECLI ES:TS:2016:5419.

<sup>62</sup> ECLI ES:TS:2017:363.

imágenes en este caso, estableciendo que, en el contexto del derecho laboral y la videovigilancia en el lugar de trabajo, es importante tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la citada sentencia 39/2016. En esta sentencia, el Tribunal sostiene que la empresa no viola el derecho a la protección de datos al utilizar imágenes captadas por un sistema de videovigilancia para controlar la actividad laboral de sus trabajadores, siempre que exista una relación laboral y se haya informado previamente de la existencia del sistema mediante la colocación de distintivos.

Según el Tribunal, el consentimiento del afectado es el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal, y solo se puede tratar los datos personales con el consentimiento de sus titulares, salvo que exista habilitación legal para ello. Además, señala que en el ámbito laboral el consentimiento del trabajador no es necesario como regla general para el tratamiento de datos personales, siempre y cuando sea necesario para el mantenimiento y cumplimiento del contrato firmado por las partes. Esto se debe a que el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial.

Sin embargo, el deber de información sigue existiendo, lo que permite al afectado ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, y conocer la dirección del responsable del tratamiento. Así, en caso de que el tratamiento de datos se utilice con una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, sí será necesario el consentimiento de los trabajadores afectados.

Por otra parte, en cuanto al deber de información previo al trabajador, la sentencia señala que es esencial en el derecho a la protección de datos y está estrechamente vinculado con el principio general de consentimiento para el tratamiento de los datos personales; por lo cual, el incumplimiento de este deber solo supone una vulneración del derecho a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada. Sin embargo, sostiene que, en el caso de la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes obtenidas para fines de seguridad o control laboral, ya que es una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el art. 20.3 ET, en este sentido, el consentimiento se entiende implícito en la aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario.

También argumenta la decisión en el mismo fundamento jurídico, que, en el ámbito de la videovigilancia laboral, la exigencia de finalidad legítima en el tratamiento de datos viene dada por las facultades de control empresarial reconocidas por el ET, siempre que se ejerzan dentro de su

ámbito legal y no lesionen los derechos fundamentales del trabajador. Y que en el caso bajo análisis, se cumplía con la obligación de información previa mediante el cumplimiento de los requisitos específicos de información a través del distintivo, de acuerdo con la instrucción 1/2006; admitiendo además, que la instalación de cámaras de seguridad resulta una medida justificada por razones de seguridad, que además es idónea para el control de cobros y de la caja en este caso, siendo además necesaria y proporcionada al fin perseguido; por tal razón, la limitación de los derechos fundamentales en juego estaba justificada, máxime cuando los trabajadores estaban informados expresamente de la instalación del sistema de vigilancia.

Seguidamente, la citada STS 77/2017 decidió anular la decisión recurrida y ordenó la celebración de un nuevo juicio en el que se practicase la prueba de videovigilancia que había sido denegada en el juicio anterior, estimado el recurso de casación para unificación de doctrina, con el objeto de que se dictara una nueva sentencia con libertad de criterio valorando el resultado de esa prueba.

Ahora bien, en esta misma decisión resulta relevante el contenido del voto particular de la Magistrada Excm. Sra. Doña Rosa María Viroles Piñol, quien argumenta, en contrario, que no existe la identidad necesaria entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste invocada por la empresa demandada en el recurso de suplicación; ya que, la cuestión controvertida en el caso es si la empresa vulneró los derechos de defensa de la trabajadora al valerse de las grabaciones de video de una cámara de seguridad instalada en el centro de trabajo para acreditar los hechos objeto del despido, sin comunicar a la empleada de la existencia de la grabación y el archivo de sus imágenes; siendo que, en el caso particular, la Sala de suplicación había concluido que la conducta de la empresa vulneró la garantía de jurisdiccionalidad establecida en el art. 90.4 LRJS, ya que las imágenes obtenidas sin autorización judicial para fines de seguridad e incorporadas a un archivo de datos de carácter personal no podían ser utilizadas como prueba sin el consentimiento de la trabajadora.

Además, señala la Magistrada que la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña al abordar la infracción de la Ley Orgánica de Protección de Datos en relación con la utilización de cámaras de video vigilancia en el ámbito laboral, establece que las empresas deben informar a los trabajadores de la posibilidad de utilizar las grabaciones para fines de control laboral y de imposición de sanciones disciplinarias; y que, la conducta de utilizar imágenes obtenidas sin autorización judicial, vulnera la garantía de jurisdiccionalidad, ya que existe negligencia por parte de la empresa al no comunicar a la trabajadora el tratamiento de sus datos personales, lo cual conforma una conexión de antijuridicidad entre la

prueba ilícita y la derivada.

Por otra parte, y en cuanto a la forma en que la Sala contrasta la decisiones, advierte la Magistrada que, en el caso concreto, la sentencia determina que la trabajadora había cobrado diversos productos a varios clientes sin registrarlos en el TPV –sistema de control de la caja–, y sin entregar recibo, cobrándoles y cogiendo el cambio del cajón del dinero que tenía abierto; asimismo; y sobre ellos determina, que no resultaba de aplicación la doctrina contenida en otra sentencia, ya que las cámaras instaladas para controlar la actividad en la caja registradora eran conocidas por los trabajadores y tenían una finalidad específica, por lo que la utilización de los datos registrados no vulneraba el derecho fundamental protegido en el art. 18.4 CE.

Ahora bien, señala el voto disidente que, contrario a ello, en el auto 1 octubre 2015, de la misma Sala, al inadmitir un recurso de casación para la unificación de doctrina, por razones similares, fue invocada la misma sentencia de contraste concluyendo que la utilización de las imágenes grabadas vulneraba el derecho fundamental protegido en el art. 18.4 CE. En este caso, el auto inadmitió el recurso por falta de contradicción entre las sentencias comparadas.

En resumen, el texto indica que no hay justificación legal para desviarse de la doctrina establecida por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y que la falta de contradicción entre las sentencias comparadas que llevaron a la inadmisión del recurso en el pasado, en este momento, debería ser la base para desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina debido a la falta del requisito de contradicción establecido en el art. 219 LRJS.

Ahora bien, pese a lo controvertido que resulta la interpretación de la jurisprudencia de la Sala, recientemente ha avalado este criterio al considerar, que las imágenes de los trabajadores obtenidas por los videos de vigilancia de la empresa, no vulneran los derechos fundamentales del trabajador, ya que esta es una medida que se encuentra garantizada para el empresario con relación al resguardo de sus bienes, y que además, el trabajador conoce sobre el riesgo asumido con relación a la instalaciones de este tipo de equipos por parte de las empresas, por lo que no se puede exigir, que el empleador deba comunicar al trabajador sobre dicho recurso y el uso que se hace del mismo, ya que este se encuentra sobreentendido en ámbito del control que corresponde a la empresa; y que en todo caso, el trabajador que ha sido detectado manteniendo una conducta desleal en el marco de la relación contractual por medio de este tipo de sistemas, la imagen que se asocia a dicha conducta y que sirve de base para fundamentar el despido, ha alcanzado el fin que corresponde dentro del marco de la seguridad, razón

por la cual puede ser considerada una prueba lícita, y que en ningún caso habida cuenta de la conducta antijurídica determinada en por el trabajador, puede ser usada como argumento, para pretender el relevo de su responsabilidad al intentar que se considere como una vulneración de sus derechos fundamentales<sup>63</sup>.

Tal decisión se respalda en la citada sentencia 119/2022, mediante la cual el Tribunal Constitucional conoció sobre la impugnación de una decisión que declaró improcedente el despido de un trabajador basado en una prueba ilícita obtenida de una cámara de seguridad instalada en la sede de la empresa, donde el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, había considerado que el trabajador no había sido informado del tratamiento de esos datos para uso disciplinario, lo que invalidaba su utilización como medio de prueba, admitiendo así el recurso de casación para unificación de la doctrina.

En vista de esa decisión, la empresa interpuso un recurso de amparo alegando que la prueba era válida, ya que se trataba de verificar un hecho puntual y flagrante, y que la jurisprudencia constitucional y europea no exigía una información más detallada y concreta al trabajador sobre el sistema de videovigilancia.

Con relación a dicha impugnación, el Ministerio Fiscal también consideró que debía estimarse el recurso de amparo, ya que la utilización de la grabación estaba amparada por la LO 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y que no se vulneraban los derechos del trabajador reconocidos en los apartados 1 y 4 del art. 18 CE.

En este caso concreto, el Tribunal Constitucional estimó el recurso de amparo y declaró la nulidad de las resoluciones impugnadas, y determinó que la exclusión del video de vigilancia había impedido que la empresa pudiera hacer valer su prueba, la cual era perfectamente válida para advenir los hechos determinantes del despido acordado por la empresa.

Finalmente, la jurisprudencia examinada revela una evolución significativa en la interpretación de la validez probatoria de las grabaciones de videovigilancia en el ámbito laboral, iniciando en la consideración de nulidad por vulneración de derechos fundamentales, se ha transitado hacia una postura más flexible que pondera la proporcionalidad de la medida y el conocimiento implícito del trabajador sobre los sistemas de control, cristalizándose esta tendencia, en la citada STC 119/2022, la cual sugiere una prevalencia del interés legítimo empresarial en la protección de sus bienes y la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Sin embargo, se debe señalar que la controversia persiste en el campo

---

<sup>63</sup> STS 1233/2022, cit.



jurisprudencial, como se evidencia en los votos particulares y las discrepancias doctrinales; siendo aun necesario que se concrete una evolución jurisprudencial y un sólido debate doctrinal, que permita ampliar el horizonte analítico mediante un estudio comparativo.

Ahora para en la búsqueda de ampliar el contexto legal en el cual se asienta esta institución del derecho laboral, este análisis aborda la contraposición del marco jurídico español con el venezolano en materia de despido disciplinario, ejercicio que permite identificar las convergencias, divergencias y posibles influencias recíprocas, permitiendo así una comprensión global de esta institución.

### 3.3. Análisis comparativo: el despido disciplinario en el derecho laboral español y venezolano

El despido disciplinario o por causa justificada es una figura reconocida en la legislación laboral venezolana que permite al empleador poner fin al contrato de trabajo de manera inmediata y sin necesidad de indemnizar al trabajador en determinadas circunstancias, cuando este ha incurrido en una conducta que vulnera sus obligaciones laborales.

En Venezuela, este tipo de despido se encuentra regulado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que establece las causas y procedimientos para su aplicación. En esta legislación, la justificación de este tipo de despidos ha sido objeto de debate y controversia por parte de los expertos en derecho laboral.

Según Aguilar<sup>64</sup>, la justificación de este tipo de despidos en la legislación laboral venezolana se encuentra en la existencia de una falta grave cometida por el trabajador, que conlleva una violación del contrato de trabajo y del deber de buena fe laboral. No obstante, la justificación del despido por causa justificada debe ser analizada caso por caso, y debe cumplir con los requisitos establecidos en la legislación laboral de ese país.

Ahora bien, de acuerdo con la doctrina laboral venezolana, «la proscripción del despido libre o *ad nutum* y, por tanto, el imperativo de que el despido sólo proceda cuando medie justa causa para ello, generalmente se basada en la conducta o capacidad del trabajador, y/o en necesidades de funcionamiento de la empresa»<sup>65</sup>.

Bajo esta consideración doctrinaria, es importante destacar que el

<sup>64</sup> R.A. AGUILAR C., *Estabilidad e inamovilidad laboral. Un esfuerzo de distinción*, en *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, 2015, n. 5.

<sup>65</sup> C. CARBALLO MENA, *Régimen de estabilidad en el empleo*, en *Derecho del Trabajo*, 2013, n. 15, p. 64.

despido basado en la conducta o capacidad del trabajador en la legislación laboral venezolana tiene consecuencias significativas para el trabajador afectado, pudiendo menoscabar su fuente de ingresos, su reputación laboral y, además, dificultarle el acceso a nuevos empleos.

Al respecto, la LOTTT ha establecido en su art. 79, las causales para considerar válido un despido basado en la conducta del trabajador que pasa por demostrar de forma fehaciente su gravedad, entendiéndose que esta es una medida extrema cuando no existen otras opciones menos drásticas para corregir la conducta del trabajador.

En cuanto a las consecuencias para el trabajador, la legislación venezolana ha establecido que el despido disciplinario tiene efectos inmediatos en la relación laboral y puede dar lugar al pago de una indemnización al trabajador si se determina que el despido ha sido injustificado. Asimismo, el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social<sup>66</sup> ha señalado que el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización por despido injustificado en Venezuela, la cual se establece en el art. 125 LOTTT y puede ser equivalente a los salarios correspondientes a un período de tiempo determinado.

Ahora bien, en cuanto al uso por parte del empresario o patrono de los videos e imágenes de vigilancia, como prueba para justificar el despido del trabajador quien haya transgredido la buena fe contractual o bajo cualquier otra causal de despido; es necesario acotar, que este es un medio de prueba que es admitido en el proceso laboral venezolano; y dada la significativa importancia que tiene el hecho del trabajo en el país, conviene adentrarnos en el trato y los requisitos exigidos por el legislador, con el objeto de considerar la licitud de esta probanza, así como el análisis que el propio órgano jurisdiccional hace de sus exigencias de acuerdo con la Ley, para evitar una aplicación injustificada de este medio probatorio, haciendo uso de método comparativo entre las posiciones del derecho laboral español y venezolano.

En este sentido, como ya hemos visto en España, la justificación del despido disciplinario apoyada en el uso de este medio de prueba ha sido tratado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, estableciendo que el empleador puede utilizar imágenes y videos como prueba en un proceso disciplinario siempre y cuando se respeten ciertos principios y garantías procesales, como la proporcionalidad, la legalidad y el derecho a la privacidad del trabajador. Además, la ley española establece que el empleador debe informar previamente al trabajador de la existencia y uso

---

<sup>66</sup> Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, Casación Social, sentencia n. 12/2017, de 18 de enero.

de cámaras o cualquier otro medio de grabación, y que el uso de estas tecnologías debe estar limitado a la protección del patrimonio y la seguridad de la empresa.

Por su parte, en Venezuela, la justificación del despido en el uso de imágenes está regulada en la LOTTT. En este sentido, el art. 60 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece de manera privativa la protección personal de la imagen; por esta razón, tal consideración debe ser respetada al momento de considerar el uso de imágenes de video como prueba que convalide la decisión de un despido por causa justificada, ya que la misma solo será válida si se ha informado previamente al trabajador sobre la existencia y uso de cámaras o cualquier otro medio de grabación.

Según Escobar Roca, en su obra de 2014<sup>67</sup>, la regulación sobre el uso de imágenes en Venezuela es más detallada que la regulación en otros países latinoamericanos, y establece una serie de requisitos para su validez, como la notificación previa al trabajador y el respeto a los derechos fundamentales.

Con respecto a este punto, en España, el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores está regulado en el ET y en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD). Adicionalmente, la jurisprudencia del Tribunal Supremo español ha establecido ciertos criterios para valorar la validez de la utilización de imágenes y videos como prueba en un despido disciplinario, que como ya se ha señalado de forma previa, consiste en determinar que la prueba obtenida a través de cámaras de videovigilancia sea admisible, para lo cual debe de respetar los principios de proporcionalidad, finalidad, necesidad e idoneidad, y que se garantice el derecho a la intimidad y la protección de datos personales de los trabajadores afectados.

Por su parte, en Venezuela, existe la tácita exigencia del legislador constitucional que impone la obligación al empleador de garantizar el uso adecuado de estas tecnologías y establecer medidas de control para evitar posibles abusos, estando forzado a garantizar que el uso de cámaras u otros medios de grabación no constituya una forma de espionaje, ni una violación a la intimidad personal y familiar del trabajador.

En este sentido en Venezuela, el uso de medios tecnológicos para el control y vigilancia del trabajo de los trabajadores debe ser realizado de forma responsable y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores; lo cual es reafirmado por la doctrina de ese país, al apuntar,

---

<sup>67</sup> Vid. G. ESCOBAR ROCA, *El despido en el derecho del trabajo venezolano*, Vadell Hermanos Editores, 2014, p. 30.

que el empleador debe establecer medidas de control para evitar posibles abusos en el uso de estas tecnologías.

Aunado a ello, se debe reafirmar que el uso de tecnologías de vigilancia en el lugar de trabajo puede vulnerar el derecho a la privacidad y la protección de datos personales de los trabajadores, por lo que es necesario establecer medidas de control y garantías para evitar abusos. Ahora bien, en el caso de Venezuela, la ley laboral no ofrece referencia al caso concreto sobre el uso de cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo; sin embargo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su art. 60 consagra una protección integral a todos los ciudadanos con relación a su imagen, lo que se extiende al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, en concreto, con relación a la privacidad y la protección de su imagen. En este sentido, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia han establecido la importancia de proteger «la honra y privacidad de un ciudadano común»<sup>68</sup>, lo que supone la obligación de informar previamente al trabajador sobre la existencia y uso de cámaras de vigilancia y establecer medidas de control para evitar abusos en relación al derecho del patrono en cuanto a la protección de sus bienes, y la protección de los derechos individuales de los trabajadores.

Bajo esta perspectiva, en el caso del derecho español, se verifica que el uso de medios tecnológicos para el control y vigilancia del trabajo de los trabajadores conforme con la LOPDGDD y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establecen al igual que se estima en Venezuela, que, el empleador debe informar previamente al trabajador sobre el uso de medios tecnológicos para el control y vigilancia del trabajo y obtener su consentimiento, salvo en casos excepcionales, y que el uso de estos medios para el control y vigilancia del trabajo debe ser necesarios y proporcionales, respetado además los derechos fundamentales de los trabajadores, criterio que ha sido igualmente reafirmado por la jurisprudencia española en múltiples sentencias ya analizadas en este trabajo.

De tal modo, tanto la legislación venezolana como la española establecen que el uso de medios tecnológicos para el control y vigilancia del trabajo debe ser proporcional, necesario y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, sustrayéndose de ambos ordenamientos jurídicos la necesidad de que el empleador informe previamente al trabajador sobre la existencia y uso de estos medios, así como el establecimiento de medidas de control para evitar abusos contra los derechos de los trabajadores.

---

<sup>68</sup> Sentencia n. 745/2010, de 15 de julio, caso *Asociación Civil Espacio Público*, expediente n. 09-1003.

Además, la jurisprudencia de ambos países ha establecido la necesidad de que el uso de estos medios sea proporcional y respete los derechos fundamentales de los trabajadores. En el mismo orden de ideas, la jurisprudencia venezolana ha establecido que «la obtención de una prueba de manera ilegal, ya que las personas allí involucradas no prestaron su consentimiento para ser grabadas, razón por la que este Tribunal niega la admisión de la presente grabación por considerar que la obtención de la misma, es ilegal»<sup>69</sup>. De acuerdo con esta decisión y la propia legislación venezolana, la prueba obtenida mediante la utilización de cámaras de vigilancia no es ilegal *per se*, sino que debe valorarse su idoneidad; es decir, que la prueba ha de obtenerse mediante el consentimiento de la persona para poder en este caso despedir al trabajador por una causa justificada.

Con relación a este punto, en España, la jurisprudencia ha establecido que la prueba obtenida mediante la utilización de cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo requiere para su validez, de la determinación en relación con la proporcionalidad y necesidad de su uso. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León<sup>70</sup> concluyó que el uso de las cámaras de vigilancia no son un recurso ilegal, pero requiere de una valoración proporcional y necesaria que para poder justificar el despido disciplinario.

Finalmente, resulta necesario detallar a los fines de este análisis comparativo, en cuanto a la figura del despido disciplinario en España y en Venezuela el despido por causa justificada, que estamos ante figuras análogas en cuanto a su naturaleza jurídica como causa justificada de extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales por parte del trabajador.

En este sentido, el despido disciplinario se encuentra regulado en la legislación española en el ET, y requiere para su materialización de la existencia de una conducta imputable al trabajador que suponga un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales. Por su parte, en Venezuela, la figura del despido por causa justificada como su análogo, se encuentra regulada en la LOTTT, específicamente en el art. 79, el cual determina los supuestos mediante los cuales el empleador podrá proceder al despido cuando el trabajador incurra en faltas graves o incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Ahora bien, con relación a los mecanismos de defensa de los trabajadores que han sido despedidos bajo esta figura, en la actualidad, resulta común que estos impugnen este tipo de despido ante los tribunales

---

<sup>69</sup> Juzgado Superior Cuarto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, sentencia 5 noviembre 2007.

<sup>70</sup> STSJ Castilla y León 45/2022, de 31 de enero (ECLI ES:TSJCL:2022:59).

laborales, alegando que el mismo es injustificado o que se han vulnerado sus derechos fundamentales; y en estos casos, el éxito de la impugnación dependerá de la capacidad del trabajador para demostrar ante los tribunales que el despido fue injustificado o que se vulneraron sus derechos.

Así las cosas, en Venezuela, se podría considerar que el despido por causa justificada puede ser una herramienta efectiva en la práctica siempre y cuando se utilice correctamente y se cumplan con los requisitos legales establecidos; pero su efectividad se ha visto comprometida, por la ausencia en la capacidad del empleador, para demostrar que el mismo se encuentra justificado y se han cumplido con los requisitos legales que establece la Ley laboral de ese país. En suma, para ambos países, el despido disciplinario debe ser justificado y basado en los requisitos de ley; además, surge la obligación en el empleador de probar adecuadamente su decisión, respetándose en cualquier caso los derechos fundamentales del trabajador en todo momento. Asimismo, ambas normativas establecen la posibilidad de que el trabajador afectado por este tipo de despido pueda impugnarlo ante las instancias judiciales correspondientes, en busca de proteger sus derechos.

#### 4. Conclusiones

El despido disciplinario, como figura jurídica de significativa repercusión que impera en las relaciones laborales, presenta importantes desafíos interpretativos y aplicativos que debe observar tanto para empleadores como los trabajadores. Este estudio ha examinado de forma exhaustiva los elementos constitutivos y requisitos legales que permiten legitimar su implementación, haciendo especial énfasis en la utilización de imágenes y videos como medios probatorios.

Así, la naturaleza dual que presenta el despido disciplinario, como resolución contractual y sanción, exige una justificación individualizada y el cumplimiento de requisitos formales y sustanciales. En este sentido, el análisis jurisprudencial ha revelado una importante evolución hacia la aceptación de la videovigilancia como evidencia aceptada por los tribunales para resolver estas controversias, siempre que se respeten los principios de proporcionalidad, finalidad legítima e información previa en favor del trabajador; siendo esta en España, una tendencia cristalizada en decisiones como la citada STC 119/2022, la cual sugiere una prevalencia del interés legítimo empresarial sobre la protección de sus bienes y la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Sin embargo, persiste el hecho controvertido sobre la nulidad o

improcedencia del despido basado en pruebas que pudieran ser potencialmente ilícitas. En este caso, la evolución de la jurisprudencia transita hacia una postura más garantista, donde se inclina por reconocer la nulidad del despido en supuestos de vulneración de derechos fundamentales del trabajador, siendo el eje central de este debate jurídico, la tensión que subsiste entre la facultad de control empresarial y los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

Por su parte, el estudio comparativo entre las legislaciones española y venezolana ha revelado importantes similitudes en la protección de derechos fundamentales de los trabajadores y en los requisitos para la utilización de medios tecnológicos de vigilancia; pudiendo determinarse que, en ambos ordenamientos, se exige que el uso de estos medios sea proporcional, necesario y respetuoso de los derechos fundamentales, siendo para ello necesario, la información previa al trabajador y el establecimiento de medidas de control con el objeto de prevenir abusos.

En conclusión, el despido disciplinario, y particularmente su justificación mediante el uso de imágenes y videos, representa en la actualidad un área del Derecho Laboral en constante evolución; dada la complejidad de su aplicación que radica en la necesidad de equilibrar los intereses legítimos del empleador con los derechos fundamentales del trabajador. Por esta razón, serán los futuros desarrollos jurisprudenciales y legislativos, los que deberán abordar estos desafíos emergentes que derivan de la creciente digitalización del entorno laboral, con el objeto de garantizar la seguridad jurídica y la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

## 5. Bibliografía

- AGUILAR C. R.A. (2015), *Estabilidad e inamovilidad laboral. Un esfuerzo de distinción*, en *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, n. 5, pp. 25-82
- ALTÉS TÁRREGA J.A., FITA ORTEGA F. (2022), *La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido*, en *Labos*, n. 2, pp. 76-101
- BADIOLA SÁNCHEZ A.M. (2012), *Artículo 56. Despido improcedente en Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, en J. CRUZ VILLALÓN, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.M. GOERLICH PESET, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova
- BARBANCHO TOVILLAS F. (2018), *Derecho del Trabajo*, Aranzadi
- BELLOCH J. (2017), *Despido disciplinario*, en M. LUQUE PARRA (dir.), *La Reforma Laboral de 2012*, La Ley

- BIDÓN Y VIGIL DE QUINONES J. (2001), *El despido disciplinario y sus causas. Análisis de jurisprudencia*, Comares
- CARBALLO MENA C. (2013), *Régimen de estabilidad en el empleo*, en *Derecho del Trabajo*, n. 15, pp. 63-73
- DÍAZ DE TERÁN VELASCO M. (2017), *El derecho a la intimidad en la empresa*, Tecnos
- DOMBLAS M.A., FERNÁNDEZ BARAIBAR M. (2007), *Calificación y Consecuencias del Despido Improcedente y por Causas Objetivas*, Aranzadi, vol. 5
- FERNÁNDEZ DEL ROSAL B. (2018), *El control empresarial de los trabajadores*, Comares
- GARATE CASTRO J. (1984), *La comunicación escrita del despido disciplinario*, Imprenta Universitaria
- GARCÍA GUTIÉRREZ F.J. (2015), *La Protección de Datos Personales en el Derecho del Trabajo Venezolano*, Universidad Central de Venezuela
- GÓMEZ ABELLEIRA F. (2009), *La causalidad del despido disciplinario*, Civitas
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ A. (2012), *El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales*, Lex Nova
- GORELLI HERNÁNDEZ J., GÓMEZ ÁLVAREZ T. (2008), *El despido disciplinario*, Difusión Jurídica
- GUINDO MORALES, S. (2020). *Acción de impugnación judicial, calificación y efectos de la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas* (1ª ed.). Laborum.
- LUQUE PARRA M. (2012), *Vigilancia en el lugar de trabajo*, Tirant lo Blanch
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA A. (2009), *El Despido Disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos*, Aranzadi
- MELLA MÉNDEZ L. (1999), *La formalización del despido disciplinario*, Comares
- MUÑOZ GARCÍA A.B. (2019), *La prueba ilícita en el ámbito laboral*, Aranzadi
- POQUET CATALÁ R. (2016), *¿Es válido el despido efectuado a través de los nuevos medios tecnológicos?*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 187, pp. 119-137
- PRAT RAMON M.I. (2016), [La ejecución de sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: en particular la ejecución de sentencias por despido](#), Universitat de Barcelona
- RODRÍGUEZ JIMÉNEZ F.J. (2016), *El despido disciplinario*, Civitas
- RUBIO DE MEDINA M.D. (2000), *El despido disciplinario*, Bosch



*Jurisprudencia*

*Tribunal Europeo de Derechos Humanos*

STEDH 17 octubre 2019, *López Ribalda II* (ECLI CE:ECHR:2019:1017JUD007721712)

*Tribunal Constitucional*

STC 30/1992, de 18 de marzo (ECLI ES:TC:1992:30)

STC 39/2016, de 3 de marzo (ECLI ES:TC:2016:39)

STC 119/2022, de 29 de septiembre (ECLI ES:TC: 2022:119)

*Tribunal Supremo*

STS 23 diciembre 1999, rec. 4025/1998 (ECLI ES:TS:1999:8430)

STS 19 julio 2010, rec. 2643/2009 (ECLI ES:TS:2010:4591)

STS 5419/2016, de 10 de noviembre (ECLI ES:TS:2016:5419)

STS 77/2017, de 31 de enero (ECLI ES:TS:2017:654)

STS 86/2017, de 1 de febrero (ECLI ES:TS:2017:363)

STS 605/2018, de 26 de septiembre (ECLI ES:TS:2018:3744)

STS 1283/2021, de 21 de diciembre (ECLI ES:TS:2021:4922)

STS 1233/2022, de 30 de marzo (ECLI ES:TS:2022:1233)

STS 1446/2022, de 6 de abril (ECLI ES:TS:2022:1446)

STS 1148/2023, de 12 de diciembre (ECLI ES:TS:2023:5502)

*Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela*

Sala de Casación Social, sentencia n. 12/2017, de 18 de enero

Sala Constitucional, sentencia n. 745/2010, de 15 de julio, caso *Asociación Civil Espacio Público*, expediente n. 09-1003

Juzgado Superior Cuarto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, sentencia 5 noviembre 2007

*Doctrina judicial*

- STSJ Andalucía 2413/2015, de 30 de septiembre (ECLI ES:TSJAND:2015:10032)
- STSJ Aragón 786/1999, de 13 de septiembre (ECLI ES:TSJAR:1999:1492)
- STSJ Aragón 244/2014, de 2 de mayo (ECLI ES:TSJAR:2014:519)
- STSJ Asturias 419/2021, de 2 de marzo (ECLI ES:TSJAS:2021:567)
- STSJ Canarias 96/2008, de 12 de febrero (ECLI ES:TSJICAN:2008:1145)
- STSJ Castilla y León 45/2022, de 31 de enero (ECLI ES:TSJCL:2022:59)
- STSJ Castilla-La Mancha 134/2021, de 1 de marzo (ECLI ES:TSJCM:2021:135)
- STSJ Cataluña 3126/2012, de 26 de septiembre (ECLI ES:TSJCAT:2012:3126)
- STSJ Cataluña 1784/2018, de 16 de marzo (ECLI ES:TSJCAT:2018:1677)
- STSJ Galicia 4529/2021, de 17 de noviembre (ECLI ES:TSJGAL:2021:7286)
- STSJ Madrid 953/2012, de 18 de octubre (ECLI ES:TSJM:2012:13889)
- STSJ La Rioja 14/2016, de 22 de enero (ECLI ES:TSJLR:2016:18)
- STSJ Madrid 22 julio 2013, rec. de suplicación 3438/2012 (ECLI ES:TSJM:2013:6224)
- STSJ Madrid 536/2014, de 23 de junio (ECLI ES:TSJM:2014:8908)
- STSJ Madrid 11823/2014, de 18 de julio (ECLI ES:TSJM:2014:11823)
- STSJ Madrid 141/2019, de 21 de febrero (ECLI ES:TSJM:2019:141)
- STSJ Madrid 1797/2024, de 26 de enero (ECLI ES:TSJM:2024:1797)
- STSJ País Vasco 2038/2016, de 25 de octubre (ECLI ES:TSJPV:2016:3453)

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

