



FACULTAD DE DERECHO

**LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS.
ESPECIAL REFERENCIA AL DERECHO A LA
INTIMIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL.**

Autor: María del Pino Puebla de Juan

5º E-3 C

Área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Marzo 2025

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	6
2. OBJETO DEL ESTUDIO	6
3. METODOLOGÍA.....	7
4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	7
CAPÍTULO II. LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS.....	7
1. CONCEPTO DE LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS.....	7
2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS	10
CAPÍTULO III. EL DERECHO A LA INTIMIDAD.....	12
1. ORIGEN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD.....	12
2. CONCEPTO DEL DERECHO A LA INTIMIDAD.....	12
3. NATURALEZA DEL DERECHO A LA INTIMIDAD.....	15
3.1. Conexión con la dignidad de la persona	17
3.2. Derecho subjetivo absoluto	17
3.3. Derecho imprescriptible, inalienable e irrenunciable, extrapatrimonial, e innato.....	18
3.4. Derecho público subjetivo y mandato positivo	19
4. EXTENSIÓN Y LÍMITES DEL DERECHO A LA INTIMIDAD	20
4.1. Evolución y expansión del derecho a la intimidad.....	20
4.2. Extensión territorial del derecho a la intimidad	21
4.3. Extensión temporal del derecho a la intimidad	22
4.4. Carácter relativo del derecho a la intimidad	23
CAPÍTULO IV. EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL	24
1. EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE A LA POTESTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR.....	24
1.1. La potestad de control del empleador en el centro de trabajo	25
1.2. La potestad de control del empleador fuera del centro de trabajo	28
2. MEDIDAS DE VIGILANCIA Y CONTROL EN EL ENTORNO LABORAL FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD	30
2.1. Registros del trabajador	31

2.2. Videovigilancia en el lugar de trabajo	35
2.3. Detectives privados	38
2.4. TIC	41
2.4.1. Llamadas telefónicas	43
2.4.2. Correos electrónicos.....	45
2.4.3. Uso de ordenadores.....	47
2.4.4. Acceso a internet	49
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	50
CAPÍTULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
1. LEGISLACIÓN	51
2. JURISPRUDENCIA.....	52
3. OBRAS DOCTRINALES	57
4. RECURSOS DE INTERNET	59

LISTADO DE ABREVIATURAS

AEPD: Agencia Española de Protección de Datos

AH: Antecedente de hecho

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC: Código Civil

CE: Constitución Española de 1978.

CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos

CP: Código Penal

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

ET: Estatuto de los Trabajadores.

FJ: Fundamento Jurídico

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LO: Ley Orgánica

LOPD : Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales

LSP: Ley de Seguridad Privada

RC: Recurso

RDL: Real Decreto Legislativo

RGPD : Reglamento General de Protección de Datos

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STEDH: Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TC: Tribunal Constitucional

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

En la sociedad tecnológica y conectada en que vivimos, el derecho a la intimidad se ve cada vez más comprometido. Este derecho fundamental forma parte de los denominados derechos inespecíficos laborales, es decir, aquellos derechos que no tienen una dimensión específica laboral, pero que cobran sentido en este ámbito cuando son ejercidos por el trabajador, en su condición de ciudadano, en el seno de una relación jurídico laboral.

Entre todos los derechos inespecíficos laborales, el derecho a la intimidad ocupa un lugar destacado por la frecuencia con la que se ve comprometido y por la dificultad que entraña su delimitación. En un contexto laboral marcado por la digitalización del trabajo y la creciente implantación de sistemas de control por parte del empleador, resulta fundamental determinar en qué medida puede el empleador ejercer su potestad de control sin vulnerar la esfera personal del trabajador, en especial, el derecho a la intimidad.

2. OBJETO DEL ESTUDIO

Este Trabajo de Fin de Grado ofrece un estudio de los derechos inespecíficos laborales, con especial referencia al derecho a la intimidad en la relación laboral. Concretamente, se analiza el origen de este derecho, su fundamento constitucional, naturaleza jurídica, contenido, extensión y límites, así como su relación con las medidas de vigilancia y control que puede adoptar el empleador para supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador.

Quedan expresamente excluidos de nuestro objeto de estudio el impacto que tienen el teletrabajo, la inteligencia artificial y el desarrollo de otras tecnologías avanzadas en el derecho a la intimidad del trabajador, al tratarse de cuestiones que requieren un análisis autónomo que excede el alcance del presente trabajo.

3. METODOLOGÍA

La metodología empleada en este trabajo consiste en un estudio doctrinal y jurisprudencial de la materia objeto de estudio. Se parte del marco normativo vigente, principalmente la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación en materia de protección de datos, para, a continuación, examinar las aportaciones doctrinales y resoluciones jurisprudenciales que han contribuido a perfilar el contenido y los límites del derecho a la intimidad del trabajador frente a la potestad de vigilancia y control del empleador.

4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Este Trabajo de Fin de Grado se estructura en cinco capítulos. En el primer capítulo se ofrece una introducción al tema, objeto de estudio, metodología y estructura del trabajo. En el segundo capítulo se aborda el concepto y fundamento constitucional de los derechos laborales inespecíficos. El tercer capítulo está dedicado al estudio sistemático del derecho a la intimidad, analizando su origen, concepto, naturaleza jurídica, extensión y límites. El cuarto capítulo se centra en el ejercicio del derecho a la intimidad en el ámbito laboral, examinando la potestad de control del empleador y las principales medidas de vigilancia y control adoptadas en el entorno laboral. Finalmente, el capítulo quinto recoge las conclusiones de este trabajo de investigación.

CAPÍTULO II. LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS

1. CONCEPTO DE LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS

Los derechos y principios laborales reconocidos en la Constitución Española pueden ser, según una categorización doctrinal, “derechos laborales específicos” o “derechos laborales inespecíficos”. Según Valdés Dal Re, tanto los derechos laborales específicos como los inespecíficos reconocidos en la Carta Magna y en la legislación laboral, constituyen el marco normativo de las relaciones laborales, y actúan como restricciones al poder del empresario, con el fin proteger las libertades del trabajador¹.

¹ Cfr. Valdés Dal Re, F., “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, *Revista Relaciones Laborales*, n. 1, 1990, p. 281.

A lo largo de los años, la doctrina científica ha bautizado a los derechos laborales inespecíficos con diferentes conceptos unitarios. Entre muchos, se han utilizado términos como “libertades individuales”, “derechos fundamentales en su vertiente laboral”, “bloque de constitucionalidad personal” o “ciudadanía en la empresa”. Sin embargo, la expresión que ha ganado mayor aceptación en la doctrina iuslaboralista y en la jurisprudencia es la de “derechos fundamentales inespecíficos laborales”, introducida por el maestro Palomeque².

Según Palomeque, los derechos fundamentales inespecíficos “son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos”³.

Los derechos laborales inespecíficos definidos por Palomeque son aquellos que Alonso Olea describía como la adaptación laboral de los derechos fundamentales y libertades públicas, reconociendo así un “Derecho Constitucional del Trabajo”⁴.

En palabras de Rodríguez Crespo, “los ‘derechos fundamentales inespecíficos’ son aquellos derechos que, no teniendo un contenido exclusivamente laboral, tienen importantes repercusiones en el ámbito laboral, en tanto que el trabajador los ostenta por su condición de ciudadano y, por ende, los disfruta también en el ámbito de las relaciones laborales”⁵.

² Cfr. Goñi Sein, J.L., “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”. Primera Ponencia del XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona, 2014, p. 7. (disponible en <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/10903>; última consulta 09/01/2025).

³ Palomeque López, C., “Los derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en Sempere Navarro, A.V., *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Aranzadi, Madrid, 2003, pp. 11-12.

⁴ Cfr. Alonso Olea, M., *Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1990.

⁵ Rodríguez Crespo, M. J., “La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial”, *Ius Labor*, n. 2, 2018, p. 175.

Estos derechos se construyen sobre dos perfiles, uno de carácter general y otro más específico. El primero tiene una dimensión universal, pues se refiere a los derechos constitucionales no específicamente laborales, pero ejercitables por los sujetos en el ámbito de la relación laboral como consecuencia de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Por el contrario, el segundo perfil se centra en el contrato de trabajo, pues considera los “derechos específicamente laborales”, es decir los atribuidos a los trabajadores asalariados en tanto que sujetos de una relación laboral⁶.

En línea con esta doble construcción conceptual, Gutiérrez Pérez ha distinguido dos nociones de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Por un lado, la noción de “*ciudadanía en la empresa*”, que alude a los derechos generales que el trabajador tiene previamente como ciudadano, pero que además puede ejercer en su relación con la empresa. Es decir, esta noción se refiere a los derechos fundamentales inespecíficos laborales. Algunos derechos configuradores de la “*ciudadanía en la empresa*” son el derecho a la vida, a la libertad, a la vida privada y familiar, al honor, a la libertad religiosa, a la libertad de expresión, etc. Por otro lado, la noción de “*ciudadanía de empresa*” se refiere a los “derechos específicamente laborales reconocidos a los trabajadores con el objeto de garantizar a éstos la participación en la organización y gestión de la empresa”. Esta última noción es conocida como la democracia industrial⁷.

Respecto al ejercicio de los derechos de “*ciudadanía en la empresa*”, conviene precisar que estos derechos están condicionados a los poderes y facultades del empresario en el interior de la empresa, así como a las obligaciones propias derivadas del contrato de trabajo. Por esto, la doctrina sostiene que se ha configurado una peculiar ciudadanía en la empresa para el trabajador⁸. Así, este concepto puede definirse como “el conjunto de derechos fundamentales básicos o imprescindibles para toda persona al interior de la empresa, cuya titularidad ostenta el trabajador en su condición de ciudadano, incorporando dichos derechos en la relación laboral, quedando delimitada la idea de ciudadanía en la empresa por las especiales circunstancias que van a caracterizar el ejercicio de esos derechos en el interior de la empresa, que vendrán marcadas por los

⁶ Cfr. Goñi Sein, J.L., “Los derechos fundamentales inespecíficos...”, *op. cit.* p. 8.

⁷ Cfr. Gutiérrez Pérez, M., “Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos”, [Tesis Doctoral], Universidad de Sevilla, Sevilla, 2008, pp. 19, 28, 144. (disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38307.pdf>; última consulta 10/01/2025)

⁸ *Ibid.* p. 30.

límites que impondrán a ese conjunto de derechos ciudadanos el poder y facultades empresariales y las obligaciones propias del contrato de trabajo”⁹.

2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS

La Constitución Española, como norma suprema del ordenamiento jurídico, establece los principios esenciales que regulan las fuentes del derecho y las bases de su articulación. Además, reconoce los derechos y deberes fundamentales de las personas y los colectivos, proporcionando el marco jurídico necesario para su protección y consolidando su validez en todos los ámbitos, incluido el laboral.

En este contexto, los derechos laborales inespecíficos son aquellos derechos fundamentales que, aunque son aplicables de forma general a todos los ciudadanos, adquieren relevancia en el ámbito laboral cuando son ejercidos por trabajadores en el contexto de una relación laboral. Así, aunque no existe un catálogo cerrado de derechos laborales inespecíficos, Sagardoy¹⁰ entiende que forman parte de esta categoría los siguientes derechos constitucionales: el derecho a la igualdad y no discriminación (artículos 14 y 35.1 CE), el derecho a la vida e integridad física y moral (artículo 15 CE), el derecho a la libertad ideológica y religiosa (artículo 16.1 y 16.2 CE), el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (artículo 18.1 CE), el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE), el derecho a la protección de datos de carácter personales (artículo 18.4 CE), el derecho a la libre residencia, circulación y entrada y salida de trabajadores del territorio nacional (artículo 19 CE), el derecho a la libertad de expresión (artículo 20.1.a) CE), el derecho a la libertad de información (artículo 20.1.d) CE), el derecho de reunión (artículo 21 CE), el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE) y el derecho a la educación (artículo 27.1 CE)¹¹.

⁹ *Ibid.* p. 31.

¹⁰ *Cfr.* Sagardoy Bengoechea, J.A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 2005, pp. 14 y siguientes.

¹¹ Constitución Española, *BOE*, n. 311, de 29/12/1978.

Según la STC 18/1984, de 7 de febrero¹², son destinatarios de los derechos fundamentales los poderes públicos y los particulares. Ahora bien, no todos los derechos fundamentales tienen la misma eficacia, pues esta depende de ante quién resultan exigibles. Por un lado, los derechos fundamentales con eficacia vertical son aquellos que únicamente son exigibles frente a los poderes públicos. Por otro lado, los derechos fundamentales con eficacia horizontal son aquellos que tienen todos los ciudadanos.

Como los derechos laborales inespecíficos son derechos fundamentales, podemos clasificarlos según el tipo de eficacia. Así, un ejemplo de derecho laboral inespecífico con eficacia vertical sería el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), pues es únicamente exigible frente a jueces y magistrados. Luego, son derechos laborales inespecíficos con eficacia horizontal el derecho a la no discriminación (artículos 14 y 35.1 CE), el derecho a la libertad ideológica y religiosa (artículo 16.1 y 16.2 CE), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1 CE), el derecho a la inviolabilidad del domicilio (artículo 18.2 CE), el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE), el derecho a la protección de datos de carácter personales (artículo 18.4 CE), el derecho a la libre residencia, circulación y entrada y salida de trabajadores del territorio nacional (artículo 19 CE), el derecho a la libertad de expresión (artículo 20.1.a) CE), el derecho a la libertad de información (artículo 20.1.d) CE), el derecho de reunión (artículo 21 CE) y el derecho a la educación (artículo 27.1 CE)¹³.

En los apartados que siguen, nos centraremos en desarrollar con mayor profundidad el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, consagrado en el artículo 18.1 CE. En el ámbito laboral, este derecho está recogido en el artículo 4.2.e) ET¹⁴, que garantiza de manera explícita el respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores; el artículo 18 ET, que reconoce el máximo respeto de la dignidad e intimidad del trabajador cuando se realicen registros sobre su persona, en sus taquillas y efectos particulares, con el fin único de proteger el patrimonio empresarial y a los demás trabajadores de la

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 18/1984, de 7 de febrero de 1984, dictada en Recurso de amparo núm. 475/1982. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

¹³ Cfr. Rodríguez Crespo, M.J., “La necesaria observancia de los derechos fundamentales ...”, *op. cit.* pp. 178-179.

¹⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *BOE*, n. 255, de 24/10/2015.

empresa; y el artículo 20 bis, que reconoce al trabajador el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de vigilancia y geolocalización.

CAPÍTULO III. EL DERECHO A LA INTIMIDAD

1. ORIGEN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

El derecho a la intimidad proviene de la regulación privada. Concretamente, tiene su origen en el derecho civil, donde históricamente se protegían ciertos aspectos de la vida privada. A nivel supranacional, el artículo 8 CEDH¹⁵, ya reconocía el concepto de intimidad en su perspectiva genérica, que era la vida privada. Sin embargo, no fue hasta la Constitución Española de 1978 que el derecho a la intimidad se reconoció de manera específica y singularizada como un derecho fundamental. Desde entonces, el artículo 18.1 CE establece que se garantiza la intimidad personal y familiar, y junto a este derecho reconoce también el derecho al honor y la propia imagen¹⁶.

2. CONCEPTO DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

Etimológicamente, el término intimidad proviene del latín *intimus*, que significa “lo que más adentro, lo más interior, el fondo”¹⁷.

Según Rebollo Delgado, en el ámbito académico y jurídico, es común encontrar que los términos *vida privada*, *intimidad*, y *privacidad* se emplean indistintamente, como si tuvieran el mismo significado. No obstante, los estudios más rigurosos destacan que, aunque estos conceptos están estrechamente relacionados, cada uno aborda aspectos

¹⁵ Instrumento para la Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente, *BOE*, n. 243, de 10 de octubre de 1979, p. 23565.

¹⁶ Cfr. López de Haro Rubio, R., Rebollo Delgado, L., y Torres del Moral, A., “Naturaleza jurídica de los derechos. Derecho a la intimidad personal y familiar”, *UNED TV*, 12 de enero de 2003, min. 00:06:23 – 00:07:00. (disponible en <https://canal.uned.es/video/5a6f8bccb1111fbc728b466c>; última consulta 19/01/2025).

¹⁷ Cfr. Villalba Fiallos, A., “Reflexiones jurídicas sobre la protección de datos y el derecho a la intimidad en la autodeterminación informativa”, *FORO Revista de Derecho*, n. 27, 2017, p. 27.

diferentes pero complementarios de la protección de la esfera personal. Por eso, antes de abordar el concepto de derecho a la intimidad, es fundamental diferenciar entre los conceptos de vida privada, intimidad y privacidad.

El concepto vida privada es el más amplio y genérico. Incluye todo aquello que no pertenece al ámbito público. Dentro de la vida privada se encuentra el ámbito de la intimidad. Luego, el concepto intimidad representa un espacio más restringido dentro de la vida privada. Es una “zona espiritual íntima y reservada”, que puede identificarse con el concepto de “interioridad”. Es decir, la intimidad se centra en los aspectos más profundos y personales de cada individuo. Por último, el concepto privacidad deriva del término inglés *privacy* y, aunque hace referencia a lo privado, no siempre coincide con lo íntimo¹⁸.

Hechas estas delimitaciones terminológicas, ahora sí podemos adentrarnos en el concepto de derecho a la intimidad. El derecho a la intimidad se configura como un derecho fundamental, por lo que está ubicado en la Sección 1ª, Capítulo II, Título I de la Constitución Española. Concretamente, este derecho está reconocido en el artículo 18.1 CE, que establece “se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Este artículo reconoce tres derechos fundamentales autónomos, pues cada uno de ellos tiene un contenido propio e independiente. Estos derechos se desarrollan en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo¹⁹, que regula su ejercicio.

Arzoz Santisteban, en su obra titulada “Videovigilancia y seguridad ciudadana y derechos fundamentales”²⁰, ha empleado distintas acepciones para referirse al término intimidad. Así, entre muchas otras expresiones, utiliza “ámbito de privacidad”, “ámbito reservado de la vida”, “ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás” o “esfera reservada para si por el individuo”.

¹⁸ Cfr. López de Haro Rubio, R., Rebollo Delgado, L., y Torres del Moral, A., “Naturaleza jurídica de los derechos ...”, *op. cit.* min. 00:04:56 – 00:05:59.

¹⁹ Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, *BOE*, n. 115, de 14/05/1982.

²⁰ Arzoz Santisteban, X., *Videovigilancia y seguridad ciudadana y derechos fundamentales*, Civitas, Madrid, 2010.

Ahora bien, el problema está en determinar cuál es ese ámbito de intimidad, pues al no estar definido en la CE, ni en la LO 1/1982, de 5 de mayo, se trata de un espacio subjetivo indeterminado. Para aclarar la ambigüedad de este concepto, la jurisprudencia del TC²¹ establece que la intimidad implica “la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura para mantener una calidad mínima de la vida humana”. Como vemos, el derecho a la intimidad no solo protege al individuo de injerencias externas, sino que además le otorga la capacidad de controlar qué aspectos de su vida privada desea mantener en reserva y cuáles compartir. En este sentido, el TC combina una dimensión negativa, que exige la abstención de terceros, con una dimensión activa, que permite al individuo decidir sobre su propia esfera privada.

El derecho a la intimidad reconocido en el artículo 18 CE protege varios aspectos de la esfera física y fisiológica de la persona, de la esfera psíquica e intelectual, así como diversas facetas de las relaciones familiares, sociales y profesionales²². Concretamente, la doctrina constitucional reconoce que forman parte del contenido de este derecho la intimidad corporal²³, la sexualidad²⁴, la intimidad económica²⁵, la propia muerte²⁶, y las relaciones conyugales y familiares^{27 28}.

²¹ Véanse las sentencias del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 89/2006, de 27 de marzo de 2006, dictada en Recurso de amparo núm. 6036/2002, FJ. 3; Sala Segunda, núm. 231/1988, de 2 de diciembre de 1988, dictada en Recurso de amparo núm. 1247/1986, FJ. 3; Sala Segunda, núm. 57/1994, de 28 de febrero de 1994, dictada en Recurso de amparo núm. 2303/1990, FJ. 5; Sala Primera, núm. 70/2002, de 3 de abril de 2002, dictada en Recurso de amparo núm. 3787/2001, FJ. 10; Sala Segunda, núm. 233/2005, de 26 de septiembre de 2005, dictada en Recurso de amparo núm. 573/2001, FJ. 4; entre otras. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

²² Cfr. González del Río, J.M., “El derecho a la intimidad como derecho fundamental y su desarrollo constitucional” (1ª ed.), *El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.

²³ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 37/1989, de 15 de febrero de 1989, dictada en Recurso de amparo núm. 235/1987, FJ 7. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

²⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 89/1987, de 3 de junio de 1987, dictada en Recurso de amparo núm. 216/1986, FJ 2. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

²⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 110/1984, de 26 de noviembre de 1984, dictada en Recurso de amparo núm. 575/1983, FJ 3. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

²⁶ STC núm. 231/1988, de 2 de diciembre de 1988, RC 1247/1986, FJ 4. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, Pleno, núm. 45/1989, de 20 de febrero de 1989, dictada en Recurso de amparo núm. 1837/1988, FJ 9. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

²⁸ Cfr. Serrano Olivares, R., “El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 103, 2001, pp. 102-103.

Respecto a la protección del derecho a la intimidad, el artículo 2.1 de la LO 1/1982, de 5 de mayo, establece que “la protección civil del derecho del honor, la intimidad y la propia imagen quedará delimitada por las leyes y por los usos sociales”.

Luego, el artículo 7 de la LO 1/1982, de 5 de mayo, enumera una serie de conductas que constituyen intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad. Los supuestos contenidos en este artículo no son una lista cerrada, por lo que cabe calificar otras conductas como ilegítimas para el derecho a la intimidad. Entre las conductas del artículo se incluyen, de manera general, la instalación y uso de dispositivos de escucha o grabación con el fin de acceder a la vida privada de las personas, la difusión de hechos relacionados con su esfera personal y la revelación de información confidencial obtenida en el ejercicio de actividades profesionales. Como ya sabemos, el derecho a la intimidad está directamente vinculado con la esfera más reservada de las personas, por lo que el fin de este artículo no es otro más que garantizar la protección de este derecho fundamental.

Por último, y en relación con este último artículo, el artículo 2.2 de la LO 1/1982, de 5 de mayo, establece que no se apreciará una intromisión ilegítima del derecho a la intimidad (1) cuando la ley lo permita, (2) cuando el titular del derecho dé su consentimiento, o (3) por imperativo del artículo 71 CE.

3. NATURALEZA DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

Antes de analizar específicamente la naturaleza jurídica del derecho a la intimidad, como se trata de un derecho fundamental, conviene analizar primero la naturaleza jurídica de los derechos fundamentales en general.

De forma genérica, la doctrina habla de la naturaleza de los derechos fundamentales como si todos tuvieran la misma. Sin embargo, lo cierto es que hay distintos tipos de derechos, como los derechos de libertad, los derechos de participación o los derechos de prestación, entre otros. Además, los derechos fundamentales comparten ciertos componentes comunes, que son clave para entender su naturaleza. En esencia, los derechos fundamentales poseen tres características esenciales: son derechos públicos subjetivos, son elementos esenciales del régimen constitucional y son mandatos positivos a los poderes públicos.

Para entender la primera característica, primero hay que delimitar qué es un derecho subjetivo. Un derecho subjetivo es la posibilidad atribuida al individuo de poner en movimiento una norma jurídica en su propio interés. Al añadir la característica de “público”, se señala que estos derechos están vinculados directamente a los poderes públicos y que son ejercitables ante el Poder Judicial.

En definitiva, los derechos fundamentales tienen eficacia inmediata, lo que significa que no requieren desarrollo legislativo para su ejercicio efectivo. Además, la actuación del poder público en relación con estos derechos puede ser tanto de abstención, es decir, respetar y no interferir en el derecho, como de promoción o prestación, adoptando medidas activas para garantizar su ejercicio.

Respecto a la segunda característica, el TC ha señalado en múltiples ocasiones que los derechos fundamentales son la esencia del régimen constitucional español. En otras palabras, son el elemento justificador del poder político. Esto significa que la organización política y jurídica del Estado se fundamenta en la protección de los derechos fundamentales.

La Constitución Española está estructurada en dos partes claramente diferenciadas: la parte dogmática, donde se encuentran los derechos fundamentales y que recoge los valores y objetivos del sistema jurídico; la parte orgánica, que organiza el poder político y actúa en función de la parte dogmática. De este modo, los derechos fundamentales no son solo prerrogativas individuales, sino que también representan los pilares sobre los que se construye el orden constitucional.

En relación con la última característica, conviene decir que los derechos fundamentales no solo imponen deberes de abstención a los poderes públicos, sino que también actúan como mandatos positivos. Esto significa que el legislador tiene la obligación de desarrollar normativamente estos derechos, que el Poder Judicial debe garantizar su tutela efectiva y responder a las vulneraciones, y que el Estado en su conjunto debe actuar para promover y optimizar el ejercicio de estos derechos. Es decir, que el Estado tiene una

doble responsabilidad: abstenerse de vulnerar los derechos fundamentales y adoptar medidas activas para garantizar su respeto y cumplimiento²⁹.

Tras determinar la naturaleza jurídica de los derechos fundamentales en general, a continuación, procedemos a analizar la del derecho a la intimidad en concreto. Antes que nada, podemos decir que el derecho a la intimidad presenta una naturaleza jurídica compleja y multifacética, que puede descomponerse en distintas notas características que ayudan a delimitar su alcance.

3.1. Conexión con la dignidad de la persona

El TC entiende que el derecho a la intimidad está estrictamente vinculado al libre desarrollo de la personalidad y que deriva de la dignidad de la persona que reconoce el artículo 10.1 CE³⁰. Según este artículo, la dignidad de la persona constituye el fundamento del orden político y la paz social.

Por su estrecha vinculación con estos dos principios, el derecho a la intimidad es considerado parte del núcleo esencial de los derechos fundamentales. La protección de la intimidad garantiza a cada persona un espacio inviolable donde poder desarrollar libremente su personalidad y ejercer su autonomía sin injerencias externas. De este modo, la intimidad no solo protege aspectos concretos de la vida privada, sino que también asegura la libertad de elección y el control sobre la propia información y las relaciones personales.

3.2. Derecho subjetivo absoluto

El derecho a la intimidad es un derecho subjetivo de carácter absoluto. Primero, se trata de un derecho subjetivo porque se reconoce a cada persona como titular, atribuyéndole la facultad de exigir su respeto y protección frente a intromisiones externas. Luego, respecto a la titularidad, es un derecho de carácter absoluto porque pertenece intrínsecamente a

²⁹ Cfr. López de Haro Rubio, R., Rebollo Delgado, L., y Torres del Moral, A., “Naturaleza jurídica de los derechos ...”, *op. cit.* min. 00:01:58 – 00:04:36.

³⁰ Cfr. González del Río, J.M., “El derecho a la intimidad como derecho fundamental ...”, *op. cit.* s.p.

todas las personas por el mero hecho de serlo, sin importar la proveniencia, nacionalidad o autodeterminación.

Ahora bien, este carácter absoluto debe entenderse en el contexto de la titularidad, ya que, en su ejercicio, el derecho a la intimidad puede entrar en conflicto con otros derechos constitucionales que pueden llevar a la limitación del primero.

3.3.Derecho imprescriptible, inalienable e irrenunciable, extrapatrimonial, e innato

El derecho a la intimidad presenta una serie de características esenciales que permiten delimitar su naturaleza jurídica.

En primer lugar, se trata de un derecho imprescriptible, es decir que no se extingue con el paso del tiempo, ni siquiera en caso de que su titular no lo ejerza activamente. La protección de la intimidad acompaña al individuo durante toda su vida, garantizando su vigencia en todo momento. En el apartado 4. EXTENSIÓN Y LÍMITES DEL DERECHO A LA INTIMIDAD estudiaremos el caso especial de la tutela *post mortem* del derecho a la intimidad.

En segundo lugar, es un derecho inalienable e irrenunciable. Esto significa que el titular no puede transferirlo, cederlo, ni renunciar a él de manera válida, ya que está intrínsecamente ligado a la persona y su dignidad. Incluso en una situación de ejercicio limitado del derecho a la intimidad, la cesión absoluta del derecho a la intimidad sería nula de pleno derecho.

En tercer lugar, el derecho a la intimidad es extrapatrimonial. No puede ser evaluado o cuantificado económicamente, ya que protege aspectos vinculados al desarrollo personal, la vida privada y la dignidad humana, que no tienen una dimensión material o patrimonial.

Finalmente, es un derecho innato, inherente a la condición humana, reconocido por el mero hecho de ser persona. No depende de circunstancias externas ni requiere de un reconocimiento expreso para existir. Esta característica lo vincula directamente con la

dignidad de la persona, principio esencial consagrado en el artículo 10.1 CE, que establece que la dignidad humana es el fundamento del orden político y la paz social.

3.4.Derecho público subjetivo y mandato positivo

El derecho a la intimidad presenta una dualidad en su naturaleza jurídica al configurarse, por un lado, como un derecho público subjetivo y, por otro lado, como un mandato positivo dirigido a los poderes públicos.

Como derecho público subjetivo, el derecho a la intimidad otorga al titular la facultad de exigir el respeto y protección de este derecho frente a intromisiones indebidas, ya sea por parte de otros ciudadanos o de los propios poderes públicos. Esto significa que cualquier persona puede defender su derecho a la intimidad y, si es necesario, acudir a los tribunales para obtener protección, tal y como establece el artículo 24 CE. De este modo, se asegura que cada individuo pueda reclamar que se respete su esfera personal.

Como mandato positivo, el derecho a la intimidad impone a los poderes públicos la responsabilidad de trabajar activamente en la protección de este derecho. Esto implica crear leyes, establecer procedimientos administrativos y adoptar medidas judiciales que garanticen que todas las personas puedan disfrutar plenamente del derecho a la intimidad.

En definitiva, el derecho a la intimidad combina una dimensión subjetiva, que garantiza la protección individual de la esfera privada, con una dimensión objetiva, que impone a los poderes públicos la responsabilidad de garantizar su respeto y de actuar para asegurar su ejercicio en la sociedad.

Para concluir con el análisis de la naturaleza jurídica del derecho a la intimidad, Bru Cuadrada dispone que “el derecho a la intimidad es un derecho de la personalidad que se caracteriza por ser connatural e innato, subjetivo y privado, oponible erga omnes, inherente a la persona, necesario para el pleno desarrollo de la personalidad, intransmisible, irrenunciable, inembargable, indisponible e imprescriptible”³¹.

³¹ Bru Cuadrada, E., “La protección de datos en España y en la Unión Europea. Especial referencia a los mecanismos jurídicos de reacción frente a la vulneración del derecho a la intimidad”, *Revista de Internet*,

4. EXTENSIÓN Y LÍMITES DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

El derecho a la intimidad, recogido en el artículo 18 CE, protege la vida privada de las personas frente a posibles injerencias externas. Se trata de un derecho dinámico y en expansión, pues se adapta continuamente al entorno cambiante para seguir protegiendo a la persona y su dignidad. Sin embargo, a diferencia de la titularidad, el ejercicio del derecho a la intimidad no es absoluto, por lo que, en ocasiones, debe equilibrarse con derechos o intereses legítimos.

Para garantizar el equilibrio entre la protección de la intimidad y las necesidades de la sociedad, es necesario delimitar el alcance y los límites de este derecho. Por ello, a continuación, analizaremos en más detalle las cuestiones que acabamos de introducir.

4.1. Evolución y expansión del derecho a la intimidad

Según Rebollo Delgado, el derecho a la intimidad se configura como un derecho fundamental poco homogéneo porque la percepción de la intimidad varía según la persona, la cultura, la edad y el contexto social. El derecho a la intimidad no se limita a proteger un ámbito estático y predeterminado, sino que evoluciona en función de las expectativas razonables de privacidad que predominan en cada momento histórico.

Además, establece que el derecho a la intimidad también se conoce por ser un derecho fundamental expansivo, pues cada vez somos más recelosos de los datos que nos afectan. Basta poner como ejemplo la cantidad de datos que han ido desapareciendo del documento nacional de identidad (DNI), los muchos menos datos que nos requieren los impresos para el pago de impuestos y, de forma genérica, la conciencia social que existe de no dar datos o no hacer referencia a datos del ámbito personal³².

Derecho y Política, n. 5, 2007, p. 81. (disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/788/78812861008.pdf>; última consulta 23/01/2025).

³² Cfr. López de Haro Rubio, R., Rebollo Delgado, L., y Torres del Moral, A., “Naturaleza jurídica de los derechos ...”, *op. cit.* min. 00:07:38 – 00:08:22.

4.2. Extensión territorial del derecho a la intimidad

En palabras de Valdés de la Vega, “el derecho a la intimidad tiene que ver, en su aspecto externo, con un espacio en el cual la persona deposita sus elementos privados, un espacio en el cual desarrolla su esfera privada. [...] Por ello el espacio físico en donde se suele desarrollar la intimidad es objeto de la máxima protección (inviolabilidad del domicilio), pero no por el espacio en sí, sino por lo que en él hay de ‘emancipación de la persona y de su esfera privada’, motivo por el cual la protección constitucional del domicilio es una protección de carácter instrumental”³³.

Aunque el domicilio es considerado el núcleo esencial de la intimidad, la protección de este derecho no se limita a este espacio físico privado o íntimo, sino que se extiende a cualquier lugar donde una persona pueda desarrollar aspectos de su vida privada. Esto refleja que la intimidad es inherente a la condición humana, por lo que negar su protección en espacios públicos sería contrario al carácter esencial de este derecho. De este modo, la intimidad no depende únicamente del entorno físico, sino también de la voluntad del titular de mantener ciertos aspectos de su vida bajo su control y fuera del conocimiento de terceros. Esto refuerza la idea de que el derecho a la intimidad es inherente a la persona y no puede ser limitado por el entorno.

En este contexto, resulta esencial delimitar cuáles son las actuaciones que pueden considerarse intromisiones ilegítimas en la esfera privada de las personas. El artículo 7 de la LO 1/1982 enumera estas intromisiones, estableciendo en su apartado 5 que la captación, reproducción o publicación de la imagen de una persona en momentos de su vida privada o fuera de ellos será considerada una intromisión ilegítima, salvo en los casos previstos en el artículo 8.2.a).

Según este último, no se considerará una intromisión ilegítima la captación, reproducción o publicación de la imagen de personas que ejerzan un cargo público o una profesión de notoriedad o proyección pública, siempre que se trate de actos públicos o realizados en

³³ Valdés de la Vega, B., “Comentario: El derecho a la intimidad y su expectativa de respeto en el uso personal de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo. Un comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 y a la doctrina de Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista de Derecho Social*, n. 42, 2008. (disponible en <https://vlex.es/vid/intimidad-expectativa-supremo-doctrina-313939358>; última consulta 24/01/2025)

lugares abiertos al público. Esta limitación no significa que las personas con cargos públicos pierdan su derecho a la intimidad, sino que deben soportar un mayor grado de exposición. La protección sigue vigente para las actividades que no estén relacionadas con su vida pública o profesional, asegurando que su esfera estrictamente privada permanezca protegida.

En definitiva, el derecho a la intimidad no está limitado por el entorno físico en el que se encuentre la persona, ya que se extiende tanto a espacios privados como públicos, siempre que el titular tenga la voluntad de preservar su vida privada. Aunque la normativa contempla excepciones para figuras públicas en determinados contextos, estas limitaciones deben aplicarse de forma restrictiva, garantizando siempre el respeto a la esfera personal y a la dignidad de cada individuo.

4.3.Extensión temporal del derecho a la intimidad

El derecho a la intimidad protege la esfera privada de las personas durante toda su vida. Sin embargo, surge la cuestión de si esta protección se extiende más allá de la vida del individuo, es decir, si existe una tutela post mortem.

Según el artículo 32 CC³⁴, “la personalidad civil se extingue por la muerte de las personas”. No obstante, la legislación española contempla ciertos mecanismos para proteger la memoria y dignidad del fallecido. Por ejemplo, el preámbulo de la LO 1/1982 sobre la protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen establece que, “aunque la muerte del sujeto de derecho extingue los derechos de la personalidad, la memoria de aquél constituye una prolongación de esta última que debe también ser tutelada por el Derecho, por ello, se atribuye la protección en el caso de que la lesión se hubiera producido después del fallecimiento de una persona a quien ésta hubiera designado en su testamento, en defecto de ella a los parientes supervivientes, y en último término, al Ministerio Fiscal con una limitación temporal que se ha estimado prudente”. Tal y como se desprende de la ley, las personas designadas por la misma están legitimadas para actuar en defensa del fallecido cuando se vulnera su memoria o dignidad.

³⁴ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, *Gaceta de Madrid*, n. 206, de 25/07/1889.

En lo que respecta a los datos personales, aunque el RGPD³⁵ no regula explícitamente los derechos de las personas fallecidas, el artículo 3 LOPD³⁶ reconoce la posibilidad de que los herederos o personas designadas por el fallecido gestionen y controlen el uso de sus datos personales, garantizando así una continuidad parcial de la protección en el ámbito digital.

Por tanto, aunque el derecho a la intimidad no tiene una tutela directa post mortem como derecho fundamental, la legislación española asegura una protección limitada y específica de ciertos aspectos de la privacidad del individuo, como su memoria, su reputación y el control sobre sus datos personales.

4.4. Carácter relativo del derecho a la intimidad

Según Villalba Fiallos, el derecho a la intimidad es a la vez un derecho subjetivo de carácter absoluto y relativo.

Respecto a la titularidad, el derecho a la intimidad es un derecho subjetivo absoluto, ya que pertenece intrínsecamente a todas las personas por el mero hecho de serlo, sin importar la proveniencia, nacionalidad o autodeterminación. Al tratarse de un derecho fundamental de carácter absoluto, su tutela es irrenunciable, inalienable e imprescriptible.

Sin embargo, en su ejercicio, el derecho a la intimidad presenta un carácter relativo, ya que puede entrar en conflicto con otros derechos e intereses constitucionalmente protegidos. En caso de colisión con otros derechos, se debe llevar a cabo un análisis ponderativo de los mismos aplicando el triple test de proporcionalidad, que garantiza que cualquier limitación del derecho a la intimidad sea adecuada, necesaria y proporcional en relación con el objetivo legítimo que se persigue, asegurando que no se vulnere su núcleo esencial.

³⁵ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), *DOUE*, n. 119, de 04/05/2016.

³⁶ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, *BOE*, n. 294, de 06/12/2018.

Por tanto, la protección del derecho a la intimidad está condicionada a circunstancias concretas que pueden justificar su limitación. Por ejemplo, situaciones de interés público, como investigaciones judiciales o exigencias de seguridad nacional, podrían justificar medidas restrictivas, siempre y cuando estas estén debidamente fundamentadas en una necesidad real, adoptadas mediante resolución judicial motivada y aplicadas respetando la dignidad del individuo.

No obstante, la garantía constitucional del derecho a la intimidad no puede ser sacrificada de forma genérica invocando el interés público. Es necesario que las autoridades realicen un análisis exhaustivo, considerando todas las alternativas posibles antes de adoptar medidas que impliquen una injerencia en la intimidad. De este modo, se asegura que las limitaciones sean excepcionales y respeten el equilibrio entre los derechos individuales y los intereses colectivos³⁷.

En resumen, el derecho a la intimidad, aunque esencialmente dinámico y adaptable, enfrenta desafíos constantes en su protección debido a la evolución social, tecnológica y normativa. La legislación española establece un marco sólido que busca equilibrar este derecho con otros intereses legítimos, asegurando siempre que cualquier limitación respete el núcleo esencial de la intimidad y la dignidad humana.

CAPÍTULO IV. EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

1. EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR FRENTE A LA POTESTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR

Dentro del ámbito laboral, el derecho a la intimidad del trabajador puede estar sujeto a ciertas limitaciones derivadas de la facultad de control empresarial reconocida en el artículo 20.3 ET, que establece: “El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunidad de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”.

³⁷ Cfr. Villalba Fiallos, A., “Reflexiones jurídicas sobre la protección de datos ...”, *op. cit.* pp. 27-30.

En virtud de este artículo, el empresario está legitimado a ejercer su potestad de control sobre el empleado en el lugar de trabajo, y, en ocasiones, fuera del mismo. A continuación, analizaremos cómo incide esta facultad de control en el derecho a la intimidad del trabajador en ambos ámbitos.

1.1.La potestad de control del empleador en el centro de trabajo

Según Agustina Sanllehí, “es improbable que algún Estado respalde en la actualidad una legislación que prohíba de forma absoluta cualquier manifestación de vigilancia electrónica en el lugar de trabajo, incluso en aquellos países en los que está arraigada una fuerte cultura de protección de la intimidad en el ámbito laboral”³⁸.

Por ello, el empleador, como titular de la organización productiva y en virtud de su poder de dirección, ostenta una serie de potestades en el ámbito laboral que le permiten organizar, supervisar y controlar la actividad de los trabajadores, siempre respetando su dignidad y derechos fundamentales (art. 20.3 ET). En palabras de Sempere Navarro y San Martín Mazzuconi, “la Constitución no puede quedarse a las puertas de los centros de trabajo, más en concreto, que los derechos fundamentales que la Constitución Española reconoce no pueden desaparecer o quedar suspendidos por el hecho de que exista una colisión laboral”³⁹.

Este poder de control se encuentra directamente vinculado con el principio de libertad de empresa (art. 38 CE) y el derecho a la propiedad privada (art. 33 CE), que legitiman la capacidad del empresario para gestionar su actividad económica. Sin embargo, el ejercicio de esta potestad de control no es absoluto, sino que debe equilibrarse con los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) y la dignidad de la persona (art. 10.1 CE).

El ejercicio de esa potestad de control se articula a través del contrato de trabajo, que se configura como el título jurídico que legitima el control empresarial en el centro de

³⁸ Agustina Sanllehí, J. R., “Prevención del delito en la empresa. Límites ético-jurídicos en la implementación de los sistemas de videovigilancia”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (en línea)*, n. 11-10, 2009, p. 10: 12.

³⁹ Sempere Navarro, A.V. y San Martín Mazzuconi, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, 2002, p. 42.

trabajo. A través de este contrato, el trabajador se compromete a prestar sus servicios bajo la subordinación y dependencia del empresario, lo que justifica la adopción de mecanismos de control para garantizar el cumplimiento de sus funciones.

Aunque la firma de un contrato laboral no implica renunciar a derechos fundamentales, estos pueden ser objeto de restricciones por parte del empresario siempre que exista una justificación legítima y proporcionada. En este sentido, es fundamental que el contrato laboral incluya cláusulas que detallen los derechos y obligaciones laborales del trabajador, así como las limitaciones al uso del correo electrónico y los medios informáticos proporcionados por la empresa. De este modo, se evitan posibles malentendidos y se garantiza que el acceso a la información derivada del control empresarial se realice de manera justificada, sin vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador (STC 170/2013, de 7 de octubre⁴⁰).

Para evitar abusos del poder de control empresarial y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, nuestro ordenamiento jurídico prevé varios límites. En primer lugar, el artículo 197 CP dispone que “el que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad del otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses”⁴¹. Puesto que este artículo penaliza la intromisión ilegítima del derecho a la intimidad en general, entendemos incluido en su ámbito de aplicación el supuesto de de intromisión ilegítima del derecho a la intimidad en el ámbito laboral. En segundo lugar, la LISOS⁴², considera infracciones graves y muy graves los actos del empresario que, en el ámbito laboral, vulneren principios y derechos fundamentales, como la libertad sindical, el derecho de huelga o el derecho a la intimidad del trabajador (artículo 8 apartados 5, 10 y 11, respectivamente). En tercer lugar, el artículo 64.5.f) ET reconoce al comité de empresa el “derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 170/2013, de 7 de octubre de 2013, dictada en Recurso de amparo núm. 2907/2011. Fecha de la última consulta: 6 de marzo de 2025.

⁴¹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, *BOE*, n. 281, de 24/11/1995.

⁴² Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *BOE*, n. 189, de 08/08/2000.

parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo”. Como vemos, esta regulación no busca otra finalidad más que evitar que el empresario imponga medidas desproporcionadas que invadan la esfera de actividad del trabajador.

Además, la jurisprudencia también ha sido clave para delimitar esta potestad de control. Según la STC 89/2006, de 27 de marzo⁴³, para que una medida restrictiva de derechos fundamentales sea constitucional debe cumplir con la estricta observancia del principio de proporcionalidad. Para comprobar si dicha medida supera el juicio de proporcionalidad, es necesario que se den tres condiciones:

- 1) Juicio de idoneidad: La medida debe ser apta para alcanzar el objetivo legítimo perseguido.
- 2) Juicio de necesidad: No debe existir otra alternativa menos lesiva para conseguir la misma finalidad.
- 3) Juicio de proporcionalidad en sentido estricto: Debe haber un equilibrio entre el interés del empresario y el derecho del trabajador, garantizando que los beneficios de la medida superen los perjuicios que pudiera ocasionar.

Por último, hay que destacar que como no existen unos criterios generales que determinen cuándo es lícita o no la intromisión del empresario en la esfera de actividad del trabajador es preciso que la autoridad judicial resuelva cada caso concreto. No obstante, la STC 29/2013, de 11 de febrero⁴⁴ dispone que, antes de implementar una medida de control en el centro de trabajo, deben tenerse en cuenta factores como: la actividad desarrollada en la empresa, la ubicación del sistema de vigilancia en el centro de trabajo, si es una instalación masiva o selectiva, la visibilidad del sistema, la finalidad real que se pretende con su uso, la existencia de razones de seguridad que lo justifiquen, y la necesidad real del control. Una vez estudiada la potestad de control del empleador en el lugar de trabajo, a continuación, veremos cómo el empresario puede controlar al trabajador fuera del centro de trabajo y fuera de la relación laboral.

⁴³ STC núm. 89/2006, de 27 de marzo de 2006, RC 6036/2002, FJ. 3 último párrafo. Fecha de la última consulta: 7 de marzo de 2025.

⁴⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 29/2013, de 11 de febrero de 2013, dictada en Recurso de amparo núm. 10522/2009. Fecha de la última consulta: 7 de marzo de 2025.

1.2.La potestad de control del empleador fuera del centro de trabajo

Respecto a la potestad de control del empleador fuera del centro de trabajo, Rodríguez Copé realiza una interpretación extensiva del artículo 20.3 ET. Según este autor, el empleador puede intentar extender la facultad de control reconocida en el artículo 20.3 ET fuera del centro de trabajo, bajo el pretexto de controlar aquellas actividades que, aun realizándose fuera del lugar de trabajo y al margen de la relación laboral, pueden afectar a la actividad productiva⁴⁵. Por esta razón y para proteger el derecho a la intimidad de la persona (artículo 18.1 CE) y del trabajador (artículo 4.2.e) ET), el empleador sólo podrá acceder a la vida extralaboral del trabajador por motivos de interés empresarial y mediante el consentimiento del titular⁴⁶.

Por el contrario, la doctrina jurisprudencial considera que el empleador no puede basarse en el artículo 20.3 ET para legitimar su intromisión generalizada en la esfera privada del empleado, pues entiende que el artículo 20.4 ET ya reconoce al empleador la facultad concreta de “verificar el estado de salud que el trabajador alegue para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante el reconocimiento a cargo del personal médico”. Si el trabajador se niega a dicho reconocimiento, el empresario no está legitimado a ejercitar más medidas de control con el fin de descubrir el motivo de la ausencia del trabajador, pero sí que “podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”.

Un caso paradigmático de absentismo laboral donde el empleador ejerce medidas de control es la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 383/2000, de 3 de febrero⁴⁷. Un trabajador había estado prestando servicios para la empresa en la que trabajaba desde 1964. En febrero de 1998, fue ingresado en un hospital psiquiátrico y, al día siguiente, fue dado de alta. Posteriormente, el 6 de marzo de 1998, comenzó una baja médica por enfermedad común, diagnosticado con psicosis afectiva. Sin embargo, durante este período de incapacidad, se descubrió que el trabajador estaba involucrado en el negocio

⁴⁵ Cfr. Rodríguez Copé, M.L., “El derecho a la intimidad del trabajador como límite al poder de dirección empresarial”, *Temas laborales*, n. 62, 2001, pp. 216-220.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 221.

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 383/2000, de 3 de febrero de 2000, Recurso núm. 1699/1999. Fecha de la última consulta: 8 de marzo de 2025.

de su esposa, realizando diversas gestiones, como actividades en el banco y en la tienda, lo cual fue grabado por detectives privados contratados por la empresa. Esta grabación sirvió como base para justificar su despido, según el artículo 54.2.d) ET, en una sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Castellón de marzo de 1999. El trabajador presentó un recurso de suplicación, argumentando que el vídeo grabado por los detectives privados no debería ser admitido como prueba.

El TSJ de la Comunidad Valenciana, sin embargo, falló que las partes tienen derecho a utilizar todos los medios de prueba autorizados por la Ley, incluidos los de reproducción de la imagen y sonido, siempre que no se infrinjan derechos fundamentales en su obtención. En este sentido, entendía que el derecho a la intimidad de este trabajador no se había visto vulnerado por la grabación, pues tuvo lugar en un establecimiento abierto al público y durante el horario de apertura. De lo contrario, se estaría restringiendo la facultad de control y vigilancia del empleador, derecho que está expresamente establecido en el artículo 20.3 ET⁴⁸.

No obstante, cabe cuestionar al TSJ la legitimidad de la grabación a causa del medio que utilizó el empleador para obtener dicha prueba: contrató a detectives privados para que grabaran la condición de salud en la que se encontraba el trabajador. Aunque la contratación de un detective privado para controlar la actividad del trabajador puede ser lícita si existen sospechas fundadas, concretas y motivadas, no debe permitirse al empleador hacer un uso excesivo de esta medida para verificar el estado de salud del trabajador con el fin de justificar su ausencia, pues para eso existe el artículo 20.4 ET. En este sentido, Rodríguez Copé entiende que, aunque la grabación sea una prueba válida conforme a Derecho, el uso de detectives privados para conseguir dicha prueba carece de cobertura legal, pues considera que se trata de una táctica abusiva e irrespetuosa con el derecho a la intimidad de los trabajadores. A pesar de esto, los tribunales tienden a admitir estas pruebas, de modo que, se convierten en un instrumento lícito para atentar contra el derecho a la intimidad privada⁴⁹.

Finalmente, la potestad de control del empleador puede extenderse más allá de la relación laboral. Segoviano Astaburuaga dice que “una vez finalizada la relación laboral, puede

⁴⁸ Cfr. Rodríguez Copé, M.L., “El derecho a la intimidad del trabajador como límite...”, *op. cit.* p. 214.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 222.

subsistir la intromisión del empresario en la esfera de la actividad del trabajador, como sucede en los supuestos en que se ha suscrito un ‘pacto de no competencia’, para después de extinguido el contrato de trabajo”⁵⁰. No obstante, la facultad de control reconocida en virtud de esta clase de pacto no es indefinida, sino que, según el artículo 21.2 ET, no podrá tener una duración superior dos años para los técnicos y seis meses para los demás trabajadores.

En el siguiente apartado, se analizarán diversas medidas de vigilancia y control que el empleador puede implementar en virtud de la potestad de control reconocida en el artículo 20.3 ET, y cómo estas afectan al derecho a la intimidad del trabajador.

2. MEDIDAS DE VIGILANCIA Y CONTROL EN EL ENTORNO LABORAL FRENTE AL DERECHO A LA INTIMIDAD

La potestad de control reconocida en el artículo 20.3 ET legitima al empleador para adoptar medidas de vigilancia y control. No obstante, este poder debe modularse a través del contrato de trabajo con el fin de respetar los derechos fundamentales del trabajador, en concreto, el derecho a la intimidad (artículo 4.2.e) ET).

Dada la posición prevalente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico, el empleador sólo podrá restringir el derecho a la intimidad del trabajador cuando exista un especial interés empresarial y cuando concurran razones de necesidad – cuando no sea posible alcanzar de otra forma el legítimo objetivo perseguido, porque no existe medio razonable para lograr una adecuación entre el interés del trabajador y el de la organización en que se integra⁵¹.

De darse las condiciones anteriores, el empleador podrá adoptar, en virtud del artículo 20.3 ET, medidas de vigilancia y control con el fin de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. Puesto que no existen mecanismos de control prohibidos o legalmente excluidos, el empresario podrá elegir el que estime más

⁵⁰ Segoviano Astaburuaga, L., “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los Derechos Fundamentales de los trabajadores”, *Revista jurídica de Castilla y León*, n. 2, 2004, p. 151.

⁵¹ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 99/1994, de 11 de abril de 1994, dictada en Recurso de amparo núm. 797/1990. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

oportuno⁵², entre los siguientes: los registros del trabajador, la videovigilancia, la contratación de detectives privados y el control sobre las tecnologías de la información y comunicación, como las llamadas telefónicas, los correos electrónicos, el uso de ordenadores y el acceso a internet.

“Partiendo, pues, como regla general, de la licitud de los medios de control y de la libertad de elección del que se estime más adecuado, para que se pueda entender que se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en ejercicio de aquéllos, será preciso valorar caso por caso, la idoneidad y proporcionalidad de la medida según el supuesto. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que las medidas sólo podrán dirigirse a comprobar el cumplimiento, por parte del trabajador, de sus obligaciones laborales – pues éstas no se integran en la vida privada del trabajador –, nunca a su esfera íntima o vida privada (artículo 18 CE), y que habrán de guardar “la consideración debida a su dignidad humana (artículos 10.1 CE y 20.3 ET)”⁵³.

A continuación, procedemos a analizar cada una de las medidas que el empleador puede adoptar.

2.1.Registros del trabajador

Respecto a los registros del trabajador, el artículo 18 ET establece que “solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

De la lectura de este precepto extraemos que tres son los ámbitos sobre los que puede proyectarse la facultad de realizar registros: la persona del trabajador, sus taquillas y sus

⁵² Cfr. López Aniorte, M., “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español”, *Policía y seguridad pública*, vol. 1, n. 4, 2013, p. 35.

⁵³ *Ibid.*, p. 36.

efectos particulares⁵⁴. Luego, para que un registro sea considerado válido debe reunir los siguientes requisitos:

1. Debe ser necesario para proteger el patrimonio del empresario y de los demás trabajadores de la empresa.
2. Debe producirse en el centro de trabajo.
3. Debe realizarse durante las horas de trabajo.
4. Debe respetar al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.
5. Siempre que fuera posible, debe realizarse en presencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa⁵⁵.

Respecto a la constitucionalidad de este precepto, cabe cuestionar dos problemas de inconstitucionalidad basados en los artículos 81.1 CE y en el artículo 18 CE. Por un lado, el artículo 81.1 CE dispone que las leyes que desarrollen los derechos fundamentales y libertades públicas deberán ser orgánicas. Puesto que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, ley de carácter ordinario, desarrolla un derecho fundamental, como es el derecho a la intimidad (artículo 18.1 CE), parece apropiado calificar dicho precepto de inconstitucional. Por otro lado, se infringe el artículo 18 CE, en relación con el artículo 8 CEDH, pues el apartado segundo de este último establece que sólo las autoridades públicas pueden realizar intromisiones en la vida privada de las personas. Como el empresario no es considerado una autoridad pública, según la CE, no está legitimado para registrar al trabajador.

Sin embargo, la práctica jurisprudencial admite los registros que estén motivados por:

- Desaparición de documentación propiedad de la empresa⁵⁶.
- Sospecha fundada de infracción del trabajador al verle pasar varias veces desde su puesto de trabajo a la taquilla⁵⁷.

⁵⁴ Cfr. Gorelli Hernández, J., “Registros sobre el trabajador, su taquilla y efectos personales”, *Temas laborales*, n. 150, 2019, p. 194.

⁵⁵ *Ibid.*, pp. 200-201.

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, núm. 833/1995, de 18 de julio de 1995, Recurso núm. 701/1995, FJ 3. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 1359/2005, de 12 de diciembre de 2005, Recurso núm. 594/2005, FJ 1. Fecha de última consulta: 11 de marzo de 2025.

- Sospecha fundada de sustracción de artículos del almacén por parte del trabajador al verle merodear por una zona distinta a la de su puesto de trabajo, no acudir a comer con el resto de la plantilla y permanecer en las inmediaciones del almacén⁵⁸.
- Diferencia de inventario por falta de genero mayor de lo habitual⁵⁹.
- Pluralidad de sustracciones de productos de la empresa, que, por su importe considerable, perjudican al patrimonio de la empresa, y sospecha de que las expresadas se venían efectuando por trabajadores desde dentro del centro⁶⁰.
- Incumplir las normas de seguridad de la empresa, que prohíbe a los trabajadores enviar a otros usuarios mensajes recibidos por correo electrónico de tipo ofensivo, publicitario, discriminatorio⁶¹.
- Faltar inventario de la empresa y sospechar que los trabajadores lo habían sustraído⁶².
- Faltar dinero en la caja de la empresa y sospechar un trabajador lo había sustraído⁶³/tomado prestado sin autorización⁶⁴.
- Faltar un billete de gran valor que había sido colocado en un lugar estratégico con el fin de dirimir la sospecha de que algún trabajador venía sustrayendo cosas de la empresa desde hacía un tiempo⁶⁵.

En todos estos casos, los TSJ admitieron el registro de los trabajadores, pues la medida de vigilancia y control elegida por el empresario estaba motivada, cumplía con el juicio de proporcionalidad y se había producido conforme a Derecho.

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, núm. 664/2002, de 12 de abril de 2002, Recurso núm. 291/2002, AH 3. Fecha de última consulta: 11 de marzo de 2025.

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 8075/2005, de 24 de octubre de 2005, Recurso núm. 5121/2005, FJ 2. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, núm. 990/2001, de 4 de octubre de 2001, Recurso núm. 819/2001, AH 2.4º y FJ 6. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

⁶¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2, núm. 415/2005, de 31 de mayo de 2005, Recurso núm. 628/2005, AH 2.6º y 7º. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

⁶² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, núm. 1661/2003, de 13 de mayo de 2003, Recurso núm. 397/2003, AH 3. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

⁶³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, Sala de lo Social, núm. 146/1993, de 30 de abril de 1993, AH 2.II. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 391/2002, de 20 de abril de 2002, Recurso núm. 1220/2001, AH 2. Fecha de última consulta: 12 de marzo de 2025.

⁶⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 1004/1994, de 24 de mayo de 1994, Recurso núm. 2004/1993, AH 2.III. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

Cabe añadir que, esta medida de vigilancia y control puede ser “tanto preventiva como paliativa, de manera que no es necesario para proceder a un registro, [...], que existan indicios o sospechas de que un trabajador ha atentado contra dicho patrimonio, lo que sí puede ser exigible en centros de trabajo pequeños, en los que lógicamente ha de primar un clima de confianza mutuo, pero no puede hacerse extensivo a determinadas empresas que por sus dimensiones o peculiaridad de sus productos han de adoptar unas medidas eficaces de protección, siendo por tanto razonable que los registros pueden llevarse a efecto periódica, rutinaria y aleatoriamente cuando las circunstancias lo exijan, y así será cuando se trate de empresas con un gran número de trabajadores en las que concurra además un difícil control de stock de productos, o sean éstos peligrosos o de extraordinario valor, o cuando las peculiaridades de las tareas a realizar hagan necesario que los trabajadores dejen sus pertenencias en algún lugar común, o cuando se detecten sustracciones continuas, circunstancias que justificarán la prevención mediante registros aleatorios a la salida del centro de trabajo, lo cual no sólo no viola ningún derecho constitucional, sino que protege también el propio patrimonio de los operarios, siendo en todo caso necesario que la empresa proceda al registro observando de forma exquisita los requisitos que el aludido precepto establece para llevarlo a efecto”⁶⁶.

Según doctrina jurisprudencial, son legítimos los siguientes tipos de registro preventivo:

- Control visual de bolsos de los empleados al salir del trabajo en una zona destinada a recepción de mercancías fuera de la vista del público⁶⁷.
- Control de todo el personal de juego, cuando la actividad de la empresa sea el juego, en especial a la persona que ostenta la categoría profesional de croupier, pues está en contacto permanente con fichas de alto valor, para asegurar que no se producen sustracciones que puedan causar un perjuicio para el patrimonio empresarial⁶⁸.
- Registro aleatorio a trabajadores realizado por el personal de seguridad de la empresa, cuando accedan voluntariamente a aquello que se les solicita⁶⁹.

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, de 2 de abril de 1998, Recurso núm. 5878/1997, FJ 1. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

⁶⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, de 14 de diciembre de 1994, Recurso núm. 831/1994, AH 1. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, núm. 816/1993, de 7 de octubre de 1993, Recurso núm. 573/1993, FJ 1. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

⁶⁹ STSJ de Madrid de 2 de abril de 1998, RC 5878/1997, FJ 1. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

- Registro personal al trabajador, en cuarto privado y mediante aparato electromagnético, derivado de la activación de una alarma de un sistema electromagnético que funciona en determinados días, de forma totalmente sorpresiva y que se realiza mediante el pase de los trabajadores por los detectores⁷⁰.

Todos estos registros preventivos son legítimos porque tienen en común dos notas características: son aleatorios y son generales. Por un lado, el carácter aleatorio asegura que los registros no se realizan de manera selectiva ni discriminatoria, lo que evita cualquier tipo de trato desigual entre los trabajadores. Por otro lado, el carácter general implica que la medida se aplica a todos los empleados bajo las mismas condiciones, sin excepciones. Estas características refuerzan el juicio de proporcionalidad de la medida, y permiten a la empresa proteger su patrimonio sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a la intimidad.

2.2.Videovigilancia en el lugar de trabajo

Los sistemas de videovigilancia son “estructuras que permiten la captación, en un determinado espacio, tanto de imágenes como de sonido, pudiendo estas ser visualizadas – incluso de forma remota o vía internet – y grabadas, facilitando el medio perfecto de prueba de comisión de un ilícito laboral”⁷¹.

Por su parte, el artículo 20 bis ET limita la actividad de videovigilancia estableciendo: “Los trabajadores tienen derecho [...] a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos y garantía de los derechos digitales”. Según Fernández Orrico, en este precepto “el bien jurídico protegido es la invasión de la intimidad del trabajador o de los derechos de protección de datos personales o del secreto en las

⁷⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2004, Recurso núm. 2122/2004. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

⁷¹ González, G.A., “La videovigilancia en el lugar de trabajo: fuentes normativas para su posible regulación”, *Cielo Laboral*, p. 1. (disponible en https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/09/gonzalez_noticias_cielo_n9_2022.pdf; última consulta: 12/01/2025).

comunicaciones, con independencia del uso de cualquier dispositivo digital o cámara de videovigilancia”⁷².

Atendiendo a la potestad de control reconocida en el artículo 20.3 ET, la videovigilancia es una herramienta legítima que los empleadores pueden utilizar para proteger el patrimonio de la empresa, garantizar la seguridad de los trabajadores y controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales. No obstante, su implementación debe cumplir con estrictos requisitos legales, a fin de proteger el derecho a la intimidad de los trabajadores, protegido en los artículos 18 CE y 4.2.e) ET, y en la normativa de protección de datos (RGPD y la LOPD).

Antes de la LOPD, los tribunales admitían las grabaciones mediante cámaras de video o de audio como medida de vigilancia y control, cuando se daban los siguientes criterios:

- Las grabaciones debían ser fruto del legítimo ejercicio de la potestad de vigilancia y control reconocida al empresario en el artículo 20.3 ET.
- La finalidad de las grabaciones no debía ser otra más que asegurar que el trabajador cumple con sus obligaciones laborales.
- El trabajador debía ser previamente informado de la posibilidad de que se graben imágenes o sonidos para controlar su actividad laboral.
- Las grabaciones debían superar el triple test de proporcionalidad para asegurar que se respetaban los derechos a la dignidad (artículo 10.1 CE) y a la intimidad del trabajador (artículos 18.1 CE y 4.2.e) ET)⁷³.

Con la llegada de la LOPD, se reconoce expresamente al empleador la facultad de videovigilar a sus empleados: “los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente en el artículo 20.3 ET y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo” (artículo 89.1 LOPD).

⁷² Fernández Orrico, F.J., “Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo”, *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral. Hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, Cuestiones planteadas, párrafo 1 (versión online).

⁷³ *Ibid.* Criterios jurisprudenciales de aplicación (versión online).

Además, a partir de esta ley, se positivizan una serie de criterios fundamentales para que el uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral sea legítimo. En primer lugar, el artículo 22.1 LOPD dispone: “las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, podrán llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones [...]”. Según este precepto, la utilización de videocámaras en el ámbito laboral tiene dos finalidades legítimas: controlar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y preservar la seguridad de los trabajadores y de la propia empresa. En segundo lugar, según el artículo 89.1 LOPD, para que el empleador pueda adoptar un sistema de videovigilancia, de manera previa a su implementación, deberá informar de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores. Además, la AEPD señala que, para cumplir con el deber de información del trabajador, debe colocarse un distintivo informativo en un lugar visible, al menos en los accesos a las áreas que están siendo videovigiladas, ya sean espacios interiores o exteriores. En caso de que el área videovigilada tenga varios accesos, se debe colocar un cartel informativo en cada uno de ellos. El distintivo deberá informar acerca de:

- Que se está llevando a cabo un tratamiento de datos mediante videovigilancia.
- La identidad del responsable del sistema de videovigilancia, así como la dirección del mismo.
- La posibilidad de ejercer los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 RGPD (derecho de acceso, derecho de rectificación, derecho de supresión, derecho a la limitación del tratamiento, derecho a la portabilidad de los datos, derecho de oposición, y derecho a no ser objeto de decisiones y elaboración de perfiles automatizados).
- Dónde se puede obtener más información sobre cómo se están tratando los datos personales⁷⁴.

No obstante, con el fin de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, la LOPD también limita el uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral. Por un lado, el artículo 89.2 LOPD prohíbe la instalación de sistemas de videovigilancia en ciertos lugares de la empresa donde se vulneraría la intimidad del trabajador.

⁷⁴ Cfr. Agencia Española de Protección de Datos, “Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras infiltraciones”, febrero de 2025, p. 21. (disponible en <https://www.aepd.es/guias/guia-videovigilancia.pdf>; última consulta 12/03/2025)

Concretamente, no se puede instalar videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, como vestuarios, aseos, o comedores, ya que en estos lugares no se realiza la actividad laboral ordinaria y la intervención en estos espacios sería desproporcionada. Por otro lado, el artículo 22.3 LOPD establece que las imágenes deben eliminarse en el plazo de un mes desde su captación, salvo que deban ser conservadas para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones, en cuyo caso deben ponerse a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de setenta y dos horas.

Finalmente, aunque la videovigilancia en el ámbito laboral es, en principio, una medida legítima cuando se cumplen los requisitos de proporcionalidad, transparencia y deber de información, hay supuestos excepcionales en los que se legitima el uso de cámaras ocultas. Según la STEDH de 17 de octubre de 2019⁷⁵, cuando existen sospechas razonables de conducta ilícita, el empleador puede recurrir a la videovigilancia encubierta para comprobar la posible comisión de un acto ilícito, siempre que no se pueda probar la ilicitud por otro medio menos lesivo, y que la medida sea puntual y esté justificada en la necesidad de proteger el patrimonio empresarial o evitar delitos. En estos casos, parece lógico que pueda omitirse el deber de información, pues se trata de una medida preventiva frente a una posible ilicitud, pero lo que no puede omitirse es justificar la necesidad y proporcionalidad de la medida.

2.3.Detectives privados

Para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, el empresario también puede contratar el servicio de profesionales de la investigación privada, como agentes y detectives privados, cuyo régimen jurídico está contenido en la LSP⁷⁶. El Diccionario Panhispánico del español jurídico, define a un detective privado como aquel “profesional encargado de prestar servicios de investigación privada”⁷⁷, que según el art. 48.1 LSP:

⁷⁵ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Gran Sala, núms. 1874/13 y 8567/13, de 17 de octubre de 2019, Asunto López Ribalda II. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

⁷⁶ Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, *BOE*, n. 83, de 05/04/2014.

⁷⁷ Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, *Diccionario Panhispánico del español jurídico*, s.v. “detective privado” (disponible en <https://dpej.rae.es/lema/detective-privado> ; última consulta 12/03/2025).

“Los servicios de investigación privada, a cargo de detectives privados, consistirán en la realización de las averiguaciones que resulten necesarias para la obtención y aportación, por cuenta de terceros legitimados, de información y pruebas sobre conductas o hechos privados relacionados con los siguientes aspectos:

- a) Los relativos al ámbito económico, laboral, mercantil, financiero y, en general, a la vida personal, familiar o social, exceptuada la que se desarrolle en los domicilios o lugares reservados.
- b) La obtención de información tendente a garantizar el normal desarrollo de las actividades que tengan lugar en ferias, hoteles, exposiciones, espectáculos, certámenes, convenciones, grandes superficies comerciales, locales públicos de gran concurrencia o ámbitos análogos.
- c) La realización de averiguaciones y la obtención de información y pruebas relativas a delitos sólo perseguibles a instancia de parte por encargo de los sujetos legitimados en el proceso penal”.

Como vimos en el subapartado **1.2. La potestad de control del empleador fuera del centro de trabajo**, el empresario puede ejercer su potestad de control más allá del centro de trabajo cuando el trabajador desarrolle su actividad laboral fuera del espacio empresarial; cuando existan sospechas fundadas de que el trabajador ha cometido un acto ilícito laboral; o cuando sea necesario para verificar causas de absentismo, impuntualidad o incumplimiento del contrato laboral por parte del trabajador; y más allá de la relación laboral, cuando el trabajador actúe de mala fe y sea necesario para proteger el patrimonio empresarial. En estos supuestos, el empleador podrá contratar el servicio de detectives privados para controlar al trabajador fuera del centro de trabajo.

No obstante, para que esta medida de control sea legítima debe cumplir con los criterios del triple test de proporcionalidad. “Como regla general, los órganos judiciales admiten esta vía de control empresarial, siempre que se acredite su necesidad, el cumplimiento de los límites constitucionales y la imposibilidad de utilizar otros medios más confidenciales”⁷⁸.

⁷⁸ López Aniorte, M., “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante uso de las TIC ...”, *op. cit.* p. 44.

Respecto al cumplimiento de los límites constitucionales, conviene destacar la especial protección del derecho a la intimidad del trabajador (artículos 18.1 CE y 4.2.e) ET) frente a la actividad de investigación de los detectives privados. De acuerdo con el artículo 48.3 LSP, “en ningún caso se podrá investigar la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados, ni podrán utilizarse en este tipo de servicios medios personales, materiales o técnicos de tal forma que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones o a la protección de datos”. Por tanto, la contratación de detectives privados es considerada una medida de control empresarial adecuada cuando la actividad de investigación se lleva a cabo en espacios públicos.

A continuación, vamos a ver ejemplos de sentencias, citadas por López Aniorte⁷⁹, que admiten la contratación de detectives privados como una medida de control empresarial adecuada, por no entenderse vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador.

En primer lugar, en la STSJ de Canarias núm. 188/2006, de 23 de febrero⁸⁰, el tribunal admitió como medio de prueba el informe de un detective privado que verificaba que un trabajador, que había simulado una lesión en la espalda, llevaba una vida normal y compatible con el trabajo. El tribunal falló que esta medida de control no vulneraba el derecho a la intimidad del trabajador, ya que la vigilancia se justificaba por la necesidad de verificar el abuso en la baja médica del trabajador.

En tercer lugar, en la STSJ del País Vasco, de 25 de abril de 2006⁸¹, un empresario contrató los servicios de un detective privado para verificar sus sospechas fundadas de falta repetida e injustificada de asistencia por parte de un trabajador. El detective observó que, durante su jornada laboral, el trabajador permanecía en bares y realizaba otras actividades incompatibles con su actividad laboral. En este caso, el tribunal admitió como medio de prueba el informe del detective privado, pues consideró que no se había vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador, dado que el seguimiento se había

⁷⁹ *Ibid.* pp. 45-48.

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 188/2006, de 23 de febrero de 2006, Recurso núm. 1648/2005. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

⁸¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 25 de abril 2006, Recurso núm. 485/2006. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

realizado en lugares públicos y la medida estaba justificada por la necesidad de comprobar las irregularidades de su comportamiento.

En tercer lugar, en la STSJ de Madrid núm. 301/2008, de 21 de abril⁸², el tribunal consideró procedente el despido de un visitador médico que incurrió en conducta desleal con su empleador, al dedicarse a trabajar en otro establecimiento durante su jornada laboral. Esta conducta fue descubierta mediante el seguimiento de un detective privado. El tribunal sostuvo que esta medida de control empresarial no vulneraba el derecho a la intimidad del trabajador, ya que el seguimiento fue necesario para esclarecer el motivo de su bajo rendimiento y no existían otros medios menos invasivos para obtener la prueba.

Como vemos, reiterada jurisprudencia admite la contratación de detectives privados como una medida de control empresarial válida para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre que la medida respete los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto, y que el seguimiento se realice en lugar público, dónde no se entiende vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador.

Para terminar, López Aniorte compara esta medida de control empresarial con la videovigilancia, respecto de la lesión del derecho a la intimidad del trabajador, concluyendo que “la intervención de detectives se considera un precedente de las cámaras y de los micrófonos como mecanismo de vigilancia, resultando un medio menos incisivo en la vida privada de los trabajadores que los segundos”⁸³.

2.4.TIC

Según López Aniorte, los derechos a la dignidad (artículo 10.1 CE) y la intimidad (artículo 18.1 CE) incluyen el secreto de las comunicaciones (18.3 CE), ya sea por medios postales, telegráficos, telefónicos, electrónicos o informáticos, y solo puede ser vulnerado mediante resolución judicial. De modo que, en principio, el empleador no puede interferir en las comunicaciones del trabajador⁸⁴.

⁸² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 301/2008, de 21 de abril de 2008, Recurso núm. 419/2008. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

⁸³ López Aniorte, M., “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante uso de las TIC ...”, *op. cit.* p. 44.

⁸⁴ *Ibid.* pp. 41-42.

En los últimos años, las TIC han transformado radicalmente las relaciones laborales, permitiendo una mayor eficiencia en el desempeño del trabajo, pero también han planteado nuevos desafíos respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular, el derecho a la intimidad. A pesar de ser un derecho especialmente protegido, no olvidemos el carácter relativo del derecho a la intimidad, pues, en virtud del artículo 20.3 ET, el empleador está legitimado a adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas para supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, siempre que las medidas sean conformes a la dignidad de este último. Puesto que las TIC son medios propiedad de la empresa puestos a disposición del trabajador para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones, parece lógico que la utilización de éstos por parte del trabajador entre dentro del ámbito de la potestad de control empresarial reconocida en el artículo 20.3 ET.

En este contexto, la STS de 26 de septiembre de 2007⁸⁵, dispone que la empresa, de acuerdo con las exigencias de buena fe, debe establecer previamente las reglas de uso de esos medios, pudiendo incluir prohibiciones absolutas o parciales, e informar a los trabajadores de que va a existir control y de los medios que se van a emplear para comprobar el correcto uso de los mismo, sin perjuicio de que puedan aplicarse otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. De modo que, si el empleador prohíbe el uso de las TIC para fines personales y el trabajador contraviene esta prohibición, “no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado una ‘expectativa razonable de intimidad’”⁸⁶. Si, por el contrario, el empleador no prohíbe o no se pronuncia respecto al uso personal de las TIC y el trabajador las usa con una “expectativa razonable de intimidad”, el empleador deberá respetar esa expectativa de confidencialidad para no vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador.

Por tanto, “en el uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa pueden producirse conflictos que afectan a la intimidad de los trabajadores, tanto en el correo electrónico, en el que la implicación se extiende también al secreto de las comunicaciones, como en la denominada ‘navegación’ por Internet y en el acceso a

⁸⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 26 de septiembre de 2007, Recurso núm. 966/2006, FJ 4. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

⁸⁶ Véanse la STS de 26 de septiembre de 2007, RC 966/2006, FJ 4; y la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 8 de marzo de 2011, Recurso núm. 1826/2010, FJ 3 f). Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

determinados archivos personales del ordenador. Estos conflictos surgen porque existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la empresa. Esa utilización personalizada se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del ordenador – como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa – y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa”⁸⁷.

Tras descubrir que el empresario puede también adoptar medidas de control sobre las TIC propiedad de la empresa puestas a disposición del trabajador, a continuación, analizaremos las cuestiones más relevantes de cada uno de los diferentes medios sobre los que el empresario puede ejercer su potestad de vigilancia y control.

2.4.1. Llamadas telefónicas

El empleador puede controlar el comportamiento del trabajador a través del control del teléfono proporcionado por la empresa. Para que este control fonográfico no vulnere el derecho a la intimidad del trabajador deben darse los siguientes requisitos:

- El recurso a los aparatos técnicos de registro de las conversaciones de los empleados en el trabajo debe ser restrictivo.
- El control debe venir motivado por razones de seguridad.
- El trabajador debe conocer previamente que el empleador está registrando sus conversaciones. Si, por el contrario, desconociera que sus conversaciones están siendo grabadas, estaríamos ante un acto ilícito de escucha clandestina.
- La medida de control empresarial debe ajustarse al triple test de proporcionalidad⁸⁸.

Un ejemplo de medida control desproporcionada es el caso de la STSJ de Galicia de 25 de enero de 1996⁸⁹, en la que se admitió la instalación de dispositivos para escuchar y

⁸⁷ Véanse las STS de 26 de septiembre de 2007, RC 966/2006, FJ 2; y de 8 de marzo de 2011, RC 1826/2010, FJ 3 a) y b). Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

⁸⁸ Cfr. López Ahumada, J.E., “La tutela del derecho a la intimidad del trabajador y el control audio-visual de su actividad laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 14, 2007, pp. 216-217.

⁸⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 25 de enero de 1996, Recurso núm. 3/1996. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

grabar el sonido en áreas específicas de un casino. Respecto a este fallo se pronunció, con posterioridad, el TC en su sentencia 98/2000, de 10 de abril⁹⁰, que argumentó que esta medida suponía una intromisión ilegítima del empleador en el derecho a la intimidad del trabajador, al considerar que, con anterioridad, la empresa había implementado medidas de control menos lesivas del derecho a la intimidad de los empleados, y calificando dicho control como desproporcionado, pues los aparatos de audición y grabación registraban de forma permanente e indiscriminada todas las conversaciones de los trabajadores.

Respecto al control de las conversaciones telefónicas del trabajador durante el desarrollo de su actividad laboral, la STC 114/1984, de 29 de noviembre⁹¹ reconoce, con carácter general, que los derechos a la intimidad (artículos 18.1 CE y 4.2.e) ET) y al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE) del trabajador no se entienden vulnerados por la grabación del interlocutor de las conversaciones del trabajador, aun cuando este último no haya dado su consentimiento, y, posteriormente, la empresa utilice esa grabación como prueba en un procedimiento judicial. Mientras sí que se permite la grabación de las conversaciones propias, se prohíbe la grabación de conversaciones ajenas sin el consentimiento de las partes involucradas, pues esto implicaría una violación de los derechos fundamentales.

Puesto que el teléfono de empresa es una herramienta de trabajo proporcionada por el empleador al trabajador para facilitar el desarrollo de su actividad laboral, parece lógico que este medio de comunicación pueda estar sometido al control empresarial por medio de grabaciones telefónicas. Aunque la legitimidad de esta medida debe ser analizada caso por caso por el juez, en base al triple test de proporcionalidad, cabe pensar que como el empleador no es una persona ajena a la relación laboral, en principio, está legitimado a grabar las conversaciones telefónicas del trabajador durante el desarrollo de su actividad laboral, justificándose esta medida en su interés por conocer el uso del teléfono por sus empleados⁹².

⁹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 98/2000, de 10 de abril del 2000, dictada en Recurso de amparo núm. 4015/1996. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

⁹¹ Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, núm. 114/1984, de 29 de noviembre de 1984, dictada en Recurso de amparo núm. 167/1984. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

⁹² Cfr. López Ahumada, J.E., “La tutela del derecho a la intimidad del trabajador...”, *op. cit.* pp. 218-219.

2.4.2. Correos electrónicos

Entre las nuevas tecnológicas que han revolucionado el entorno laboral se encuentra el correo electrónico, un canal de comunicación electrónico cerrado, que puede utilizarse desde cualquier lugar que cuente con una conexión a internet, y que facilita una comunicación a distancia rápida entre dos o más personas⁹³. Sin embargo, el correo electrónico también presenta problemas en relación con los derechos a la intimidad (artículos 18.1 CE y 4.2.e) ET) y al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE) del trabajador, cuando el empleador controla las TIC de la empresa para verificar que los empleados están cumpliendo con sus obligaciones laborales. Aunque el artículo 18.3 CE no menciona expresamente las comunicaciones electrónicas, el TC⁹⁴ interpreta que “los avances tecnológicos que en los últimos tiempos se han producido en el ámbito de las telecomunicaciones, especialmente en conexión con el uso de la informática, hacen necesario un nuevo entendimiento del concepto de comunicación y del objeto de protección del derecho fundamental, que extienda la protección a esos nuevos ámbitos, como se deriva necesariamente del tenor literal del art. 18.3 CE”⁹⁵. El derecho al secreto de las comunicaciones cuenta también con una protección supranacional, en virtud del artículo 8 CEDH. En este contexto, en el caso *Copland c. Reino Unido*⁹⁶, el TEDH interpreta este artículo amparando también los correos electrónicos enviados desde el puesto de trabajo.

“Si bien el empleador puede fiscalizar las herramientas de trabajo (artículo 20.3 ET), en el caso del correo electrónico de trabajo, su control se encuentra restringido y no puede ejecutarse sin el consentimiento previo del trabajador”⁹⁷ y sin previa resolución judicial. “En caso de que el empleador acceda al contenido de la herramienta de trabajo sin observar el procedimiento judicial establecido para levantar el secreto de las

⁹³ Cfr. Monzón Zevallos, W., “El impacto del teletrabajo en el hogar a partir del COVID-19”, *Revista Laborem*, n. 23, 2020, pp. 318-319.

⁹⁴ Véanse las STC núm. 70/2002, de 3 de abril de 2002, RC 3787/2001; y núm. 170/2013, de 7 de octubre de 2013, RC 2907/2011. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

⁹⁵ STC núm. 70/2002, de 3 de abril de 2002, RC 3787/2001, FJ. 9.2º. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

⁹⁶ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sección Cuarta, de 3 de abril de 2007, Asunto *Copland contra Reino Unido*. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

⁹⁷ Monzón Zevallos, W., “El impacto del teletrabajo...”, *op. cit.* pp. 329-330.

comunicaciones, cualquier medida disciplinaria que se sustente en ese control carecerá de efecto legal y como consecuencia de ello la sanción impuesta quedará sin efecto”⁹⁸.

Para que el control del correo electrónico sea una medida legítima, además de respetar las restricciones mencionadas, debe también cumplir con las siguientes limitaciones: transparencia, necesidad, idoneidad y proporcionalidad.

Por un lado, respecto a la transparencia, la STS de 26 de septiembre de 2007⁹⁹, establece que el empleador debe informar adecuadamente a los trabajadores sobre las reglas de uso y la posibilidad de control de los medios de comunicación de la empresa, las cuáles deben ser conocidas y respetadas por los trabajadores en virtud de lo pactado en el contrato de trabajo. De modo que, si el empleador prohíbe el uso del correo electrónico del trabajo para fines personales y el trabajador contraviene esta prohibición, “no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado una ‘expectativa razonable de intimidad’”¹⁰⁰. En este contexto de confidencialidad, la STC 170/2013, de 7 de octubre¹⁰¹, se pronuncia expresamente sobre el alcance del secreto de las comunicaciones. “Lo que en definitiva se señala en ella, es que existiendo una prohibición expresa las empresas puedan vigilar el correo electrónico corporativo de sus trabajadores para verificar el cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales. Así, lo que en principio se comunica a través de un canal cerrado, como es un electrónico, se transforma en un canal de comunicación [...] abierto al ejercicio del poder de inspección reconocido al empresario”¹⁰². Si, por el contrario, el empleador no prohíbe o no se pronuncia respecto al uso personal de las TIC y el trabajador los usa con una “expectativa razonable de intimidad”, el empleador deberá respetar esa expectativa de confidencialidad para no vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador.

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ STS de 26 de septiembre de 2007, RC 966/2006, FJ 4. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹⁰⁰ Véanse las STS de 26 de septiembre de 2007, RC 966/2006, FJ 4; y de 8 de marzo de 2011, RC 1826/2010, FJ 3 f). Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹⁰¹ STC núm. 170/2013, de 7 de octubre de 2013, RC 2907/2011. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹⁰² Lluch Corell, F.J., “El secreto de las comunicaciones en la empresa: el control empresarial del correo electrónico que utiliza el trabajador”, *Lefebvre*, 2017. (disponible en <https://elderecho.com/el-secreto-de-las-comunicaciones-en-la-empresa-el-control-empresarial-del-correo-electronico-que-utiliza-el-trabajador>; última consulta 25/03/2025)

Por otro lado, antes de adoptar cualquier medida de control sobre el uso del correo electrónico del trabajador, el empleador debe comprobar la legitimidad de la medida. Para ello, la medida de control debe superar el triple test de proporcionalidad, conformado por los juicios de necesidad, idoneidad, y proporcionalidad en sentido estricto. Si la medida de control supera este test, entonces será considerada legítima.

Por lo tanto, si entendemos el correo electrónico institucional como parte de los bienes del empleador, si éste decide ingresar en el correo asignado al trabajador, respetando las restricciones y limitaciones, no se le estaría afectando el derecho a la intimidad (artículos 18.1 CE y 4.2.e) ET) ni al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE), pues, en virtud de su poder de dirección, el empleador puede, en principio, ingresar a revisar los e-mails con la finalidad de fiscalizar si el trabajador está cumpliendo con sus obligaciones laborales (artículo 20.3 ET)¹⁰³.

2.4.3. *Uso de ordenadores*

Un ordenador es una TIC que el empleador pone a disposición del trabajador para facilitar el desarrollo de su actividad laboral. Como se trata de un bien propiedad de la empresa, el empleador puede controlar, en principio, el uso por el trabajador del ordenador sobre la base del artículo 20.3 ET. Según este precepto, el empleador puede controlar el uso de los ordenadores de empresa con el fin de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador. No obstante, el control de los ordenadores de trabajo plantea una particularidad, con respecto al control del resto de TIC ya estudiadas, que es que el empleador controla el uso de ordenadores a través del propio ordenador¹⁰⁴, mediante la instalación de programas informáticos. Este tipo de medidas de control plantea dudas de legitimidad, pues los *softwares* suelen instalarse con una vocación de permanencia, que contradice el carácter temporal que debería tener cualquier medida de control para no vulnerar de manera excesiva los derechos a la intimidad (artículos 18.1 CE y 4.2.e) ET) y al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE) del trabajador.

¹⁰³ Cfr. Monzón Zevallos, W., “Derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones y poder de dirección. A propósito de la fiscalización del correo electrónico”, *Gaceta constitucional y procesal constitucional*, n. 95, s.f. p. 104.

¹⁰⁴ Cfr. Pérez de los Cobos Orihuel, F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990.

Para que el control sobre el uso de ordenadores sea una medida de control legítima debe cumplir con las siguientes exigencias: transparencia, necesidad, idoneidad y proporcionalidad.

Respecto a la transparencia, la empresa debe informar a los trabajadores de las instrucciones de uso, incluyendo prohibiciones absolutas y parciales, y de la posibilidad de control del empleador de los ordenadores de empresa¹⁰⁵. Si el trabajador contraviene una prohibición de uso personal del ordenador y el empleador lleva a cabo un control sobre el mismo, no se entenderán vulnerados los derechos a la intimidad ni al secreto de las comunicaciones del trabajador, pues no existía una expectativa razonable de confidencialidad en el uso del ordenador¹⁰⁶. Según López Aniorte, en este sentido se pronunció la STS de 6 de octubre de 2011¹⁰⁷, que interpretó que no existía una lesión del derecho a la intimidad de las dos trabajadoras por el control empresarial del ordenador utilizado por las mismas, pues existía una prohibición, absoluta y válida, sobre el uso de medios de la empresa (ordenadores, móviles, internet, etc.) para fines propios, tanto dentro como fuera del horario de trabajo, con independencia de la información que la empresa haya podido proporcionar sobre la posible instalación de sistemas de control del uso del ordenador. Posteriormente, la STC de 7 de octubre de 2013¹⁰⁸ corroboró la interpretación hecha por el TS¹⁰⁹. Si, por el contrario, el empleador no prohíbe o no se pronuncia sobre el uso personal del ordenador de trabajo y el trabajador lo usa para motivos personales con una expectativa razonable de confidencialidad, el control que lleve a cabo el empresario sobre esta herramienta de trabajo se considerará que vulnera los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del trabajador¹¹⁰.

En relación con el triple test de proporcionalidad, cabe decir que para que una medida de control sobre el uso de los ordenadores del trabajo sea legítima debe superar los juicios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto.

¹⁰⁵ STS de 26 de septiembre de 2007, RC 966/2006, FJ 4. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹⁰⁶ STS de 8 de marzo de 2011, RC 1826/2010, FJ 3 f). Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 6 de octubre de 2011, Recurso núm. 4053/2010. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹⁰⁸ STC núm. 170/2013, de 7 de octubre de 2013, RC 2907/2011. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹⁰⁹ Cfr. López Aniorte, M., “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante uso de las TIC ...”, *op. cit.* p. 42.

¹¹⁰ STS de 8 de marzo de 2011, RC 1826/2010, FJ 3 f). Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

2.4.4. Acceso a internet

El acceso a internet se ha convertido en una herramienta esencial de trabajo, pues ha facilitado la comunicación y el acceso a información de manera rápida y eficiente. Sin embargo, el control del acceso a internet por el empleador plantea dudas sobre la vulneración del derecho a la intimidad (artículos 18.1 CE y 4.2.e) ET) del trabajador.

Como venimos reiterando en los subapartados anteriores, para que el control por el empleador del acceso a internet sea legítimo, el empleador debe informar al trabajador en el contrato de trabajo de las normas de acceso a internet, incluyendo prohibiciones totales y parciales, y de la posibilidad de control de este acceso. Por su parte, el trabajador está obligado a conocer y respetar esas reglas¹¹¹. Si la empresa prohíbe total o parcialmente el acceso a internet para fines personales y el trabajador infringe esta prohibición, el derecho a la intimidad del trabajador no se puede entender vulnerado por el control que haga el empleador sobre este acceso, pues no existía una expectativa razonable de confidencialidad. Si, por el contrario, el empleador no prohíbe o no se pronuncia respecto al acceso a internet para fines personales y el trabajador accede con este fin, el control que haga el empresario sobre esta TIC sí que vulneraría el derecho a la intimidad del trabajador, pues el trabajador accedió a internet sobre la base de una expectativa razonable de confidencialidad¹¹². En este sentido, se pronunció la STS de 28 de junio de 2006¹¹³ en recurso de casación para la unificación de la doctrina. “La sentencia recurrida trata de un trabajador que utilizó el acceso a internet y el correo electrónico de la empresa para fines privados, entre ellos la consulta de páginas pornográficas o la participación en chats, entendiéndose que estaba autorizado por la empresa, por lo que la investigación practicada incidía en el derecho a la intimidad, siendo ilícita la prueba practicada. En la referencial la causa de la decisión que estimó el despido procedente fue la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza que suponía el tiempo dedicado a la navegación por internet ajena al trabajo, superior a hora y media diaria”. Por su parte, el TS desestimó el recurso de casación y calificó el despido de improcedente por no existir

¹¹¹ STS de 26 de septiembre de 2007, RC 966/2006, FJ 4. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹¹² STS de 8 de marzo de 2011, RC 1826/2010, FJ 3 f). Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

¹¹³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 28 de junio de 2006, Recurso núm. 605/2005. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025

una prohibición específica por parte del empleador de uso de internet para fines personales.

Para terminar, para que el control de acceso a internet por el empleador sea considerado legítimo debe cumplir con el triple test de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado, se ha llevado a cabo un análisis detallado de los denominados derechos laborales inespecíficos, haciendo especial referencia al derecho a la intimidad en el marco de la relación laboral. Partiendo de su fundamento constitucional, se ha demostrado que estos derechos, aun careciendo de un contenido estrictamente laboral, adquieren una dimensión específica laboral al ser ejercidos por el trabajador, en su condición de ciudadano, en el seno de la empresa.

Concretamente, el derecho a la intimidad ha sido objeto de un estudio sistemático, abordando su origen, concepto, naturaleza jurídica, extensión y límites, tanto desde un punto de vista doctrinal como jurisprudencial. Se ha puesto de manifiesto que este derecho, aunque se configure como un derecho subjetivo de carácter absoluto en cuanto a la titularidad, presenta un carácter relativo en su ejercicio, al poder entrar en conflicto con otros bienes o derechos igualmente protegidos por el ordenamiento jurídico.

En el ámbito laboral, el derecho a la intimidad del trabajador se enfrenta, de forma especialmente relevante, a la potestad de control del empleador, reconocida en el artículo 20.3 ET. El legislador ha tratado de equilibrar ambos intereses, estableciendo una serie de garantías que impiden que el poder de dirección empresarial pueda ejercerse de forma arbitraria o desproporcionada, debiendo en todo caso respetar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales.

Asimismo, se ha analizado cómo determinadas medidas de vigilancia y control en el entorno laboral – tales como los registros personales, la videovigilancia, la contratación de servicios de detectives privados o el control sobre el uso de las TIC – pueden suponer una intromisión ilegítima en la esfera de intimidad del trabajador si no cumplen con los

requisitos de transparencia, necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto exigidos por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

En definitiva, puede concluirse que el derecho a la intimidad del trabajador, en tanto que derecho fundamental inespecífico, goza de plena eficacia en el ámbito de las relaciones laborales, debiendo ser objeto de especial protección frente a eventuales injerencias derivadas del poder de control empresarial. Para ello, resulta imprescindible acudir a una interpretación ponderada de los derechos en conflicto, atendiendo siempre a las circunstancias concretas del caso y garantizando el respeto a la dignidad de la persona como valor superior del ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. LEGISLACIÓN

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, *Gaceta de Madrid*, n. 206, de 25/07/1889.

Constitución Española, *BOE*, n. 311, de 29/12/1978.

Instrumento para la Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente, *BOE*, n. 243, de 10 de octubre de 1979, pp. 23564-23570.

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, *BOE*, n. 115, de 14/05/1982.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, *BOE*, n. 281, de 24/11/1995.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *BOE*, n. 189, de 08/08/2000.

Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, *BOE*, n. 83, de 05/04/2014.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *BOE*, n. 255, de 24/10/2015.

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), *DOUE*, n. 119, de 04/05/2016, pp. 1-88.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, *BOE*, n. 294, de 06/12/2018.

2. JURISPRUDENCIA

TEDH

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sección Cuarta, de 3 de abril de 2007, Asunto Copland contra Reino Unido. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Gran Sala, núms. 1874/13 y 8567/13, de 17 de octubre de 2019, Asunto López Ribalda II. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

TC

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 18/1984, de 7 de febrero de 1984, dictada en Recurso de amparo núm. 475/1982. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 110/1984, de 26 de noviembre de 1984, dictada en Recurso de amparo núm. 575/1983. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, núm. 114/1984, de 29 de noviembre de 1984, dictada en Recurso de amparo núm. 167/1984. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 89/1987, de 3 de junio de 1987, dictada en Recurso de amparo núm. 216/1986. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, núm. 231/1988, de 2 de diciembre de 1988, dictada en Recurso de amparo núm. 1247/1986. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 37/1989, de 15 de febrero de 1989, dictada en Recurso de amparo núm. 235/1987. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Pleno, núm. 45/1989, de 20 de febrero de 1989, dictada en Recurso de amparo núm. 1837/1988, FJ 9. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, núm. 57/1994, de 28 de febrero de 1994, dictada en Recurso de amparo núm. 2303/1990. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 99/1994, de 11 de abril de 1994, dictada en Recurso de amparo núm. 797/1990. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 98/2000, de 10 de abril del 2000, dictada en Recurso de amparo núm. 4015/1996. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 70/2002, de 3 de abril de 2002, dictada en Recurso de amparo núm. 3787/2001. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, núm. 233/2005, de 26 de septiembre de 2005, dictada en Recurso de amparo núm. 573/2001. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 89/2006, de 27 de marzo de 2006, dictada en Recurso de amparo núm. 6036/2002. Fecha de la última consulta: 12 de enero de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 29/2013, de 11 de febrero de 2013, dictada en Recurso de amparo núm. 10522/2009. Fecha de la última consulta: 7 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, núm. 170/2013, de 7 de octubre de 2013, dictada en Recurso de amparo núm. 2907/2011. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

TS

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 28 de junio de 2006, Recurso núm. 605/2005. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 26 de septiembre de 2007, Recurso núm. 966/2006. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 8 de marzo de 2011, Recurso núm. 1826/2010. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 6 de octubre de 2011, Recurso núm. 4053/2010. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

TSJ

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, Sala de lo Social, núm. 146/1993, de 30 de abril de 1993. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, núm. 816/1993, de 7 de octubre de 1993, Recurso núm. 573/1993. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 1004/1994, de 24 de mayo de 1994, Recurso núm. 2004/1993. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, de 14 de diciembre de 1994, Recurso núm. 831/1994. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, núm. 833/1995, de 18 de julio de 1995, Recurso núm. 701/1995. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 25 de enero de 1996, Recurso núm. 3/1996. Fecha de la última consulta: 25 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, de 2 de abril de 1998, Recurso núm. 5878/1997. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 383/2000, de 3 de febrero de 2000, Recurso núm. 1699/1999. Fecha de la última consulta: 8 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, núm. 990/2001, de 4 de octubre de 2001, Recurso núm. 819/2001. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, núm. 664/2002, de 12 de abril de 2002, Recurso núm. 291/2002. Fecha de última consulta: 11 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 391/2002, de 20 de abril de 2002, Recurso núm. 1220/2001. Fecha de última consulta: 12 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, núm. 1661/2003, de 13 de mayo de 2003, Recurso núm. 397/2003. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2004, Recurso núm. 2122/2004. Fecha de la última consulta: 12 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2, núm. 415/2005, de 31 de mayo de 2005, Recurso núm. 628/2005. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 8075/2005, de 24 de octubre de 2005, Recurso núm. 5121/2005. Fecha de la última consulta: 11 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 1359/2005, de 12 de diciembre de 2005, Recurso núm. 594/2005. Fecha de última consulta: 11 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, núm. 188/2006, de 23 de febrero de 2006, Recurso núm. 1648/2005. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 25 de abril 2006, Recurso núm. 485/2006. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, núm. 301/2008, de 21 de abril de 2008, Recurso núm. 419/2008. Fecha de la última consulta: 24 de marzo de 2025.

3. OBRAS DOCTRINALES

Agustina Sanllehí, J.R., “Prevención del delito en la empresa. Límites ético-jurídicos en la implementación de los sistemas de videovigilancia”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (en línea)*, n. 11-10, 2009, pp. 10:1-10:48.

Alonso Olea, M., *Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1990.

Arzoz Santisteban, X., *Videovigilancia y seguridad ciudadana y derechos fundamentales*, Civitas, Madrid, 2010.

Fernández Orrico, F.J., “Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo”, *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral. Hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

González del Rio, J.M., “El derecho a la intimidad como derecho fundamental y su desarrollo constitucional” (1ª ed.), *El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.

Gorelli Hernández, J., “Registros sobre el trabajador, su taquilla y efectos personales”, *Temas laborales*, n. 150, 2019, pp. 187-210

López Ahumada, J.E., “La tutela del derecho a la intimidad del trabajador y el control audio-visual de su actividad laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 14, 2007, pp. 204-219.

López Aniorte, M., “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español”, *Policía y seguridad pública*, vol. 1, n. 4, 2013, pp. 31-52.

Monzón Zevallos, W., “El impacto del teletrabajo en el hogar a partir del COVID-19”, *Revista Laborem*, n. 23, 2020, pp. 317-358.

Monzón Zevallos, W., “Derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones y poder de dirección. A propósito de la fiscalización del correo electrónico”, *Gaceta constitucional y procesal constitucional*, n. 95, s.f. pp. 104-105.

Palomeque López, C., “Los derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en Sempere Navarro, A.V., *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Aranzadi, Madrid, 2003, pp. 229-248.

Pérez de los Cobos Orihuel, F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990.

Rodríguez Copé, M.L., “El derecho a la intimidad del trabajador como límite al poder de dirección empresarial”, *Temas laborales*, n. 62, 2001, pp. 213-228.

Rodríguez Crespo, M.J., “La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial”, *Ius Labor*, n. 2, 2018, pp. 173-185.

Sagardoy Bengoechea, J.A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 2005.

Segoviano Astaburuaga, L., “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los Derechos Fundamentales de los trabajadores”, *Revista jurídica de Castilla y León*, n. 2, 2004, pp. 147-190.

Sempere Navarro, A.V. y San Martín Mazzuconi, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, 2002.

Serrano Olivares, R., “El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 103, 2001, pp. 97-124.

Valdés Dal Re, F., “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, *Revista Relaciones Laborales*, n. 1, 1990, pp. 277-294.

Villalba Fiallos, A., “Reflexiones jurídicas sobre la protección de datos y el derecho a la intimidad en la autodeterminación informativa”, *FORO Revista de Derecho*, n. 27, 2017, pp. 23-42.

4. RECURSOS DE INTERNET

Agencia Española de Protección de Datos, “Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras infiltraciones”, febrero de 2025. (disponible en <https://www.aepd.es/guias/guia-videovigilancia.pdf>; última consulta 12/03/2025)

Bru Cuadrada, E., “La protección de datos en España y en la Unión Europea. Especial referencia a los mecanismos jurídicos de reacción frente a la vulneración del derecho a la intimidad”, *Revista de Internet, Derecho y Política*, n. 5, 2007. (disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/788/78812861008.pdf>; última consulta 23/01/2025).

González, G.A., “La videovigilancia en el lugar de trabajo: fuentes normativas para su posible regulación”, *Cielo Laboral*. (disponible en https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/09/gonzalez_noticias_cielo_n9_2022.pdf; última consulta: 12/01/2025).

Goñi Sein, J.L., “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”. Primera Ponencia del XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona, 2014. (disponible en <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/10903>; última consulta 09/01/2025).

Gutiérrez Pérez, M., “Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos”, [Tesis Doctoral], Universidad de Sevilla, Sevilla, 2008. (disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38307.pdf>; última consulta 10/01/2025)

Lluch Corell, F.J., “El secreto de las comunicaciones en la empresa: el control empresarial del correo electrónico que utiliza el trabajador”, *Lefebvre*, 2017. (disponible en <https://elderecho.com/el-secreto-de-las-comunicaciones-en-la-empresa-el-control-empresarial-del-correo-electronico-que-utiliza-el-trabajador>; última consulta 25/03/2025)

López de Haro Rubio, R., Rebollo Delgado, L., y Torres del Moral, A., “Naturaleza jurídica de los derechos. Derecho a la intimidad personal y familiar”, *UNED TV*, 12 de enero de 2003. (disponible en <https://canal.uned.es/video/5a6f8bccb1111fbc728b466c>; última consulta 19/01/2025).

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, *Diccionario Panhispánico del español jurídico*, s.v. “detective privado”. (disponible en <https://dpej.rae.es/lema/detective-privado> ; última consulta 12/03/2025).

Valdés de la Vega, B., “Comentario: El derecho a la intimidad y su expectativa de respeto en el uso personal de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo. Un comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 y a la doctrina de Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista de Derecho Social*, n. 42, 2008. (disponible en <https://vlex.es/vid/intimidad-expectativa-supremo-doctrina-313939358>; última consulta 24/01/2025)