



FACULTAD DE DERECHO

MECANISMOS DE CONTROL EMPRESARIAL Y DERECHOS DEL TRABAJADOR

Irene Travesedo Laso

5º Derecho y Relaciones Internacionales (E-5)

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Marzo 2025

RESUMEN

Centrándose en los medios que la ley proporciona al empresario para ejercer su poder de vigilancia y control, este trabajo abordará desde una perspectiva jurisprudencial, la tendencia de los conflictos laborales vinculados a los dispositivos de videovigilancia y geolocalización. De esta manera, se analizará la interpretación tanto nacional como internacional de los tribunales relativa a la licitud de estas medidas, los requisitos a la hora de implantarlas y la manera en la que estas pueden afectar a los derechos de los trabajadores. Se hará un estudio de los derechos que históricamente se han visto afectados por estas medidas, así como del cambio jurisprudencial a la hora de abordar esta problemática, diferenciando entre el derecho a la protección de datos personales y a la intimidad. Al mismo tiempo, se abordará la perspectiva doctrinal sobre el equilibrio entre el poder de dirección y de control del empresario y la tutela de los derechos del trabajador con el objetivo de ofrecer una visión completa de los desafíos que implica para la protección del trabajador, el uso de las tecnologías de supervisión en el ámbito laboral. Por último, teniendo en cuenta el análisis desarrollado sobre el estado de la cuestión y las tendencias existentes, se hará una reflexión sobre las posibles trayectorias a futuro que presentan estos conflictos laborales.

Palabras clave: trabajador, derechos, videovigilancia, geolocalización, control, proporcionalidad, conocimiento, consentimiento.

ABSTRACT

Focusing on the means that the law provides to the employer to exercise his power of surveillance and control, this paper will address, from a jurisprudential perspective, the trend in labour disputes linked to video surveillance and geolocation devices. Thus, both the national and international interpretation of the courts will be analysed, regarding the lawfulness of these measures, the requirements for their implementation and the way in which they can affect employees' rights. A thorough study will be conducted of the rights that have historically been affected by these measures, as well as the change in jurisprudence when dealing with this problem, differentiating between the right to the protection of personal data and the right to privacy. At the same time, the doctrinal perspective on the balance between the employer's power of direction and control, and the protection of the worker's rights will be addressed with the aim of offering a complete vision of the challenges that the use of monitoring technologies in the workplace implies for the protection of the employees. Finally, taking into account the analysis developed on the state of the question and the existing trends, a reflection will be made on the possible future trajectories of these labour disputes.

Keywords: worker, rights, video-surveillance, geolocation, control, proportionality, knowledge, consent.

ACRÓNIMOS

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CRM	Customer Relationship Management
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
ET	Estatuto de los Trabajadores
FJ	Fundamento Jurídico
GPS	Global Positioning Systems
LOPD	Ley Orgánica de Protección de Datos (1999)
LOPDGDD	Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (2018)
OIT	Organización Internacional de los Trabajadores
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos
SA	Sociedad Anónima
SAU	Sociedad Anónima Unipersonal
SLU	Sociedad Limitada Unipersonal
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional

TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UGT	Unión General de Trabajadores

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
1.1 CONTEXTUALIZACIÓN	7
1.2 OBJETIVO Y PREGUNTAS	9
1.3 METODOLOGÍA.....	9
CAPÍTULO 1. CONCEPTO DE CONTROL DEL EMPRESARIO.....	11
CAPÍTULO 2: DERECHOS DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN CON EL PODER DE CONTROL DEL EMPRESARIO	13
CAPÍTULO 3. MÉTODOS DE CONTROL DEL EMPRESARIO: VIDEOVIGILANCIA	18
3.1 LA PROPORCIONALIDAD COMO CRITERIO DE ENJUICIAMIENTO	19
3.2 DIFERENCIA ENTRE DERECHO A LA INTIMIDAD Y DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS	22
3.3 OBLIGACIÓN DE INFORMAR AL TRABAJADOR DE LA EXISTENCIA DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y SU FINALIDAD	26
3.4 INICIO DE LA DEVALUACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN RIESGO	29
3.5 JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: ASUNTOS LÓPEZ RIBALDA I Y II CONTRA ESPAÑA, ASUNTO BARBULES CU CONTRA RUMANÍA	33
3.6 CONCEPTO DE FLAGRANCIA	38
CAPÍTULO 4. MÉTODOS DE CONTROL DEL EMPRESARIO: GEOLOCALIZACIÓN	40
4.1 INFORMACIÓN PREVIA COMO REQUISITO NECESARIO	42
4.2 ÁMBITO TEMPORAL EN EL QUE LA INSTALACIÓN DE GPS ES VÁLIDA	44
4.3 GEOLOCALIZACIÓN MEDIANTE APLICACIONES EN EL TELÉFONO MÓVIL PERSONAL: CASO “PROYECTO TRACKER”.....	46
4.4 STEDH DE 13 DE DICIEMBRE DE 2022, ASUNTO FLORINDO DE ALMEIDA VASCONCELOS GRAMAXO VS PORTUGAL.....	48
5. CONCLUSIONES: ESTADO DE LA CUESTIÓN; JURISPRUDENCIA DE REFERENCIA; Y EVOLUCIÓN PREVISIBLE	50
BIBLIOGRAFÍA	54

INTRODUCCIÓN

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN

El Derecho Laboral es la rama del ordenamiento jurídico cuyo objeto es regular la relación entre empleado y trabajador de una manera equilibrada y garantista de los derechos fundamentales de los trabajadores. A lo largo del tiempo las exigencias propias de empresarios y trabajadores, y los deberes inherentes a su condición han evolucionado.

Esta relación entre las partes ha ido desarrollándose a lo largo de los años pasando de un régimen no regulado, que permitía la existencia de jornadas excesivas, explotación infantil, ausencia de seguridad laboral, etc., a un sistema especialmente garantista de los derechos fundamentales del trabajador.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 supuso un avance notable en cuanto a la regulación de los derechos laborales estableciéndose determinados estándares universales como la limitación de la jornada, la prohibición del trabajo infantil, el descanso y la seguridad en el trabajo. Desde entonces, el sistema normativo laboral se ha ido sofisticando, incluyendo aspectos de la realidad actual para ser cada vez más garantista de los derechos del trabajador, protegiéndole especialmente, por ser la parte más débil de esta relación.

Ahora bien, el Derecho siempre va por detrás de la realidad, y como consecuencia, se dan diferentes problemáticas derivadas de la evolución del contexto económico social y tecnológico. El ámbito laboral no se queda fuera de este avance y ha tenido que superar diversos retos como, por ejemplo, el cambio de una modalidad estrictamente presencial de la prestación laboral a una modalidad, en muchos casos totalmente telemática. El ejercicio de los derechos tanto de los trabajadores como del empresario se dificulta en un contexto en el que el cambio está a la orden del día y, por tanto, la regulación se queda inevitablemente rezagada.

Uno de los retos que presenta este nuevo contexto es la protección de los derechos fundamentales del trabajador ante el uso cada vez más generalizado de las herramientas de vigilancia y control por parte del empresario. Este trabajo analiza cómo los Tribunales

han interpretado esta problemática en su jurisprudencia, intentando comprender su enfoque actual y prever la evolución futura de la legalidad de estas medidas.

Por ello, el interés de estudiar esta problemática reside en los siguientes pilares:

1. La digitalización de los medios de vigilancia y control por parte del empresario no pueden, en ningún caso, justificar un abuso de poder.
2. Ante el peligro evidente de que esto ocurra, es necesario establecer ciertas garantías normativas para paliar la diferencia entre las partes.

Es crucial, por tanto, que el Derecho Laboral evolucione con la sociedad sin dejar de lado los principios fundamentales que lo sustentan, como la dignidad del trabajador y su derecho a la privacidad y protección de los datos.

La jurisprudencia ha tenido que abordar esta problemática, estableciendo límites y garantías, para evitar el uso abusivo de los avances tecnológicos. Sin embargo, en ocasiones, estos límites han resultado insuficientes. La ley no siempre ha logrado mantenerse al ritmo de esta evolución, y las nuevas tecnologías, que ya no son tan nuevas, han provocado inseguridad jurídica y vulnerabilidad a los trabajadores. Como consecuencia, se ha consolidado una tendencia de desvalorización de sus derechos, tendencia en la que se va a adentrar este trabajo.

Este estudio se centrará en el uso de los dispositivos de videovigilancia y de geolocalización como herramientas de control empresarial. Dado que estas medidas han sido las más judicializadas, y especialmente, la videovigilancia, ofrece un marco amplio de estudio que se suele aplicar al resto de medios de control. Por tanto, parece razonable profundizar en ambas medidas por establecer el marco jurisprudencial para el resto. Asimismo, con esta visión más acotada se podrá realizar un análisis más específico, detallado y relevante.

1.2 OBJETIVO Y PREGUNTAS

Analizar las implicaciones legales del uso sistemático de sistemas de videovigilancia y geolocalización por parte de las empresas en el ámbito laboral, es esencial para poder entender la evolución y el futuro de las relaciones laborales.

Este trabajo parte de la hipótesis de que la evolución jurisprudencial en materia de videovigilancia y geolocalización en el ámbito laboral ha pasado de una postura garantista de los derechos de los trabajadores a una interpretación más flexible que facilita al empresario el uso de estas medidas.

Para comprobar esta hipótesis, se identificarán los cambios que ha habido en la jurisprudencia y la doctrina, para poder entender el camino que parece seguir la concepción de estos derechos y su protección. Por lo tanto, se pretende examinar cómo los métodos de vigilancia analizados afectan a la intimidad y a la protección de datos, y la manera en la que la normativa de protección de datos ha ido ganando más protagonismo en la resolución de estos conflictos.

Para la consecución de estos objetivos, se plantean diferentes preguntas, entre ellas:

- 1) Dentro del derecho de control y vigilancia del empresario, ¿qué límites puede encontrar el empresario?
- 2) ¿Qué establece la normativa vigente nacional respecto al uso de nuevas tecnologías para el ejercicio del poder de vigilancia del empresario?
- 3) ¿En qué medida, estos sistemas, pueden impactar a los derechos fundamentales del trabajador?

1.3 METODOLOGÍA

En relación con la metodología que se ha usado para llevar a cabo este trabajo de investigación, cabe destacar el análisis de la normativa laboral pertinente, así como de la jurisprudencia existente relativa al ámbito estudiado y lo publicado por diferentes juristas en cuestión de doctrina jurídica.

Esta exposición se ha llevado a cabo desde una perspectiva cronológica con el objetivo de establecer un recorrido histórico sobre los cambios recientes de la percepción doctrinal y la normativa de los medios de control del empresario. Así mismo se ha buscado un enfoque descriptivo para poder plasmar una interpretación correcta de lo que forma parte de estos conceptos en el contexto actual laboral y social. Para ello, se ha analizado el fenómeno de manera documental a través de Jurisprudencia, Doctrina, manuales, revistas y artículos.

CAPÍTULO 1. CONCEPTO DE CONTROL DEL EMPRESARIO

El 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, no contiene una definición como tal de trabajador, pero sí delimita claramente lo que se entiende por relación laboral, de lo cual es posible extraer posteriormente el concepto de trabajador. El art 1.1 del ET determina que “esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

De esta disposición se extrae, por tanto, que el trabajador, es aquella “persona física que, de manera personal, voluntaria, y retribuida presta servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un tercero, el empresario” (López, 2022, pág. 86). El empresario, por su parte, acorde a lo dispuesto por en el art 1.2 del ET serán “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”.

Como se determina en el art 1.1 del ET previamente citado, una de las notas características del contrato de trabajo es la dependencia. Esta relación dota de ciertas obligaciones al trabajador y de ciertos poderes al empresario. Entre ellos podemos distinguir tres grandes categorías, el poder de dirección, de vigilancia y disciplinario. Este trabajo se centrará en el poder de vigilancia y control del empresario, así como en el disciplinario, como expresión última del ejercicio del primero.

El objetivo fundamental del empresario es la organización de una actividad productiva para la obtención de un beneficio. A la hora de organizar dicha actividad, el empresario necesita diferentes herramientas que le faciliten el ejercicio de su poder de vigilancia, para asegurarse que dicha actividad se está desarrollando conforme a los estándares establecidos por su política empresarial, por el contrato firmado con el trabajador y por la ley.

Para llevar a cabo el desarrollo de esta cuestión cabe hacer referencia como introducción al art. 20 del ET y al art. 38 de la Constitución Española (CE). La primera disposición establece, por una parte, la obligación del trabajador de realizar el trabajo

convenido, mientras que, por su parte, otorga al empresario la capacidad para adoptar las “medias que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales” (art 20.3 ET)¹. Este otorgamiento de responsabilidades y obligaciones se basa en la libertad de empresa, derecho constitucionalmente garantizado a los españoles (art 38 CE)².

Es a través del ejercicio de la libertad de empresa consagrada en el Título Primero de la Constitución que se consigue llevar a cabo el interés individual en una economía de mercado, pues como determina Rafael Moll Noguera, permite que los ciudadanos proyecten su capacidad personal en la esfera comercial e industrial (2019). La libertad de organizar o desarrollar la actividad económica supone la facultad del empresario de dirigir y organizar la prestación laboral de los trabajadores, de la cual nacen otros poderes empresariales como el de vigilancia y control o el poder disciplinario.

Así pues, atendiendo a lo dispuesto en el art. 20.3 del ET se reconoce un amplísimo poder de vigilancia y control simplemente limitado por la “consideración debida de su dignidad”, límite extremadamente ambiguo. Parece pues, que el legislador pretende dar casi total libertad al empresario para ejercer sus derechos obviando los que pueda vulnerar en el proceso, inherentes al trabajador. Aunque la dignidad humana no solo es un derecho fundamental (art 10 CE) en sí, sino que la base de lo establecido en el Título I de la Constitución, la generalidad de este concepto ha dado lugar a conflictos y desacuerdos.

Una de las “manifestaciones del poder directivo empresarial son las funciones de vigilancia y control” (López, 2014, pág. 35). Como determina Matorras, el poder de vigilancia del empresario implica “el control sobre el cumplimiento de la jornada laboral, la dinámica de trabajo, y los resultados derivados del mismo [...] así como el establecimiento de sistemas de control sobre el uso que el trabajador hace de los medios, instrumentos y recursos puestos a su disposición para el cumplimiento de sus obligaciones laborales” (López, 2022, pág. 221). La evolución tecnológica ha provocado la necesidad de revisitar estos conceptos para poder adaptarlos a la actualidad. Así pues, el art. 20 bis ET determina que “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital

¹ Véase el artículo 20 del ET, sobre la dirección y control de la actividad laboral

² Véase el artículo 38 de la CE, sobre la libertad de empresa

y 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 personales y garantía de los derechos digitales”.

Esta regulación extremadamente abierta y ambigua del art. 20.3 del ET amparada por el art. 38 de la CE, constituye el fundamento que permite el uso empresarial de medios tecnológicos que permiten al empresario fiscalizar extremadamente la prestación laboral (Villalba, 2016). Por ello, hoy en día más que nunca, es necesario un equilibrio entre el poder del empresario y los derechos de los trabajadores, equilibrio que como se verá más adelante, cada vez está más en duda en nuestra normativa y jurisprudencia.

CAPÍTULO 2: DERECHOS DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN CON EL PODER DE CONTROL DEL EMPRESARIO

En este apartado se profundizará en los derechos del trabajador que se encuentran relacionados directamente con la facultad de control del empresario para más tarde poder hacer un análisis adecuado de los métodos empleados por el segundo y su correcta utilización para con el primero.

Si bien es verdad que la celebración de un contrato de trabajo supone la aceptación de las facultades del empresario en el marco de una relación de dependencia, no significa que, dentro de este contrato, los derechos fundamentales del trabajador queden mermados a la voluntad del empresario. Así pues, “ello ha sido una constante en nuestra doctrina constitucional, por la cual, se ha entendido que celebrar un contrato de trabajo no conlleva para los trabajadores la privación de los derechos que la Constitución les confiere en su condición de ciudadanos” (Pascual, 2023, pág. 16).

El Tribunal Constitucional establece al respecto que “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano” (STC 88/1985, de 19 de julio). Ahora bien, en ocasiones, en el ejercicio de estos derechos y deberes se pueden provocar choques, ocasionando diferentes conflictos.

Para empezar, cabe hacer especial mención al concepto de dignidad, pues constituye, como ya se explicó previamente, el límite esencial a la facultad de control del empresario en el seno de su organización empresarial. Así pues, el art 10 de la

Constitución determina que “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. Igualmente, se establece en el apartado siguiente, que las normas relativas a los derechos fundamentales y las libertades reconocidas en la Constitución se deben interpretar conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos (de ahora en adelante DUDH) y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. Se establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones justas y libres de discriminación, a un salario igual por trabajo igual y a una remuneración que garantice su dignidad y la de su familia; y derecho a la protección frente al desempleo y a la formación de sindicatos (art 23 DUDH)³.

El formar parte de una relación laboral, por tanto, hace que el individuo se vea sometido al ejercicio de vigilancia y control del empresario. Ahora bien, como se reitera en la doctrina, esto no puede suponer un menoscabo de la dignidad inherente a la persona (Fernández y Rodríguez, 2016).

Consecuentemente, se han regulado dichos mecanismos de manera exhaustiva a través del 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. Este reglamento, deroga la Directiva 95/46/CE, también conocida como *Reglamento general de protección de datos*. Esta normativa internacional prevé la posibilidad de que se produzcan estas vulneraciones y, en consecuencia, otorga a los responsables del tratamiento de los datos obtenidos por esos medios, la obligación de adoptar medidas para paliar estos riesgos.

El grueso de la cuestión se encuentra en los conceptos de privacidad e intimidad y cómo la vigilancia y control, ejercido por parte del empresario sobre los trabajadores, puede incidir en ellos. La STC 292/2000 de 30 de noviembre de 2000, establece que “la función del derecho fundamental a la intimidad del art 18.1 CE, es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad”, es decir, dice el Tribunal Constitucional, que el derecho a la

³ Véase el artículo 23 de la DEDH sobre los derechos laborales

intimidad es “el poder de resguardar su vida privada de una publicidad no querida”. En cambio, por su parte, el derecho fundamental a la protección de datos del art 18.4 CE “persigue garantizar a esa persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado”, garantizando un poder de disposición sobre estos datos a los individuos.

La intimidad se encuentra recogida en el Título I, capítulo II, sección 1^a “de los derechos fundamentales y libertades públicas” de la CE, dentro de los derechos fundamentales en el artículo 18⁴, que garantiza “el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Como explica Federico de Jääskeläinen, el derecho a la intimidad se interpreta por parte del Tribunal Constitucional como el derecho a la protección frente a terceros de determinadas esferas de la vida íntima (2020). Aplicando este concepto a la era digital en su esfera laboral, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, dispone que “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos puestos a su disposición por el empleador” (art. 87, LOPDGDD)⁵.

En un inicio, la jurisprudencia, venía solucionando los conflictos relacionados con el ejercicio del poder de vigilancia y control del empresario, desde una perspectiva enfocada en el derecho a la intimidad del individuo. Aunque la distinción entre ambos ya se venía haciendo, fue con la STC 292/2000 de 30 de noviembre, cuando cambió esta aproximación, centrándose los tribunales en el derecho a la protección de datos y el derecho a la intimidad digital. Así pues, el mismo artículo 18 de la Constitución, en su apartado cuarto dispone que “la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”. Asimismo, el apartado 3 de este artículo, establece que “se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial”. Si bien, “parece que la protección de datos se está comiendo a la

⁴ Véase el artículo 18 de la CE sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen

⁵ Véase el artículo 87 de la LOPDGDD sobre el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

intimidad” (Aguilera, 2020, pág. 111), esta sistematización permite observar la relación intrínseca que existe entre el derecho a la intimidad, el derecho a la protección de datos y al secreto de las comunicaciones, como manera de asegurar el mantenimiento de esa intimidad. Actualmente, uno no puede existir sin el otro. A la luz de esta afirmación cabe destacar las palabras de Mercedes López Balaguer y Francisco Ramos Moragues, que determinan que los datos personales son “aquellos datos que sirven para identificar a una persona y que, por tanto, son datos relacionados con la intimidad y vinculados a la privacidad” (2020, pág. 6).

La necesaria adaptación al Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de Protección de datos provoca que, en el año 2018, entre en vigor la Ley Orgánica 2/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En ella se especifica y desarrolla la naturaleza y alcance del derecho a la protección de datos, derecho extensamente debatido y analizado actualmente. Este precepto se configura como una facultad del ciudadano para oponerse a que determinados datos personales sean usados para fines distintos a aquel que justificó su obtención, configurándolo como un derecho de control y disposición de los datos personales y la decisión individual y personal de disponer de estos ante un tercero. Este derecho, también permite al individuo conocer la identidad de aquel que posee los datos y revocarle la posesión. En este sentido, el que posee los datos será el empleador, así, “el contrato de trabajo constituye, por tanto, el fundamento que legitima el tratamiento de datos personales, siempre y cuando el interesado sea parte en la ejecución de éste o de medidas contractuales” (Montesdeoca, 2022, pág. 295).

Así pues, la LOPDGDD, tiene como finalidad última, el reconocimiento y protección del derecho a la protección de datos, pues busca configurar la facultad del ciudadano para oponerse a que determinados datos personales sean usados para fines distintos de los que se usaron para justificar su obtención. Para conseguir esta finalidad, la ley reconoce diferentes derechos en consonancia con los establecidos en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores a los que denomina “derechos digitales”. Además de desarrollar derechos como los de neutralidad, acceso o seguridad, hace hincapié en los reconocidos para la esfera laboral del individuo. El artículo 87, desarrolla el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito de trabajo. Así pues, como ya se expuso *supra*, se dispone que “los trabajadores y los empleados públicos

tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador”.

Dentro de este uso, el empresario podrá acceder a los contenidos de dichos dispositivos como método de control del cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador. Es en esta situación donde podemos observar la existencia de dos derechos en conflicto en tanto en cuanto el poder de control y vigilancia del empresario supone una característica inherente a su condición, y la intimidad, lo es de la condición de trabajador, y persona. Así pues, se encomienda al empresario, para proteger ambos derechos, la responsabilidad y deber de “especificar de modo preciso los usos autorizados [de dichos dispositivos] y el establecimiento de garantías para preservar la intimidad de los trabajadores” (art 87 LOPDGDD). Como veremos más adelante, esta obligación será un factor determinante para la licitud de las medidas tomadas en consecuencia de esta vigilancia.

Por otro lado, el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de vigilancia y de grabación de sonidos (art 89 LOPDGDD)⁶, así como ante la utilización de geolocalización en el ámbito laboral (art 90 LOPDGDD)⁷, determinan la licitud del tratamiento de datos obtenidos a través de estos métodos. El uso de estos dispositivos de manera ilícita provocará que, como consecuencia, los datos obtenidos no sean válidos. A partir de este reconocimiento, “es posible distinguir diversos escenarios, cada uno de los cuales, contarán con un nivel de protección” (López y Ramos, 2020, pág.20). El primer escenario que supone la licitud de las medidas es cuando se haya informado debidamente al afectado o en caso de comisión flagrante de un acto ilícito. Ahora bien, estos casos suponen excepciones a la regla general que obliga a informar al trabajador, “no pudiendo erigirse sustitutivas de la regla general o dar pie a que el empresario, acabe liberándose de la regla y beneficiándose de manera permanente de la excepción” (Cabellos, 2024, pág. 32).

⁶ Véase el artículo 89 de la LOPDGDD sobre el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

⁷ Véase el artículo 90 de la LOPDGDD sobre el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Por último, el art 91 de la LOPDGDD⁸ regula los derechos digitales en la negociación colectiva y el art 88 de la LOPDGDD⁹, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, que busca garantizar el adecuado disfrute de los periodos de descanso, así como la intimidad personal y familiar.

Con el objetivo de asegurar la preservación de estos derechos, se van a tener en cuenta diferentes criterios a la hora de realizar un control sobre las herramientas puestas a disposición de los empleados. Por un lado, como determina Mestre, J.M y Marrero, C. (2025) se debe verificar la política establecida por la empresa sobre el uso de las herramientas electrónicas. Esta política puede ser de prohibición o de autorización. Dependiendo de la que se establezca, las consecuencias ante la vigilancia del empresario pueden variar. En caso de ser un régimen de autorización, como se determina en el art 87 de la LOPDGDD previamente analizado, se deberá actuar conforme a lo pactado, y a los protocolos establecidos, protegiendo siempre la intimidad de los trabajadores. Por último, para poder garantizar de una manera efectiva esta protección, se deberá comunicar tanto a los trabajadores como a su representación la posibilidad de llevar a cabo controles sobre el uso de dichas herramientas (Mestre, 2025).

CAPÍTULO 3. MÉTODOS DE CONTROL DEL EMPRESARIO: VIDEOVIGILANCIA

En este apartado se profundiza en el uso cada vez más común de dispositivos de videovigilancia en el ámbito laboral. Se estudiará la convergencia de estos derechos en los diferentes métodos de vigilancia y control a los que el empresario puede recurrir, a la hora de ejercitar este poder esencial. Ante posibles vulneraciones de los derechos fundamentales afectados, “se deberá buscar el cumplimiento del principio del equilibrio de derechos constitucionales, el cual, hace necesaria la superación del ‘juicio de proporcionalidad’ (SSTC 14/2003, 89/2006 y 96/2012) de dicha medida de control” (Pascual, 2023, pág. 16), así como la información previa al trabajador de que va a ser sometido a ese control. Más adelante se verá la evolución jurisprudencial de estas exigencias.

⁸ Véase el artículo 91 de la LOPDGDD sobre los derechos digitales en la negociación colectiva.

⁹ Véase el artículo 88 de la LOPDGDD sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) desempeña un papel fundamental en la protección de datos personales y la salvaguarda del derecho de intimidad de los ciudadanos. Su función por excelencia es garantizar el cumplimiento de la normativa vigente. En sus actividades de asesoramiento y supervisión controla la transparencia de las empresas, y los organismos públicos. En un informe publicado en el año 2021 sobre la protección de datos en las relaciones laborales, estableció que “la empresa no necesita el consentimiento de las personas trabajadoras para establecer los controles de acceso que estime convenientes, pero debe respetar los derechos fundamentales” (AEPD, 2021, pág. 50). Este criterio es fruto de una larga historia jurisprudencial que comenzó otorgando grandes garantías a la protección de la intimidad de los trabajadores y ha acabado dotando al empresario de una libertad casi total, sin siquiera ser un requisito necesario en esta práctica la información previa a los afectados.

Esta historia jurisprudencial se va a dividir en los siguientes seis subapartados haciendo hincapié en cada uno de ellos a un cambio destacable del criterio de los tribunales sobre la videovigilancia. De manera cronológica para poder entender mejor esta evolución, se irán estudiando los elementos básicos de este concepto a través de los casos más relevantes, a nivel, tanto nacional como internacional.

Se empezará con la proporcionalidad por haber sido el criterio de enjuiciamiento al principio, después se estudiará la diferencia entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de los datos, diferencia introducida en el año 2000, para después ver como esta diferencia se materializa en la STC 29/2013 de 11 de febrero y se deja atrás el test de proporcionalidad como criterio esencial para poner por delante el deber de información. Luego se analizará la creciente devaluación de estas exigencias a través de la STC 39/2016 de 3 de marzo y la jurisprudencia internacional. El capítulo terminará con una reflexión sobre el concepto de flagrancia, al haber sido disputado recientemente y suponer una mayor desvirtuación de estos derechos y garantías.

3.1 LA PROPORCIONALIDAD COMO CRITERIO DE ENJUICIAMIENTO

Inicialmente, se destaca la importancia de equilibrar las facultades del empresario y las de los trabajadores, así pues, se establecen criterios claros de proporcionalidad y justificación que se verán reflejados años después en la normativa europea y legislación

nacional, aunque poco a poco irán devaluándose, quedándose atrás como requisito secundario. En uno de los primeros casos emblemáticos y determinantes para la jurisprudencia sobre esta cuestión, el Tribunal Constitucional, (STC 186/2000, de 10 de julio), recibe recurso de amparo por el cual el recurrente, alega la vulneración de diversos derechos fundamentales.

En este caso, el demandante, cajero de "ENSIDESAS", es grabado en su puesto de trabajo ante sospechas y rumores de uso indebido de los medios empresariales. La dirección, instala un circuito cerrado de televisión enfocando solamente a las tres cajas registradoras y al mostrador de paso de todas las mercancías en el radio de acción aproximado que alcanzaba el cajero. Al instalar dichos dispositivos se constata que el trabajador llevaba a cabo actividades contrarias a las obligaciones de su puesto realizando llamadas personales de duración exagerada y alto coste sin autorización.

En el recurso, el trabajador alega la vulneración de derechos a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE), el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), y el derecho a la igualdad; por otro lado, alega la vulneración del derecho de acceso a los recursos (art 24.1 CE) y, del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa (art. 24.2 CE).

Las dos últimas pretensiones se desestiman rápidamente, ahora bien, cabe entrar en el análisis interpretativo que el Tribunal hace del resto de las cuestiones planteadas. Así pues, se reitera, como ya se ha mencionado previamente, la unión indudable existente entre el derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE), y la dignidad de la persona (art 10.1 CE), pues el primero se consagra como derecho fundamental “vinculado a la propia personalidad y que deriva sin ningún género de dudas” del segundo (FJ 5º).

El demandante argumenta que la prueba documental propuesta por el demandado, consistente en ocho videos, vulnera su derecho a la intimidad (art 18.1 CE) y a la propia imagen, siendo, por tanto, nula. Así pues, al haberse utilizado pruebas nulas para fundar las decisiones de los órganos judiciales, se vulnera, el derecho a la tutela judicial efectiva del demandante (art 24.1 CE)¹⁰. Según el demandante, esto es así porque dichas cámaras no se limitaron a vigilar la actividad laboral del empleado, sino que captaron imágenes registrando actos de su propia intimidad. Además, fundamenta esta alegación en la falta

¹⁰ Véase artículo 24 de la CE sobre el derecho a la tutela judicial efectiva

de conocimiento de dicha medida de vigilancia por el Comité de Empresa y los trabajadores afectados. Por otro lado, se pone en duda la validez y autenticidad de las grabaciones argumentando que “se trata de pruebas fácilmente manipulables” que “no fueron grabadas con la presencia de fedatario público o judicial” (STC 186/2000, de 10 de julio).

Para contestar a todas las cuestiones planteadas, el Tribunal Constitucional establece que, “la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad” (FJ 6º). En el juicio sobre la existencia de dicha proporcionalidad, el Tribunal se basa en lo dispuesto en diversa jurisprudencia (STC 66/1955, de 8 de mayo. FJ 5; STC 55/1996, de 28 de marzo, FJ 6; STC 207/1996, de 16 de diciembre., FJ 4 e), y STC 37/1998, de 17 de febrero., FJ 8, entre otras). Así pues, será necesario constatar si se cumplen los tres requisitos o condiciones siguientes (FJ 6º):

- a) Juicio de idoneidad: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto.
- b) Juicio de necesidad: si tal medida es necesaria, pues no existe ninguna otra más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia.
- c) Juicio de proporcionalidad en sentido estricto: si tal medida es equilibrada al derivarse de ella más beneficios para el interés general que perjuicios para el resto de los bienes o valores en conflicto.

Según Fernández Avilés y Rodríguez-Rico Roldán la existencia de este juicio de proporcionalidad en el ámbito laboral es un indicativo claro de la forma en la que, la doctrina constitucional no otorga el mismo peso a los intereses de los trabajadores y a los de la empresa. En consecuencia, “el equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de dirección del empresario no se encuentra en un punto medio entre ambos, ya que no poseen la misma relevancia constitucional” (2016, pág. 55 y 56).

En el caso que nos concierne el Tribunal Constitucional establece que la medida adoptada por el empresario es idónea, pues es susceptible de obtener el objetivo establecido, en este caso, verificar si el trabajador cometía las irregularidades sospechadas. Además, es necesaria, al servir de prueba lícita de las irregularidades cometidas. Y, por último, se estiman equilibradas, al limitarse la grabación a la zona de la

caja, el movimiento de las manos de los empleados y durante un tiempo (FJ 7º). Así pues, al cumplirse todos los requisitos del juicio de proporcionalidad se puede afirmar que la medida adoptada por el empresario en este caso está justificada, y por ello, no implica una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

Al no considerarse nulas las grabaciones, pues no puede afirmarse que dicha prueba hubiese sido ilícitamente obtenida, carece de fundamento la pretensión relacionada con la vulneración del derecho de tutela judicial efectiva, quedando completamente desestimada por el Tribunal (FJ 8º).

Sin entrar a valorar si el empresario informó debida y diligentemente al trabajador sobre las medidas, los tribunales aceptan la validez del control establecido por la empresa basándose únicamente en el cumplimiento o no del test de proporcionalidad. El uso de este test es necesario por existir un conflicto de derechos que no se puede resolver de otra manera. En palabras de López de la Fuente, este juicio de proporcionalidad analizado en la STC 186/2000, entre otras, se convierte en el "canon de enjuiciamiento" de los tribunales (2020, pág. 78).

Si bien el uso de este test no desaparece, se irá dejando en un segundo plano, sustituyéndose por la obligación del empresario de informar al trabajador de manera previa, expresa y justificada. Por otro lado, se puede ver como en este caso se hace únicamente referencia al derecho a la intimidad, omitiendo posibles vulneraciones del derecho a la protección de datos, precisión que será esencial para el enjuiciamiento de casos futuros.

3.2 DIFERENCIA ENTRE DERECHO A LA INTIMIDAD Y DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS

A propósito del análisis jurisprudencial de la videovigilancia como medida de control dentro del ámbito de los poderes del empresario, cabe estudiar la STC 292/2000 de 30 de noviembre. Esta aporta claridad sobre la interpretación y alcance de ciertas disposiciones de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD). Cabe recordar que, aunque esta ley fue derogada por la LOPDGDD de 2018, es esencial para un estudio exhaustivo de la materia.

El Defensor del Pueblo interpone un recurso de inconstitucionalidad contra ciertos incisos de los arts. 21.1, 24.1 y 24.2 de la LOPD¹¹ por vulnerar los arts. 18.1, 18.4 y 53.1¹² de la CE. Ante el riesgo que suponen las nuevas tecnologías para la divulgación de los datos personales del individuo, el Defensor del Pueblo afirma que son necesarias determinadas garantías que aseguren al ciudadano la capacidad para controlar el flujo de dicha información. Cuestionó la regulación del consentimiento del trabajador para el tratamiento de sus datos, pues se encuentran contradicciones en la LOPD que otorgan diferentes grados de importancia a esta característica que a mi juicio, es esencial.

El inciso del art. 21.1 impugnado es el siguiente: “cuando la comunicación hubiere sido prevista por las disposiciones de creación del fichero o por disposición de superior rango que regule su uso”. Según esta disposición, está prohibido el intercambio de dichos datos entre Administraciones Públicas que tengan competencias de diferentes materias. Para esta prohibición, la ley prevé dos excepciones, el inciso objeto de estudio por el Defensor del Pueblo, y los fines históricos, estadísticos o científicos que pueda tener del tratamiento posterior de dichos datos.

Alega el Defensor del Pueblo que, este inciso contradice al art 11 LOPD, según el cual, será necesario el consentimiento del interesado salvo que una ley disponga lo contrario. Así pues, argumenta que el inciso del art. 21.1 es inconstitucional al permitir la cesión de datos para fines diferentes para los que habían sido recabados, sin consentimiento del interesado y basándose en una norma de rango inferior a la ley, pues permite que una disposición reglamentaria imponga un límite a un derecho fundamental, vulnerando la reserva de ley recogida en el art 53 de la CE.

Por otro lado, el recurso cuestiona los arts. 24.1 y 24.24, que limitaban el derecho de los ciudadanos a la rectificación y cancelación de datos. El Defensor del Pueblo alega que no respetan el contenido esencial del art. 18.4 CE pues no permiten garantizar el honor y la intimidad de los ciudadanos, estableciendo límites a estos derechos sin la cobertura constitucional necesaria. Estas disposiciones se amparan en el interés público para dar casi total libertad a la Administración Pública para limitar el derecho de

¹¹ Véanse los artículos 21 y 24 de la LOPD sobre la Comunicación de datos entre Administraciones públicas y otras excepciones a los derechos de los afectados respectivamente

¹² Véase el artículo 53 de la CE sobre las garantías de las libertades y derechos fundamentales

rectificación y cancelación del afectado, regulado en el art 15 de la misma ley, afectando a los derechos fundamentales del individuo.

El TC estima el recurso y declara inconstitucional el inciso del art 21.1 de la LOPD, pues esta ley no fija los límites necesarios según el art. 53 de la CE. Solo se limita a identificar la norma que puede regular dichos límites, pudiendo ser esta de naturaleza reglamentaria, lo cual sería inconstitucional (FJ 14). De esta manera, el Tribunal resalta la necesidad de que las posibles limitaciones del derecho a la intimidad estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sean proporcionadas, estando expresadas con precisión las limitaciones.

Así pues, “la legitimidad constitucional de la restricción de este derecho no puede estar basada, por sí sola, en la actividad de la Administración Pública. No es suficiente que la Ley apodere a ésta para que precise en cada caso sus límites, limitándose a indicar que deberá hacer tal precisión cuando concurra algún derecho o bien constitucionalmente protegido. Es el legislador quien debe determinar cuándo concurre ese bien o derecho que justifica la restricción del derecho a la protección de datos personales” (FJ 16º).

Además, los motivos de limitación, determina el Tribunal, se establecen con tal grado de indeterminación que “deja excesivo campo de maniobra a la discrecionalidad administrativa, incompatible con las exigencias de la reserva legal en cuanto constituye una cesión del poder normativo que defrauda la reserva de ley” (FJ 18º). Declara, por tanto, los incisos del art 24.1 y 24.2 inconstitucionales.

Desde un principio acepta la impugnación de inconstitucionalidad que desarrolla el recurrente, pero haciendo una diferenciación clara entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos, estableciendo el precedente que se usará desde ese momento en adelante para enjuiciar aquellos casos que nos atañen.

De esta manera, establece el Tribunal, “la función del derecho a la intimidad es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad” (FJ 6º). Así pues, el derecho a la intimidad permite resguardar determinados datos e información del conocimiento ajeno no deseado. Por tanto, su objetivo es impedir que ciertos datos sean accesibles sin el consentimiento del individuo.

Sin embargo, el derecho a la protección de datos persigue garantizar a la persona dueña de dichos datos, el poder de control y disposición sobre ellos, en cuanto a su uso y destino, regulando su uso y evitando el “tráfico ilícito y uso lesivo para la dignidad y derecho del afectado” (FJ 6º).

Por tanto, a diferencia de la finalidad del derecho de intimidad de resguardar determinados datos e información del conocimiento ajeno, el derecho a la protección de datos garantiza a los individuos el poder de disposición y control sobre ellos. Mientras el primero supone un derecho de naturaleza negativa, el segundo es un derecho de naturaleza positiva. Además, el objeto de este derecho, como determina el Tribunal Constitucional es más amplio que los datos íntimos de la persona, porque “alcanza a cualquier tipo de dato personal sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, porque su objeto no es solo la intimidad individual, sino los datos de carácter personal” (FJ 6º). El derecho a la protección de datos atribuye al sujeto el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima de la persona y la prohibición de hacer uso de lo así conocido.

Así pues, el Tribunal Constitucional establece la necesidad de establecer claramente y de manera justificada por ley, cualquier excepción o límite a los derechos fundamentales de intimidad y autodeterminación informática, declarando, por tanto, inconstitucionales las disposiciones que permitan la cesión de datos personales sin las garantías adecuadas. Se establece que la protección de los datos personales no puede depender de manera exclusiva del derecho a la intimidad. A partir de este fallo, los tribunales comienzan a aproximarse a este tipo de conflictos de derechos desde la perspectiva de la protección de los datos personales y el derecho a la autodeterminación informativa, dejando de lado alegaciones basadas única y exclusivamente en el derecho a la intimidad que se venía haciendo hasta el momento.

3.3 OBLIGACIÓN DE INFORMAR AL TRABAJADOR DE LA EXISTENCIA DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y SU FINALIDAD

En este apartado se analizará la STC 29/2013 de 11 de febrero, por la importancia que supuso en su momento al cambiar radicalmente la jurisprudencia relativa a los dispositivos de vigilancia como medida de control del empresario.

Lo esencial de esta sentencia es que la diferenciación que el Tribunal ya había hecho entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos se materializa como el criterio a la hora de enjuiciar estos casos. Así pues, como ya se mencionó *supra* a partir de ese momento, el debate sobre la videovigilancia en el ámbito laboral se aproximará desde la perspectiva de la autodeterminación informativa y el derecho a la protección de datos.

El Tribunal Constitucional, estando vigente todavía la LOPD, establece la necesidad de cumplir un requisito fundamental a la hora de hacer uso de dispositivos de videovigilancia, la información. Esta debe ser “previa, clara, expresa, precisa e inequívoca para los trabajadores, expresando su finalidad del control, dejando claro si en su caso, se pretenden usar dichas grabaciones para la imposición de sanciones disciplinarias” (Alonso, 2023). Por tanto, las grabaciones de cámaras instaladas con la finalidad de garantizar la seguridad de los bienes y las personas, que se usen para una finalidad distinta, como, por ejemplo, el control de la actividad del trabajador, se declararán ilícitas.

El TC establece una conexión directa entre el derecho a ser informado y el derecho a la intimidad y a la limitación de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos. Según lo dispuesto por el Tribunal, este derecho se vería vulnerado, si se incumple el deber de informar al trabajador, lo cual provocaría que no fuera necesario llevar a cabo el test de proporcionalidad para ponderar la constitucionalidad de la medida, “pues la medida sería inmediata e indudablemente, ilícita” (Cabellos, 2024, pág. 25-26). Si por el contrario se estima no vulnerado este derecho, se procedería a realizar dicho test.

Así pues, se puede observar, como determina Goñi Sein, que en esta sentencia se valora por primera vez la prueba de la videovigilancia desde la perspectiva de la protección de datos (2017). Como se ha dicho previamente, el criterio utilizado hasta

entonces, analizado a través de la STC 186/2000 de 10 de julio, era el del test de proporcionalidad, que evaluaba la medida establecida en términos de idoneidad, necesidad y estricta proporcionalidad. A partir de este momento, el factor fundamental que determinará la licitud de las medidas de vigilancia del empresario será la existencia o no de información previa, por ser una medida que implica el tratamiento de datos personales, siendo pues, aplicable la normativa relativa a la protección de los datos personales, en ese momento la LOPD.

Los hechos que traen causa a esta conclusión se suceden dentro del ámbito de la Universidad de Sevilla. El recurrente, profesor y director de departamento de la institución, se convierte en sujeto de sospecha por incumplimiento de jornada laboral. Ante dicha sospecha el director de recursos humanos encarga a los jefes de seguridad usar cualesquiera sean los medios necesarios, incluidos las cámaras de vigilancia, para constatar si efectivamente, dicha vulneración se estaba cometiendo durante los meses de enero y febrero de 2006. Como resultado de esta tarea se determina que el trabajador entraba a su puesto de trabajo con retrasos de entre media y varias horas, aunque en su registro figuraba como puntual. Por otro lado, a finales de febrero, el trabajador pidió licencia por asuntos particulares, ausentándose de su puesto de trabajo, cuando dicha licencia había sido denegada.

La apertura de expediente disciplinario y la suspensión de empleo y sueldo del trabajador concluyen en la presentación de demanda por el trabajador, considerando que el expediente disciplinario era nulo pues estaba basado en pruebas ilegalmente obtenidas, mediante el uso de videos pese a no existir autorización expresa para tal control laboral. Contra esta alegación la Universidad de Sevilla prueba que cuenta con autorización expresa de la AEPD para controlar el acceso del personal de la comunidad universitaria, así como para hacer uso de dichos soportes informáticos. A juicio del recurrente, el contenido del derecho a la protección de datos fue vulnerado con la utilización no consentida ni previamente informada de las grabaciones para el control de su actividad laboral, fin, desconocido por el afectado.

El Tribunal comienza resolviendo las dudas sobre la procedencia de incluir los datos obtenidos en forma de imagen dentro de una grabación, en los datos personales del

individuo a los que se les debe garantizar una especial protección. El art 3.1 de la LOPD¹³ define los datos personales como “cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables”. En tanto en cuanto las grabaciones obtenidas por las cámaras de videovigilancia constituyen la reproducción de ciertos datos incluidos en el alcance del art 18.1 de la CE, por ser suficientes para identificar o permitir identificar a la persona, permitiendo su representación física y obedeciendo a una información fotográfica sobre su identidad, se estiman incluidos en el alcance de esta norma.

Haciendo expresa referencia a la STC 292/2000 de 30 de noviembre ya analizada, el TC pone en práctica la diferenciación entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos. Así pues, parece establecer la existencia de dos derechos a la intimidad, uno genérico (art. 18.1) y otro más específico (art. 18.4), el cual requiere un ámbito más amplio de protección y que se encuentra intrínsecamente ligado a la facultad inherente del individuo de disposición de sus datos personales. Para poder ejercer ese derecho de disposición, reconocido en la STC 292/2000 de 30 de noviembre, es indispensable la salvaguarda del derecho de información del que es sujeto el individuo. Por ello, “ese derecho de información opera también cuando existe habilitación legal para recabar los datos sin necesidad de consentimiento, pues es patente que una cosa es la necesidad o no de autorización del afectado y otra, diferente, el deber de informarle sobre su poseedor y el propósito del tratamiento” (STC 29/2013, de 11 de febrero).

No se acepta, por tanto, una información genérica si no que, el tratamiento de los datos de carácter personal como las grabaciones de videovigilancia en las que se identifique al individuo, podrán ser tratados, si se hubiese informado previamente a la obtención de dichos datos, de manera clara y explícita al empleado, de la finalidad “supervisora laboral” (FJ 8º) de la captación de dichas imágenes. Por esto, en el caso analizado, dice el TC, se “vulneró el art 18.4 de la CE” (FJ 8º).

Se puede apreciar, el cambio de criterio en la jurisprudencia a la hora de dilucidar si una medida llevada a cabo por el empresario con el fin de ejercer su poder de vigilancia es lícita o no. Por un lado, test de proporcionalidad que fundamenta el caso de “ENSIDESA” (STC 186/2000, de 10 de julio) queda en un segundo plano, pues si no existe información previa, explícita, clara y precisa a los trabajadores, la medida queda

¹³ Véase el artículo 3 de la LOPD sobre diferentes definiciones

calificada como inconstitucional directamente, siendo nulas las consecuencias que hubieran acarreado para el trabajador. A partir de esta sentencia, aunque el consentimiento del trabajador no sea necesario, se debe informar a aquél de la existencia de videovigilancia y de los fines que se persiguen con esta (Cabellos, 2024), en defecto de dicha información se incurría en la vulneración del art 18.4 de la CE.

En este caso, se hace hincapié en la distinción entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos, que se pone de manifiesto en la STC 292/2000 de 30 de noviembre y sobre la que ya se hizo amplia referencia. Reproduciendo las palabras de Inmaculada Jiménez-Castellanos Ballesteros, la STC 29/2013, de 11 de febrero, puede resumirse en que “la omisión del deber de información previa al trabajador supone una lesión del contenido esencial del derecho fundamental a la protección de datos que puede restringir el ejercicio de las facultades que lo conforman” (2017, pág. 153).

3.4 INICIO DE LA DEVALUACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN RIESGO

Partiendo de los criterios establecidos por el TC anteriormente, hay que hacer especial referencia a la STC 39/2016 de 3 de marzo. En junio de 2012, la demandante, trabajadora de BERSKA BSK España, S.A., es despedida por trasgresión de la buena fe contractual. Las cámaras de videovigilancia habían captado imágenes de la demandante, apropiándose de dinero y realizando operaciones de devolución falsas. Las cámaras fueron instaladas sin comunicación previa a los trabajadores a raíz de las sospechas sobre la concurrencia de estas actividades irregulares, ahora bien, se colocó un distintivo informativo en el escaparate.

La demandante de amparo solicitó la nulidad del despido por atentar contra su honor, intimidad y dignidad. Alegó que, si bien tenía conocimiento de la existencia de las cámaras, no se le había informado con carácter previo, explícito, claro e inequívoco de la instalación de dichos dispositivos y por tanto tampoco de su finalidad de control, disciplinaria y sancionadora. Así pues, argumenta que el criterio establecido en la STC 29/2013 de 11 de febrero, se incumple, y, por tanto, la empresa incurre en una vulneración clara del derecho a la protección de datos personales del art 18.4 de la CE.

La empresa, por el contrario, se fundamenta en la jurisprudencia establecida por el mismo tribunal en su STC 186/2000, de 10 de julio, determinando que la medida, cumple los requisitos del test de proporcionalidad. Alega que el establecimiento de las cámaras de videovigilancia sin informar previamente al trabajador era idóneo, necesario y estrictamente proporcional para los objetivos que pretendía conseguir, prevenir hurtos y vigilar la zona de las cajas.

En el antecedente de hecho primero, se determina que, con la resolución de este caso, el TC busca aclarar su doctrina relacionada con la videovigilancia en el ámbito laboral, y el alcance de la información que se debe facilitar a los trabajadores sobre la finalidad de estas medidas, si es suficiente la información general o, si, por el contrario, la información debe ser de carácter específico. En efecto, esta sentencia aclara la posición del Tribunal en cuanto a estas cuestiones, pero a la vez inicia un proceso de devaluación de los derechos fundamentales del individuo, pues se decantan por concluir, como veremos, que un simple distintivo es suficiente para dar por cumplido el deber de información, no siendo necesario tampoco el consentimiento por parte de los afectados.

En este caso se puede observar como la fuerza de un cartel distintivo de la Agencia Española de Protección de Datos (de ahora en adelante AEPD), es mayor que la del mismo conocimiento del afectado. Se basa el Tribunal, en la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la AEPD sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras. La Instrucción establece los requisitos que deben cumplir dichos distintivos para ser prueba válida y suficiente del conocimiento de los trabajadores acerca de las medidas llevadas a cabo. Según el art 3 la empresa deberá "colocar, en las zonas videovigiladas, al menos un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados" y "tener a disposición de los/las interesados impresos en los que se detalle la información prevista en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999" (AEPD, 2006, art.3). Debe contener una referencia a la LOPD, a la finalidad del tratamiento de los datos obtenidos, la "zona vigilada" y la "identificación del responsable" ante quien se pueden ejercitar los derechos reconocidos por la LOPD (Goñi, 2016, pág 288). Se determina pues, que el art. 18.4 CE no ha sido vulnerado en este caso pues, la trabajadora podía conocer de la existencia de las cámaras y su finalidad.

Ahora bien, en este caso no estamos ante una medida general y ordinaria puesta en marcha por la empresa en uso de su poder de vigilancia sino de una medida *ad hoc*, individualizada hacia el puesto de trabajo concreto de la demandante para confirmar las sospechas de un incumplimiento grave. Así pues, se podría decir que la simple existencia de una sospecha faculta al empresario para limitar los derechos fundamentales del trabajador ejerciendo esta facultad de control.

Aunque en su argumentación jurídica establece que “el consentimiento del afectado es, por tanto, el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal”, en la realidad la conclusión del fallo de esta sentencia es todo lo contrario, pues devalúa dicho consentimiento, convirtiéndolo en mero conocimiento, para dejarlo en un segundo plano, por detrás de la voluntad y capacidad de control del empresario. Como explica Francisco Andrés Valle Muñoz, se cambia la tendencia jurisprudencial para determinar que la grabación de imágenes mediante cámaras situadas en un lugar visible (en este caso frente a una de las cajas registradoras) y con un dispositivo informativo (un cartel de la AEPD) de la empresa de vigilancia contratada, no vulneraría el derecho de protección de datos de carácter personal si existen sospechas de la comisión de actos ilícitos por parte de los trabajadores (2021).

Ante este cambio de criterio radical, José Luis Goñi expresa su apoyo hacia Xiol Ríos, magistrado autor de uno de los votos particulares de la sentencia, opinando que tiene que haber un interés legítimo y además una estricta observancia del principio de proporcionalidad en estos casos. Y que “ese interés legítimo no puede justificarse en ‘la mera utilidad o conveniencia para la empresa’ como tiene declarado el TC en las SSTC 98/2000 y 186/2000” (Goñi, 2016, pág. 289). Critica vehementemente que sea el criterio de un órgano administrativo, la AEPD, el que se tenga en cuenta en una interpretación legislativa a la hora de dilucidar el alcance de ciertos derechos fundamentales, sin siquiera adaptar ese criterio al ámbito que nos ocupa, el ámbito laboral. De la misma manera que Goñi, Xiol Ríos en su voto particular de la sentencia, determina que no se puede afirmar que el deber de información se cumpla a través de este simple aviso al público, ya que “dinamita” (2.f) el derecho fundamental a la protección de datos. El aviso al público pasa por encima de la previsión del art 5 de la LOPD¹⁴ que prevé la obligación de informar a

¹⁴ Véase el artículo 5 de la LOPD sobre el derecho de información en la recogida de datos.

“todos los interesados”. Esta falta de información lesiona el derecho del art. 18.4 CE puesto que, afecta a su contenido esencial, al hacerlo ineficaz, carente de todo su sentido práctico e irreconocible (2.e).

No parece aceptable pues, que el mismo requisito que se usa para obtener grabaciones de videovigilancia sobre colectivos desconocidos, se pueda aplicar igualmente y sin ningún matiz, a un grupo específico o a determinados individuos, dentro de una relación de subordinación. No parece razonable, que la información pueda ser recogida en un mero indicativo y no dentro de las exigencias establecidas en el art 5 de la LOPD, para el resto de las medidas de control. Lo que se consigue con esta sentencia es un retroceso claro en los criterios que se había establecido en 2013. Además, parece perderse una oportunidad excelente para establecer claramente qué requisitos habría que seguir o en qué casos sería posible instalar cámaras ocultas ante sospechas de comisión de algún ilícito por algún empleado en el seno del lugar de trabajo.

El hecho de que el Tribunal deduzca que no es necesario el consentimiento del trabajador para el tratamiento de las imágenes obtenidas, se fundamenta en que “se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral (art 20.3 ET)” (Jiménez-Castellanos, 2017, pág. 144) Así pues, se trata de lo que la doctrina ha denominado “un control de irregularidad, no de regularidad laboral” (Sepúlveda, 2016, pág. 222) estando la medida orientada a constatar ciertas irregularidades basadas en sospechas o indicios.

Se puede ver como la jurisprudencia constitucional ha evolucionado desde una tesis más protectora y garantista de los derechos fundamentales de los trabajadores a una posición que los desestima buscando la consecución de los objetivos empresariales. Se pasa de la necesaria comunicación expresa y clara de las medidas y sus fines, a un simple conocimiento genérico. Ahora bien, cabe destacar, como dice Ferrando García, que en ningún caso se admitiría el “test de honestidad” o la provocación al trabajador a incurrir en una irregularidad para grabar el incumplimiento, siendo esta actuación de mala fe (2016, pág. 47).

3.5 JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: ASUNTOS LÓPEZ RIBALDA I Y II CONTRA ESPAÑA, ASUNTO BARBULESU CONTRA RUMANÍA

El recorrido jurisprudencial que se ha venido haciendo no estaría completo si no se tuviera en cuenta la doctrina y criterios internacionales. El caso López Ribalda y otros contra España, desarrollado en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, llega a ciertas conclusiones que solucionan algunas de las dudas surgidas con la STC 39/2016 de 3 de marzo.

Ante sospechas de hurto y una serie de pérdidas continuadas, en uno de sus establecimientos, la empresa (Mercadona), decide instalar unas cámaras de videovigilancia ocultas y sin informar previamente a los afectados. Establece la exposición de hechos de la sentencia que “se informó al personal del supermercado de la instalación de las cámaras visibles [pero no] fueron informados de las cámaras ocultas” además “la empresa había notificado a la AEPD su intención de instalar cámaras [ante lo que se señaló] las obligaciones de proporcionar información en virtud de la legislación sobre protección de datos personales”. Así pues, se procedió a instalar un cartel distintivo en la tienda “que indicaba la presencia de cámaras [...] pero no su ubicación ni el contenido preciso” (TEDH, 2019).

A través de estas grabaciones se confirmaron las sospechas sobre cinco trabajadoras que habían estado llevando a cabo las actividades descritas. Fueron despedidas y tres de ellas llegaron a un acuerdo transaccional con la empresa, en los términos siguientes: si las empleadas no interponían demanda ante los tribunales laborales contra la empresa, la empresa no interpondría demanda contra las trabajadoras ante los tribunales penales. Pese a ello, todas ejercitan acción por despido nulo al entender que se ha vulnerado su derecho a la intimidad.

Tanto en primera como en segunda instancia, las pretensiones de las demandantes son desestimadas y se determina, que no ha habido violación de derechos de privacidad, y las pruebas, al haber sido obtenidas de manera ilícita, no serían nulas. En cuanto a las tres demandantes que habían firmado el acuerdo con la empresa comprometiéndose a no demandar, se determina que dicho acuerdo, no fue firmado bajo coacción, como alegaban

las demandantes. Así pues, los TSJ de Cataluña consideran procedentes los despidos y el Tribunal Constitucional no admite el recurso de amparo.

El TEDH determina a grandes rasgos que se ha vulnerado el derecho al respeto de la vida privada de las trabajadoras, garantizado por el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)¹⁵, y que los tribunales nacionales habían incumplido su obligación de garantizar la protección efectiva de ese derecho. En virtud del artículo 6 del CEDH¹⁶, las demandantes alegan que la prueba obtenida mediante la videovigilancia era inadmisible. Por último, las tres demandantes que en su momento habían firmado el acuerdo con la empresa, alegan la nulidad del acuerdo por haberse firmado bajo coacción. El TEDH estima la primera pretensión.

Así pues, la clave de su razonamiento radica en que la normativa nacional española, que regula las cámaras de videovigilancia, exige que se informe mediante un letrero de la existencia de cámaras, criterio amparado por la jurisprudencia nacional constitucional (STC 39/2016, de 3 de marzo) y por ello, crea una expectativa razonable de privacidad para los trabajadores, que, al no informar sobre el uso de dichas medidas, se incumple (Alfaro, 2018). La existencia de una regulación clara sobre el derecho de cada uno de los sujetos a ser informado de la existencia de las medidas, la finalidad que persiguen y la posibilidad de establecer videovigilancia encubierta, hace que los recurrentes tengan una expectativa razonable de privacidad. Consecuentemente, según la Sala Tercera del TEDH, al instalar las cámaras y usar sus grabaciones con objetivos disciplinarios y sancionadores vulnera esa expectativa y por tanto el art 8 del CEDH.

Dicha decisión es recurrida y pasa a conocer del asunto la Gran Sala del TEDH. En esta instancia, se determina que “la expectativa razonable de una persona respecto a su intimidad es un factor revelador, pero no necesariamente concluyente” (STEDH Asunto López Ribalda y otros v. España, 2018, ap. 57). Así mismo dice que si bien en la mayoría de los casos el derecho a controlar el uso de los datos obtenidos implica la posibilidad de que un individuo se niegue a publicar su imagen, también abarca el derecho

¹⁵ Art 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos:

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

¹⁶ Véase el artículo 6 del CEDH sobre el derecho a un proceso equitativo

del individuo a oponerse a la grabación, conservación y reproducción de la imagen por parte de otra persona.

El Tribunal, basándose en el Caso Barbulescu, numera los requisitos que se deben cumplir con el fin de garantizar la proporcionalidad de las medidas de videovigilancia en el ámbito laboral y por tanto la estricta observancia y cumplimiento del art. 8 CEDH (STEDH, Caso Barbulescu vs. Rumanía, 2017, ap. 121):

- a) Notificación al trabajador de la puesta en marcha de dichas medidas
- b) Tenerse en cuenta el nivel de privacidad en la zona vigilada, y las limitaciones de tiempo y espacio, así como el número de personas que tienen acceso a los resultados.
- c) Justificación de la imposición de las medidas.
- d) Si hubiera sido posible establecer un sistema de vigilancia basado en métodos y medidas menos intrusivas.
- e) Las consecuencias que estas medidas supondrán para el empleado.
- f) Si se han proporcionado al empleado los medios adecuados para la aceptación de dichas medidas.

El Tribunal concluye que las autoridades españolas no vulneraron su obligación positiva de garantizar el respeto al art 8 CEDH. Además, determina, de la misma manera que la STC 29/2013 de 11 de febrero, que es necesario distinguir aquellas grabaciones hechas en lugares públicos, en los cuales la expectativa de privacidad es prácticamente inexistente, y lugares privados como vestuarios, baños e incluso despachos, donde la expectativa de privacidad del trabajador será elevada. En este caso, nos encontramos en la primera situación en la que la expectativa razonable de privacidad debe ser muy leve.

Además, el Tribunal, considera que la intrusión en la vida privada de las demandantes no alcanzó un alto grado de gravedad, pues se hizo durante un tiempo muy limitado (10 días) y pocas personas tuvieron acceso a la visualización de los vídeos (TEDH, López Ribalda, 2019). Por otro lado, estima la medida necesaria, dadas las circunstancias para la consecución de su finalidad, descubrir a los responsables de los robos, pero también obtener pruebas para utilizarlas en los procedimientos disciplinarios contra ellos. Vemos que estos requisitos se asemejan al test de proporcionalidad del ordenamiento español.

Considera que el requisito de transparencia y el consiguiente derecho a la información son de carácter fundamental, sin embargo, y criterio que cabe destacar por su divergencia al nacional, "el suministro de información a la persona objeto de la vigilancia y su alcance constituye sólo uno de los criterios que deben tenerse en cuenta para evaluar la proporcionalidad de una medida de este tipo en un caso determinado". Al cumplirse el test de proporcionalidad del ordenamiento jurídico español, muy similar al establecido por la jurisprudencia internacional de este Tribunal, se estima que las medidas eran idóneas, necesarias y estrictamente proporcionadas. Así pues, se establece que "la existencia de una sospecha razonable de que se ha cometido una falta grave y la magnitud de las pérdidas identificadas en el presente caso pueden parecer una justificación de peso" contestando así a las dudas que se planteaban con la STC 39/2016.

Por lo tanto, el deber de información a los trabajadores queda en un segundo plano, en el caso en el que existan sospechas razonables de la comisión de algún ilícito por parte de estos. De esta manera la causa de la instalación de dispositivos de videovigilancia puede servir de justificación suficiente para llevar a cabo estas acciones de manera unilateral y no informada.

Hay que recordar que la expectativa razonable de privacidad no supone una prueba o factor determinante a la hora de dilucidar la conclusión de estos casos, como ya se ha visto en el Asunto López Ribalda y otros vs. España, y como se aprecia en la argumentación jurídica del Asunto Barbulescu vs Rumanía, caso que se analizará posteriormente pues si bien, los antecedentes de hecho difieren, la argumentación que hace el TEDH será de gran relevancia.

Por un lado, se plantean dudas en cuanto a la razonabilidad de la expectativa. ¿Razonable para quién? La gran mayoría de la doctrina parece estar de acuerdo con que esta razonabilidad debe estar enmarcada dentro del ámbito y alcance de una sociedad democrática, y en tanto en cuanto este es un principio aplicado por el TEDH, dentro del marco de aquellos estados que hubieran ratificado la CEDH (Álvarez, 2022). El pertenecer todos a un mismo marco normativo da por hecho que se comparten ciertas tradiciones políticas, ideas y perspectivas jurídicas y culturales, teniendo que ser pues, razonable para los estándares de una sociedad democrática. También cabe tener en cuenta que, este test permite meramente razonar si el art. 8 CEDH es aplicable al procedimiento y, aun así, tampoco parece ser imprescindible, pues el Tribunal de Estrasburgo no lo

utiliza en todos los procedimientos en los que entra en juego el derecho a la vida privada (Álvarez, 2022). De todas formas, se puede observar como el propio Tribunal se echa para atrás con López Ribalda II y determina que no se dio esa vulneración. “Así, a pesar de la ausencia de información previa, el tribunal entiende que la existencia de sospechas razonables de que se ha cometido una infracción grave y la constatación de la magnitud de las pérdidas en la empresa, constituyen una justificación suficiente” (López de la Fuente, 2020, pág. 100).

El Asunto Barbulescu contra Rumanía, es esencial para poder entender el criterio del TEDH. Este caso establece determinados requisitos que la empresa debe cumplir a la hora de establecer medidas de control que puedan entrar en conflicto con los derechos fundamentales de los trabajadores.

La empleadora de Barbulescu, le otorga el consentimiento para que el demandante abra una cuenta de *Yahoo messenger* con el propósito de resolver preguntas a los clientes de una manera más rápida y eficiente, y desarrollando pues, sus funciones como encargado de ventas, de forma más satisfactoria. Se explica en los antecedentes de hecho que, “los mensajes se referían a asuntos personales y algunos eran de naturaleza íntima” (STEDH, Caso Barbulescu vs. Rumanía, 2017, ap. 21), incumpliendo una prohibición expresa de la empresa, motivo por el cual es despedido. El demandante impugna su despido, pretensión que es desestimada por el tribunal competente en primera y segunda estancia. Ante el TEDH el demandante alega que su despido se llevó a cabo violando su derecho a la vida privada y al secreto de la correspondencia, amparándose en el art. 8 del CEDH.

La Sección Cuarta del TEDH conoce del asunto, determinando que el, y por tanto, el empleador no ha vulnerado los derechos de Barbulescu, pues existía una prohibición explícita contra el uso privado de los dispositivos proporcionados por la empresa. Ahora bien, la Gran Sala, dará la vuelta a dicha argumentación, estimando inocente al demandante y determinando que efectivamente se dio dicha vulneración. Establece que, aunque existía una prohibición clara, el empleado mantiene una “expectativa razonable de privacidad”. La sentencia detalla los requisitos que se deben cumplir, requisitos que se detallaron previamente.

Basándose en estos requisitos, el TEDH concluye que no se respetaron los derechos del trabajador, pues no existió una protección por parte del Estado del derecho a la vida privada y el secreto de las comunicaciones del demandante. No consiguieron una ponderación justa de los intereses en juego por lo que se aprecia una violación del art. 8 del CEDH.

La relevancia de este caso es puesta en duda por algunos juristas. Entre ellos, Cristóbal Molina Navarrete, no cree que haya una verdadera innovación de la doctrina del TEDH con esta sentencia. Determina que pone de manifiesto la necesidad del establecimiento de buenas prácticas y políticas para facilitar el cumplimiento de las normas por los empleadores y mejora del bienestar de los empleados salvaguardando su derecho a la privacidad en una sociedad que tiende a hacerlo cada vez más transparente. Afirma que el art 20.3 del ET es una “norma demasiado genérica” (Molina, 2017, pág. 296), por lo que son los legisladores y los sujetos negociadores los que han de especificar la concreción de estas disposiciones, más que los tribunales. Como determina el magistrado portugués Paulo Pinto, el TEDH parece perder una gran oportunidad de concretar su doctrina respecto a sobre el uso de este tipo de tecnologías en el ámbito laboral.

Por su parte, López de la Fuente, contradice lo argumentado por Molina, pues afirman que con esta sentencia sí existe un cambio doctrinal notable, pues “se añade a la necesidad de información previa [...] el requisito de priorizar las medidas preventivas sobre las de control y la necesidad que garantizar la transparencia” (2020, pág. 92).

Así pues, en un mundo permanentemente intercomunicado como el actual, es imposible que un trabajador evite esa conexión durante ocho horas seguidas, como dice Rodríguez-Rico Roldan, esa posibilidad “es un mito” (2018, ap. 2.1, párrafo 5). Por lo tanto, por mucho que exista una prohibición de un uso específico de determinados dispositivos, se debe respetar la expectativa razonable de privacidad.

3.6 CONCEPTO DE FLAGRANCIA

La STC 119/2022 de 29 de septiembre de 2022, es un ejemplo clave que pone de manifiesto la jurisprudencia actual sobre la videovigilancia en el lugar de trabajo. En este caso, la empresa Saltoki Araba, S.A. despidió a un trabajador por "una transgresión de la

buena fe contractual”. Los hechos causa del despido consistieron en la entrega de ciertos productos de la empresa a un tercero a cambio de una cantidad desconocida en metálico, sin entrega de recibo. Ante estas conductas y teniendo las imágenes de este intercambio grabadas por las cámaras, la empresa decide despedir al empleado, que consecuentemente interpone demanda por despido nulo, al considerar, que las pruebas se obtuvieron vulnerando sus derechos fundamentales. El Juzgado de lo Social lo declara procedente haciendo referencia a la jurisprudencia analizada *supra* (STC 292/2000 y STC 29/2013), argumentando que “dichas cámaras de videovigilancia estaban expuestas dentro del local a plena vista de todos, con advertencia de su existencia a través del cartel informativo colocado en el exterior del local” y por tanto estima la pertinencia de las medidas. Más tarde el TSJ del País Vasco, revoca esta decisión declarándolo improcedente, haciendo, en este caso, referencia al asunto Barbulescu y López Ribalda. La empresa recurre en casación para la unificación de doctrina, pero el Tribunal Supremo inadmite el recurso, interponiendo la empresa recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional alegando vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva.

El Tribunal concluye que no existió vulneración alguna. Determina que “la empresa había colocado el correspondiente distintivo en lugar visible, ajustado a las previsiones legales en materia de protección de datos” y que “las cámaras se utilizaron para comprobar un hecho concreto, que resultó flagrante, y sobre la base de una sospecha indiciaria concreta” (FJ 6º), por tanto, descarta la vulneración del derecho a la protección de datos. En cuanto al derecho a la intimidad, el Tribunal lleva a cabo el test de proporcionalidad, el cual estima superado, descartando que hubiera habido una lesión contra este derecho.

En este caso, el hecho de que el empresario no hubiera informado correctamente durante años pudiendo y debiendo hacerlo es completamente irrelevante. Así pues, en el seno de esta empresa ya se había despedido a un trabajador en el año 2014 tras las pruebas obtenidas por las mismas cámaras que contaban con el mismo distintivo que el que se trata de defender en el caso que nos ocupa. El tribunal determina que el hecho de que el trabajador conociera del despido producido en 2014 y los medios que se usaron para realizarlo no exime de responsabilidad a la empresa (FJ 6ºb).

Cabe tener en cuenta para la explicación de este concepto, la STS 23/2025 de 14 de enero de 2025, trata el despido de una trabajadora de Stradivarius en País Vasco, tras

constatarse ciertas “operaciones anómalas” constitutivas de fraude interno. En este caso se concluye que “las cámaras de videovigilancia son visibles y los empleados conocen su instalación, habiendo sido informados los representantes de los trabajadores” (FJ 3º) y que la medida instalada adecuadamente verifica la comisión de un ilícito ante la sospecha flagrante del empresario, por lo tanto, siendo lícito el despido (FJ 3º).

En ambas sentencias se usa el concepto de flagrancia como un mecanismo que da pie a la excepción de cumplir el deber de informar al trabajador. Como determina Miguel Ángel Cabellos, la flagrancia “deja de ser algo que es percibido a través de los sentidos mientras que ocurre, para ser cualquier cosa que quede grabada, a la que se tiene acceso en cualquier momento” (2024, pág. 37). “Todo es flagrante, aunque nadie lo haya visto” (Cabellos, 2024, pág. 37), y cualquier sospecha dará la capacidad al empresario de ignorar el deber establecido por la ley para reemplazarlo con un simple distintivo en alguna pared, anulando cualquier garantía de los derechos de los trabajadores. Por su parte, y con razón, el magistrado de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Florentino Egúaras, lamenta, a raíz de esta sentencia que “se ha omitido el reajuste que requiere el desequilibrio que existe entre empresa y trabajador” (2022, pág. 56), perspectiva pesimista, pero al mismo tiempo, realista del camino que sigue la protección de ciertos derechos en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 4. MÉTODOS DE CONTROL DEL EMPRESARIO: GEOLOCALIZACIÓN

En este apartado se hará un análisis en profundidad sobre el uso de dispositivos tecnológicos por parte de la empresa, con la finalidad de conocer en todo momento la localización de sus trabajadores, ya sea, mediante GPS (Global Positioning Systems) instalados en los vehículos, teléfonos o tabletas proporcionadas por el empresario. Se analizará esta cuestión atendiendo tanto al criterio jurisprudencial teniendo en cuenta que, como dice Fernández Orrico, constituye uno “de los dispositivos digitales menos regulados en el ámbito jurídico laboral” (2021, ap. 1, párrafo 4). Pese a su escasez regulatoria la realidad es que el uso empresarial de estos dispositivos ha aumentado progresivamente en contextos en los que el trabajador debe ausentarse del lugar de trabajo para realizar sus funciones, convirtiéndose en un elemento esencial de estas labores. Así pues, se ha llegado a considerar que la manipulación consciente de estos aparatos de

localización supondría una trasgresión de las obligaciones contractuales de carácter grave y por tanto un motivo legítimo de despido disciplinario.

El artículo 90 de la LOPDGDD regula la relación entre el derecho a la intimidad y el uso de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. Se establecen límites, la puesta en práctica de esta facultad conforme a la ley, y la información de carácter previa, clara, e inequívoca hacia los trabajadores, sobre la existencia y características de estos dispositivos, así como sobre el ejercicio de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Es cierto que el uso de dispositivos de geolocalización facilita la gestión del trabajo de una forma más eficaz, en empresas cuyo objeto es trasladarse de un sitio a otro para cumplir sus objetivos, esto es, repartidores, comerciantes, conductores, vigilantes de seguridad... Ahora bien, con la instalación de estos dispositivos nace el mismo conflicto analizado *supra*, entre el derecho del empresario a establecer las medidas que estime oportunas (art. 20.3 ET), amparado por su libertad de empresa (arts. 33 y 38 de la CE), y el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) y a la protección de datos personales (art. 18.4 de la CE) del trabajador. Dice Fernández Orrico, “que la vigilancia y control que la empresa efectúa sobre el trabajador [con el uso de estas medidas], debe focalizarse en si con tales dispositivos de geolocalización puede comprobar que ha cumplido con su actividad laboral sin ir más allá, existiendo el peligro de sobrepasar ese límite, si se controla la conducta del trabajador” (2021, ap. 2, párrafo 3).

Cabe detenerse en el análisis de los datos obtenidos a través de dispositivos GPS y su naturaleza. Como se dijo previamente serán datos personales “cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables” (art 3.1 de la LOPD). Los datos que se pueden llegar a extraer si esta medida es implementada varían desde, saber en todo momento, la posición geográfica del sujeto, hasta conocer los recorridos que efectúa, así como las paradas si existiesen. De su sistematización se pueden llegar a extraer hábitos, el lugar de residencia, preferencias y gustos. Así pues, los peligros de la geolocalización no vienen tanto por los datos concretos que de manera individual muestran la posición de una persona, sino, como explica Polo Roca, “por la suma de estos datos que pueden mostrar una tendencia que permita predecir esos movimientos y comportamientos y, en consecuencia, lleven a conocer aspectos muy concretos de la

esfera de la intimidad” (2020, pág. 152). Por tanto, la localización se puede calificar como dato personal del individuo y que por tanto se encuentra regulado por la LOPDGDD.

4.1 INFORMACIÓN PREVIA COMO REQUISITO NECESARIO

Si bien la jurisprudencia más reciente, hace hincapié en la necesidad de proporcionar información previa, explícita, clara y precisa al trabajador, cuando se pretende instalar medidas de control a través de dispositivos GPS y de las funciones que se pretenden llevar a cabo, esto no siempre fue así. Debido a la escasez normativa, este criterio ha sido construido a lo largo de una breve y reciente historia jurisprudencial, por lo que en un principio este requisito era extremadamente flexible. Esto ocurría en aquellos casos en los que se cumplía el juicio de proporcionalidad y no existía ninguna otra medida menos restrictiva¹⁷.

La STSJ de Castilla-La Mancha 370/2015, de 31 de marzo, establece la necesidad, como se establecía en un principio con relación a la videovigilancia, de proporcionar la suficiente información a los trabajadores, cuando una medida de control y vigilancia como la instalación de dispositivos GPS, se vaya a llevar a cabo, así como de la finalidad que se busca con dicha recaudación y tratamiento de datos.

En este caso se establece que si bien, el hecho de que exista un acuerdo descrito por ambas partes es recomendable, no es necesario que se dé un “consentimiento específico por parte del trabajador” (FJ. 4º). Por ello, los datos obtenidos del sistema GPS del vehículo podían utilizarse por la empresa para la comprobación del cumplimiento de los deberes laborales del interesado (FJ 4º).

El TSJ hace una diferenciación temporal esencial para determinar la validez de los datos obtenidos. Así pues, en este caso concreto, los datos que se obtienen se han creado durante la jornada laboral del trabajador, lo cual facilita al empresario a obtenerlos, tratarlos y usarlos, al haber informado previamente al trabajador. Ahora bien, en el caso de que el vehículo en el cual se hubiera instalado el dispositivo GPS fuera puesto a

¹⁷ La STSJ de Cataluña de 5 de marzo de 2012 (rec. 5194/2011) es un ejemplo claro de esta situación. Así pues, se estima la validez y licitud de un dispositivo GPS instalado en el vehículo puesto a disposición del trabajador por la empresa (TESSAG IBÉRICA, S. A). Ahora bien, la única información que se le proporcionó al trabajador fue una advertencia sobre la posibilidad que sopesaba la empresa de adoptar medidas de vigilancia y control del cumplimiento de sus obligaciones.

disposición del trabajador de forma permanente, aquellos datos ajenos a la jornada laboral no serían válidos. Este es el mismo criterio utilizado por el TSJ de Andalucía-Granada 1608/2015, de 15 de julio que declara la procedencia del despido de una delegada comercial, argumentando que los datos GPS generados por el vehículo durante la jornada laboral, que demuestran que los reportes de visitas que se dicen efectuadas no son ciertos, no siendo preciso el *consentimiento* previo del trabajador para implantar el GPS en el coche de empresa (Miquel Ángel Purcalla, 2017).

En 2015, la empresa Manuel Orejas S.A., hace llegar a todos los trabajadores un documento denominado “Clausula confidencial y competencia desleal” por el cual se les informa de que se les va a entregar unas *tablets* para el buen desarrollo de sus funciones. Estas *tablets* serán utilizadas como si fueran teléfonos móviles exclusivamente en el ámbito laboral mediante los cuales se supervisará el servicio de venta a distancia. Además, un módulo GPS para controlar las visitas de los trabajadores sin permitir la geolocalización de manera ininterrumpida, creando simplemente marcas cartográficas. Así mismo, el documento incluye una cláusula que detalla las consecuencias de su incumplimiento, entre ellas, el despido disciplinario.

A finales del mismo año, se avisa al demandante de que la empresa cuenta con información que confirma el “incumplimiento reiterado y sistemático de sus funciones” y “el cobro de dietas cuando comía en su domicilio” dos faltas graves. Dicho aviso buscaba que no se repitieran estas conductas, pero a pesar de la buena fe de la empresa, el demandante reincidió de manera notable, ante lo cual se presentó carta de despido.

La Sentencia del Juzgado de lo social núm. 1 de Oviedo de 11 de mayo de 2007 desestimó la demanda declarando la procedencia del despido acordado por la empresa demandada y, frente a dicha resolución, el demandante interpone recurso de suplicación. En este caso, no se cuestiona la idoneidad ni la proporcionalidad del medio de prueba.

Ignasi Beltrán de Heredia mantiene que el derecho a la intimidad no es el único que puede verse vulnerado, criterio que vimos en la diversa jurisprudencia relativa a la videovigilancia, “pues, si se prevé un control de estos instrumentos informáticos es probable que también se esté procediendo a una recogida sistemática y exhaustiva de datos memorizados sobre aspectos del comportamiento del trabajador. Y, por consiguiente, el derecho a la libertad informática puede verse afectado” (Beltrán de

Heredia, 2017, ap. 1, párrafo 7). Habla este autor del principio de autodeterminación que debe cumplirse, según el cual el empresario tiene derecho a obviar el consentimiento de los trabajadores, no así la información que les debe procurar, relativa a las medidas tomadas, la información que se pretende obtener y la finalidad del tratamiento de dichos datos, cumpliendo así con lo previsto en la LOPD. Así pues, "siempre que los datos hayan sido obtenidos de un modo lícito, una vez creado el fichero, el sistema de garantías debe prevalecer" (Beltrán de Heredia, 2017, ap. 1, párrafo 14).

4.2 ÁMBITO TEMPORAL EN EL QUE LA INSTALACIÓN DE GPS ES VÁLIDA

La STSJ de Asturias 3058/2017 de 27 de diciembre de 2017, establecerá un requisito fundamental a la hora de imponer estas medidas, haciendo una distinción de exigencias según el momento en el que se encuentren en funcionamiento.

Zener Comunicaciones S.A., empresa de colocación de Telecable a domicilio, emite diversas comunicaciones a sus trabajadores sobre la futura puesta en marcha de medidas de control. En una de las comunicaciones se detalla las funciones principales de los dispositivos de geolocalización que se van a instalar en algunos vehículos. La finalidad de dichos dispositivos dice la demandada será la "localización en tiempo real, visualización de trayectos con posición segundo -a segundo, visualización de tramos conducidos con exceso de velocidad, detección de vehículo más cercano a un punto / calle, cuentakilómetros basado en GPS y creación de alertas, datos que a su vez permitirán elaborar informes de distancia por día o por periodos, ralenti, recorridos, (reconstrucción de recorridos duración, kilometraje, recorridos efectuados fuera de horario), exceso de velocidad, localización, detalle de actividad (número de paradas, duración de la parada, retrasos). El dispositivo permitirá también configurar alertas, entre otras, de hora de arranque y aparcamiento del vehículo, hora de aparcamiento exceso de velocidad, paradas no autorizadas, duración excesiva de las paradas, puntos de paso y paradas, entre otras." (STSJ de Asturias 3058/2017 de 27 de diciembre de 2017). Esta medida se comunicó a Comisiones Obreras (CCOO), a los trabajadores y se inscribió en el fichero de la AEPD. Ahora bien, dichas medidas se mantuvieron activas fuera del horario laboral motivo por el cual, CCOO presenta demanda.

El Tribunal concluye que, aunque las medidas son lícitas, mientras esté activas durante la jornada laboral, habiéndose cumplido los deberes de información hacia los trabajadores y el test de proporcionalidad, no es admisible fuera de la jornada laboral. Expone claramente que “cuando finaliza la jornada laboral o acaba el tiempo de trabajo, dichas facultades empresariales desaparecen y el contrato de trabajo deja de constituir el vínculo entre las partes que ampara el poder de la demandada para imponer las medidas implantadas de captación y tratamiento de datos” (FJ 5º). A partir de ese momento el consentimiento de los trabajadores sería requisito necesario para mantener en funcionamiento las medidas de control y vigilancia. Así pues, con esta sentencia se establece un precedente sobre la ilicitud del ejercicio del poder de vigilancia y control del empresario fuera de la jornada laboral, pues esto vulnera flagrantemente su derecho a la intimidad (art. 18.1 CE).

Así pues, como se puede observar por la conclusión a la que llega el Tribunal, y como expone Fernández Orrico, “en principio, al finalizar la jornada laboral el empresario, debe desconectar el dispositivo de geolocalización instalado en el vehículo u otro dispositivo destinado al control de la actividad laboral del trabajador” (2021, ap. 5, párrafo 4). Por tanto, gracias a la jurisprudencia, se ha entendido que el empresario podrá instaurar esta medida de control sin necesidad de contar con el consentimiento de los trabajadores. Para ello, esta medida debe considerarse “necesaria para la ejecución del trabajo” (Aguilera, 2020, pág. 128).

Ahora bien, qué sucede si el trabajador hace uso del vehículo proporcionado por la empresa fuera de su jornada laboral, cuando su uso solo se permite con finalidad laboral dentro de la jornada. En este caso se llegan a plantear dudas, pues los dispositivos GPS como venimos diciendo, no pueden estar activados en momentos no correspondientes a la jornada laboral para los cuales el trabajador no ha dado su consentimiento expreso (STSJ de Asturias 3058/2017 de 27 de diciembre de 2017). El Tribunal Supremo da respuesta a esta cuestión en 2017 cuando recibe recurso de casación para la unificación de doctrina.

Tiendas Conexión SLU despide a una trabajadora por indisciplina y desobediencia en el trabajo, transgresión de la buena fe contractual y abuso de la confianza, al constatar a través de los dispositivos GPS de su vehículo de trabajo, que hacía uso personal de él. Así mismo comprueba la empresa, que, durante una baja por ansiedad grave, el uso del

vehículo de trabajo continuó, estando la trabajadora fuera de la jornada laboral, disfrutando una baja por incapacidad temporal de 25 días. Ante el despido, la trabajadora interpone demanda, la cual es desestimada. Más tarde, el TSJ de Andalucía revoca la anterior sentencia y declara nulo el despido. Tiendas Conexión SLU formaliza recurso de casación para la unificación de doctrina.

Una vez más como se viene observando, el Tribunal aproxima este asunto desde la vulneración del derecho a la protección de datos personales (art 18.4 CE) por el carácter autónomo que confiere al individuo de disponer de dichos datos. En este caso, el Tribunal se aleja del criterio anterior de la STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017¹⁸, para determinar que existe una diferencia clara. En este caso, la trabajadora era plenamente consciente de la prohibición de usar el vehículo fuera de la jornada laboral y con finalidades distintas, así como el hecho de que el vehículo era localizable por el dispositivo GPS que se instaló previa información a los trabajadores. Determina pues el Tribunal Supremo que “había conocimiento previo y no se aprecia invasión de la esfera privada de la trabajadora, al afectar exclusivamente a la ubicación y movimiento del vehículo del que, eso sí, ella era responsable y debía utilizar con arreglo a lo pactado” (FJ 2º). Por tanto, se estima procedente el despido de la trabajadora, en tanto en cuanto el uso del vehículo se efectuó fuera de la jornada laboral pese a la prohibición clara y expresa por parte del empresario, sentando un importante precedente para los conflictos futuros.

4.3 GEOLOCALIZACIÓN MEDIANTE APLICACIONES EN EL TELÉFONO MÓVIL PERSONAL: CASO “PROYECTO TRACKER”

Cabe destacar un asunto que llega hasta el Tribunal Supremo que desestima el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Audiencia Nacional, relacionado con la instalación de dispositivos de geolocalización por parte Telepizza SAU. En esta ocasión CCOO y UGT interponen demanda contra la empresa, por haber establecido lo que se conoce como “Proyecto Tracker”, el cual impone “la obligación para el trabajador con categoría de repartidor de aportar a la actividad empresarial un teléfono móvil con conexión a internet de su propiedad, y la aplicación informática de la empresa que permite

¹⁸ En la STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2017, rec.224/2017, se establece que salvo que los trabajadores de su consentimiento, la empresa tiene la obligación de instalar un procedimiento que permita desactivar el sistema de geolocalización, para no captar datos fuera de la jornada

la geolocalización del dispositivo y del trabajador durante su jornada laboral” (STS 163/2021 de 8 febrero de 2021). Subsidiariamente se pidió que en caso de que la empresa precisara de un dispositivo móvil para ejercer esta función de control, proporcionase los teléfonos a los trabajadores.

En la comunicación efectuada a los trabajadores se especifica que “la negativa reiterada o imposibilidad sobrevenida de aportación de esta herramienta por parte del trabajador, o de la aplicación informática antes mencionada, será causa suficiente para la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el artículo 49.1.b) del ET” (STS 163/2021 de 8 febrero de 2021). Así pues, se informa a los trabajadores de los medios que se van a usar, la forma de utilización y la responsabilidad del empleado, así como el régimen disciplinario aparejado a esta medida y las medidas compensatorias por los gastos que genere.

Las preocupaciones declaradas por UGT y CCOO llevan a la celebración de diversas reuniones del comité intercentros con la empresa, al no llegar a ningún acuerdo se interpone demanda, tras la cual se estiman todas las pretensiones. El Tribunal de primera instancia argumenta que la información que se dio a los trabajadores no fue suficiente en el momento previo a instalar la medida, que la obligación de aportar su propio teléfono móvil “quiebra la ajenidad en los medios, al hacer responsable al trabajador de cualquier impedimento en la activación del sistema” (FJ 1º), y por último, que dicha medida no cumple los requisitos de proporcionalidad. Ante esto, la empresa interpone recurso de casación.

Se plantea si la medida es conforme a derecho y si la información proporcionada a los trabajadores era suficiente, alegando la empresa el cumplimiento estricto de ambos requisitos. Por un lado, dice la Sala que existen otros instrumentos adecuados para cubrir la finalidad que persigue la empresa y que no resultan ser invasivos de aquellos derechos constitucionalmente protegidos. Por otro lado, el TS determina que, aunque se entendiera que la información relevante se conoce al ponerse en funcionamiento la medida, parece ser que antes de que se diera la información pertinente a los trabajadores, la medida ya se había puesto en funcionamiento. Por lo tanto, determina que “el derecho que otorga el art 64 del ET a la representación legal de los trabajadores fue ignorado por la demandada que procedió a implantar el sistema sin poner a disposición de dicha representación la

información realmente necesaria para un exacto conocimiento del alcance del mismo” (FJ 1º).

Así mismo, se establece, que la ajenidad seguiría existiendo en este caso, si la obtención de los dispositivos móviles no fuera un elemento esencial para la configuración del contrato. Ahora bien, en tanto en cuanto, la obtención de dichos dispositivos, su cuidado y la manera de usarlo, suponen causas de extinción del contrato y con ello, de la relación laboral, se puede afirmar que dichos dispositivos son esenciales para esta relación. Por tanto, al configurarse como elemento esencial, esa ajenidad, se desvanece.

Así pues, el Tribunal Supremo concluye que esta medida vulnera los derechos fundamentales de intimidad y protección de datos del trabajador al no contar este con la información adecuada, necesaria y suficiente antes de la implementación de las medidas, y por no cumplir el test de proporcionalidad, pues no se puede afirmar que el mandato imperativo por parte del empresario de aportar un dispositivo esencial para el desarrollo del trabajo sea válido. No cumple el juicio de idoneidad, de necesidad ni de proporcionalidad estricta. Por último, el Tribunal establece que dichas cláusulas que imponen al trabajador la obtención del dispositivo móvil y las responsabilidades para con el dispositivo, son abusivas y en ningún caso, ajustadas a la realidad.

4.4 STEDH DE 13 DE DICIEMBRE DE 2022, ASUNTO FLORINDO DE ALMEIDA VASCONCELOS GRAMAXO VS PORTUGAL

De la misma manera en que se hizo en el apartado anterior relativo a la videovigilancia como medida de control del empresario, en este apartado se analizará el uso de dispositivos GPS por parte del empresario desde una perspectiva jurídico-internacional. Para ello cabe adentrarse en la Sentencia del TEDH de 13 de diciembre de 2022, (rec. 26968/2016), por la importancia que tiene para la cuestión objeto de estudio. Este es el primer pronunciamiento de este Tribunal en un caso en el que se valora la colisión entre los derechos fundamentales de intimidad de un individuo y el control de la empresa a través de dispositivos de geolocalización.

Con esta resolución, el TEDH estima la decisión de los tribunales portugueses que declararon justificado el despido de un trabajador, tras comprobar los datos de los GPS del vehículo que la empresa había puesto a su disposición para uso laboral. Estamos ante

una empresa farmacéutica que, para facilitar la consecución de los objetivos de venta del trabajador, le proporciona un vehículo, el cual podrá usar con fines privados fuera de la jornada laboral, siempre que reembolse el gasto derivado de dicho uso a la empresa. Los empleados afectados por la medida adoptada fueron “informados de la instalación del dispositivo de geolocalización y de los motivos de la medida, destinada principalmente a controlar las distancias recorridas por los empleados en el ejercicio de sus actividades, así como de las consecuencias en caso de discrepancia entre los datos del GPS y los introducidos en el CRM” (TEDH, Asunto Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, 2022, legal summary) aplicación usada por la empresa para recopilar los datos de las jornadas.

A través del tratamiento de estos datos, se constató que el empleado había aumentado los recorridos durante su jornada para de alguna manera compensar los recorridos que hacía fuera de su jornada y disminuir así la cantidad a reembolsar. Además, se pudo comprobar que, en más de una ocasión, el trabajador había acortado su jornada de ocho horas diarias. En primera instancia se declara el despido procedente. En segunda instancia, el Tribunal confirma la sentencia anterior, pero teniendo en cuenta solamente los datos relativos a las distancias recorridas, estimando inválidos los datos de seguimiento de su actividad profesional (TEDH, Asunto Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, 2022, legal summary). Los tribunales nacionales estiman la medida en base a su consideración de que la información proporcionada era suficiente y la firma del trabajador de un documento que constataba su conocimiento acerca de la instalación, uso, finalidades y posibles consecuencias del uso de las medidas. Ahora bien, el Tribunal de segunda instancia desestima uno de los motivos de despido, argumentando que “los dispositivos de geolocalización no podían utilizarse para controlar el rendimiento de los empleados o el cumplimiento de su horario de trabajo”, argumento que el TEDH, posteriormente, tendrá en cuenta.

Esta consideración esencial, redujo el ámbito de intrusión del empresario en la esfera de privacidad y protección de datos del empleado, limitándose a lo estrictamente necesario para cumplir con el objetivo de las medidas, controlar los gastos de la empresa.

El TEDH, analiza esta resolución emitida por el Tribunal de Apelación y estima que el Estado no se extralimitó, cumpliendo su obligación de proteger los derechos del demandante, derechos que se respetaron en todo momento. Desestima pues, las

pretensiones del demandante, dando la razón al Estado, y por consiguiente a la empresa. Ahora bien, si algo se puede extraer de esta resolución como enuncia Eduardo Rojo, es que el TEDH “parece decantarse hacia una interpretación y aplicación del art. 8 del CEDH que concede más importancia a la valoración de los medios de prueba obtenidos en sede judicial nacional y a su apreciación por los tribunales nacionales, y que deja en un segundo plano, aunque no descartado evidentemente, el acudir a la valoración de si esa apreciación, y su impacto sobre el respeto al derecho a la vida privada de la persona trabajadora, es contraria a derecho por ser irrazonable” (2023, ap. 17).

Por tanto, se concluye que “la autorización del uso mixto del vehículo, laboral y personal, no impide el control del mismo” (Rico, 2024, pág. 141), pudiendo de esta manera tratarse los datos referentes a los kilómetros recorridos fuera del tiempo de trabajo.

5. CONCLUSIONES: ESTADO DE LA CUESTION; JURISPRUDENCIA DE REFERENCIA; Y EVOLUCIÓN PREVISIBLE

El uso de la tecnología por parte del empresario para el ejercicio de sus poderes de control y vigilancia puede llegar a suponer una amenaza a los derechos de los trabajadores. Ante la falta de una normativa clara y adecuada, han sido los Tribunales los que se han encargado de abordar esta problemática. Este trabajo partía de la hipótesis de que la evolución jurisprudencial en materia de los medios de control por parte del empresario ha pasado de una postura garantista de los derechos de los trabajadores a una interpretación más flexible. Por la estructura de este trabajo, las conclusiones se dividirán en dos apartados fundamentales separando entre los dos medios de control analizados, la videovigilancia y la geolocalización.

- Videovigilancia

A partir del análisis jurisprudencial efectuado para verificar la hipótesis, se puede afirmar que la interpretación que hacen los tribunales sobre el uso de los dispositivos de videovigilancia es madura y estable. Aunque el criterio utilizado ha ido evolucionando, hace ya tiempo, se puede apreciar cierta homogeneidad y congruencia.

En un principio la tendencia parecía muy clara: más garantías a los trabajadores. Con este objetivo en mente, tanto los tribunales como la ley se encargaron de establecer

como inapelable la necesidad de información previa, clara y precisa, y el cumplimiento estricto del test de proporcionalidad. Ahora bien, en 2016 se produce un cambio radical en esta tendencia, adoptando una postura mucho más permisiva hacia el empleador.

Las dos sentencias de referencia básicas para el estudio de la videovigilancia como método de control del empresario son la STC 39/2016 y la STC 119/2022, y a través de ellas se determina el estado actual de la cuestión. La protección de la autodeterminación informativa, es decir, el derecho a la protección de los datos, ha sido reducida a favor de la facultad de control del empresario. La jurisprudencia se aleja del test de proporcionalidad y elimina el carácter obligatorio de la información previa, siendo esta sustituida por un distintivo informativo general de un órgano administrativo. Por otro lado, siempre que haya sospechas razonables de la comisión flagrante de un delito, la expectativa de privacidad, que ya era casi inexistente, queda prácticamente anulada.

Si bien la jurisprudencia internacional sigue la misma tendencia, lo hace de una manera más sutil y no tan radical. En esta instancia las sentencias de referencia son los asuntos López Ribalda II y Barbulescu II. El TEDH establece que, si hay sospechas razonables de un ilícito grave, la videovigilancia podría ser válida incluso sin notificación previa. En este aspecto tanto la jurisprudencia nacional como la internacional coinciden. Ahora bien, en esta instancia, será necesario seguir ciertos requisitos de proporcionalidad y justificación, siendo los casos en los que se permite la exclusión de información previa, meras excepciones en circunstancias estrictas. Así pues, aunque se relativiza el deber de información, se exige una justificación suficiente, siendo extremadamente importante la transparencia.

Se puede ver como tanto la jurisprudencia nacional como la internacional se encaminan hacia una mayor flexibilidad en la regulación de la videovigilancia laboral. Ahora bien, mientras los tribunales españoles aceptan la existencia de información previa a través de un mero cartel general, el TEDH exige el cumplimiento de los criterios de proporcionalidad y justificación.

La interpretación se encuentra asentada y generalmente aceptada por los tribunales, por lo que no se prevé que vaya a cambiar en un futuro próximo. De hecho, parece que, con la tendencia existente, es muy probable que las garantías de las que

gozaban los trabajadores vayan a seguir disminuyendo hasta un hipotético caso en el que la libertad del empresario prevalezca totalmente sobre los derechos de los trabajadores.

- **Geolocalización**

En cuanto a la geolocalización, la tendencia es parecida por parte de la jurisprudencia existente sobre la videovigilancia. Ahora bien, los criterios que regulan y ordenan estas medidas, no parecen ser tan maduros ni estar tan asentados en los tribunales.

En este caso la jurisprudencia es más escasa, pero a pesar de ello, se puede identificar una sentencia de referencia, STS 163/2021, en la cual se hace una matización esencial con respecto a la videovigilancia. Los dispositivos de geolocalización instalados tanto en dispositivos móviles, ordenadores o vehículos, si estos se usan tanto para fines laborales y privados, son susceptibles de captar información cuando el trabajador se encuentra fuera de la jornada laboral. Esto debe ser evitado o en su caso, contar con el consentimiento explícito del trabajador. Por lo tanto, hay que diferenciar temporalmente, la licitud de estas medidas. Cuando el trabajador se encuentre en su jornada laboral, no será necesario el consentimiento, solo la información, con las mismas garantías y características que en los casos de cámaras de videovigilancia. Mientras que en caso de que los dispositivos tengan que acompañar al trabajador de manera necesaria en su esfera privada, estos deberán ser desconectados. Por tanto, se debe cumplir en todo caso con los principios de proporcionalidad y necesidad.

En instancia del TEDH, la sentencia referencia es el caso Gramaxo contra Portugal, por ser una de las más recientes. El criterio es el mismo que siguen los tribunales nacionales, determinando que la intrusión en la vida privada debe ser mínima y proporcional a la necesidad de control laboral.

Se puede apreciar que, en el caso de la geolocalización, la jurisprudencia es mucho más garantista de los derechos del trabajador, entendiendo que existen peligros mayores contra la protección de datos, al ser dispositivos susceptibles de incidir en la privacidad del afectado una vez su jornada ha terminado. El consentimiento, por tanto, a diferencia de los casos de videovigilancia es esencial, estando esta cuestión sujeta a mayores restricciones.

Parece que, de momento, esta media de control por parte del empresario es más garantista de los derechos de los trabajadores, ahora bien, con la tendencia actual que llevan el resto de las medidas, no parece razonable pensar que, en este caso vaya a ser distinto. Por tanto, se podría decir que, en un futuro, quizás más lejano que en el caso de la videovigilancia, los tribunales se inclinarán hacia el reconocimiento más amplio de la libertad de actuación de los empresarios. Ahora bien, si bien es verdad que esta tendencia es muy posible, cabe tener en cuenta que, a diferencia de la videovigilancia, los dispositivos de geolocalización se caracterizan por traspasar el lugar de trabajo para adentrarse en esferas de la vida privada del trabajador. Por tanto, cabe pensar que, aunque esa inclinación hacia las libertades del empresario por encima de los derechos del trabajador es probable que ocurra, seguramente lo haga de una manera mucho más gradual y sutil, que en el caso de la videovigilancia.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978.

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Convenio Europeo de Derechos Humanos). ECHR. 1950
<https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, 294, de 6 de diciembre de 2018.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

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. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

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). EUR-LEX. <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

Jurisprudencia

Tribunal Constitucional de España. (1985, 19 de julio). *Sentencia 88/1985.*

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion>Show/513>

Tribunal Constitucional de España. (2000, 10 de julio). *Sentencia 186/2000.*

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion>Show/4170>

Tribunal Constitucional de España. (2000, 30 de noviembre). *Sentencia 292/2000.*

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion>Show/4276>

Tribunal Constitucional de España. (2013, 11 de febrero). *Sentencia 29/2013.*

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion>Show/23284>

Tribunal Constitucional de España. (2016, 3 de marzo). *Sentencia 39/2016*.

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion>Show/24843>

Tribunal Constitucional de España. (2022, 29 de septiembre). *Sentencia 119/2022*.

<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion>Show/29082>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2017) *Barbulescu contra Rumanía (Sentencia No. 61496/08)*. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2019). *López Ribalda y otros contra España (Sentencia No. 1874/13 y 8567/13)*. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2022, 13 de diciembre). *Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo contra Portugal (Sentencia No. 26968/16)*
<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-13935>

Tribunal Superior de Justicia de Asturias. (2017, 27 de diciembre). *Sentencia 3058/2017*.
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/287716d49e2d646f>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. (2015, 31 de marzo). *Sentencia 370/2015*.
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/287716d49e2d646f>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (2012, 5 de marzo). *Sentencia 1706/2012*.
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/287716d49e2d646f>

Tribunal Supremo de España. (2021, 8 de febrero). *Sentencia 163/2021*.
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/287716d49e2d646f>

Tribunal Supremo de España. (2025, 14 de enero). *Sentencia 23/2025*.
<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/2174e4a3c40c19cc>

Obras doctrinales

AFLabor & Purcalla, M.A. (2017, julio 21). Control empresarial y geolocalización.

AFLabor. <https://aflabor.wordpress.com/2017/07/21/control-empresarial-y-geolocalizacion-colaboracion-de-miquel-angel-purcalla-bonilla/>

Agencia Española de Protección de Datos. (2006). *Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21648>

Agencia Española de Protección de Datos (2021). *La protección de datos en las relaciones laborales*. <https://www.aepd.es/preguntas-frecuentes/8-videovigilancia/FAQ-0805-se-puede-instalar-camaras-con-la-finalidad-de-control-empresarial>

Aguilera, R. (2020). El derecho a la protección de datos en el ámbito laboral. Los sistemas de videovigilancia y geolocalización. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. (442), 93-134. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.886>

Alfaro, J. (10 de enero de 2018). La sentencia López Ribalda del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Almacén el Derecho*. <https://almacendederecho.org/la-sentencia-lopez-ribalda-del-tribunal-europeo-derechos-humanos>

Alonso, M. (2023). Licitud de la prueba de videovigilancia en supuestos de despido. *Redacción Aranzadi*.

Álvarez, A. (2022). El derecho a la vida privada en la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: un largo camino por recorrer. *Revista Aranzadi Unión Europea*, 5, 1-XX. https://soluciones-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAE1OTU_DMaz9NeSChJKutOyQS9fLhMahbubW11ElnT5KCu_HqcFiUiPsf2e7XdL6JcO71EaN-H3o9c9mAFYWKyzy1V2PiGL0AcpOH-olSAUhJzvCPtcViSa8JlbWbQqhVhjDpkUzzlk6X7NCsFAXQSmdUoWOdczdtDLijk_oG8WyVl0EcwZgyx3LFzc1wlmPULUzjbgN3N6GGTbcXolrqyZDP6QAL5oUe0EV1A8OryCiPKo9VKuycl050Z-0mX31byd1N4tzpPg_nf3uabFCMt7aPdOKYM_S1EPIBBO_zZgWkyy9kZ8rzWkwt0Jl3JytEewLsU0Ej-A7lwp4R4AQAAWKE

Beltrán de Heredia, I. (2017, noviembre 23). Control empresarial mediante GPS y despido: ¿y la libertad informática? *Una mirada crítica a las relaciones laborales*.

<https://ignasibeltran.com/2017/11/23/control-empresarial-mediante-gps-y-despido-y-la-libertad-informatica/>

Cabellos, M.A. (2024). El derecho a la protección de datos personales ante la videovigilancia en el ámbito laboral: la progresiva devaluación en la jurisprudencia constitucional de la obligación de informar al trabajado. *Revista Vasca de Administración Pública*, 47(128), 17-44. DOI: [10.47623/ivap-rvap.128.2024.1.01](https://doi.org/10.47623/ivap-rvap.128.2024.1.01)

Eguaras, F. (2022). Videovigilancia: Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de septiembre de 2022, número 119/2022. *Jurisdicción Social Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 239. <https://www.juecесdemocracia.es/2022/12/29/revista-jurisdiccion-social-239-diciembre-2022/?cn-reloaded=1>

Fernández, F.J. (2021). Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral. Capítulo VI. La geolocalización como medio de control empresarial a distancia de la actividad laboral de los trabajadores. *Tirant lo Blanch*. https://www.tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/tol/documento/show/8451667?general=medidas+de+control+del+empresario+geolocalizaci%C3%B3n&index=4&navigate_url=%2Fbase%2Ftol%2Fdoctrina%2Fsearches%2Fnavigate%3Ftoken_id%3D67c03d0b02267e00101f5f90&next_index=5&num_found=7&pais=esp&prev_index=3&search_type=doctrina&search_url=%2Fbase%2Ftol%2Fdoctrina%2Fsearches%3Findex%3D4%26token_id%3D67c03d0b02267e00101f5f90&token_id=67c03d0b02267e00101f5f90&controller=documents&action=show&appname=tol&legacy=true&librodoctrina=17933

Fernández, J.A. y Rodríguez-Rico, V. (2016). Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España. *Revista Labour & Law Issues*, (2)1, 46-74. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6197>

Ferrando, M.F. (2016). Vigilancia y control de los trabajadores y derecho a la intimidad en el contexto de las nuevas tecnologías. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 399, 37–68. <https://doi.org/10.51302/rtss.2016.2126>

- Goñi, J.L. (2016). Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo: Instalación de cámaras de videovigilancia para la obtención de pruebas y deber de información previa. *Reseñas de Jurisprudencia: Ars Iuris Salmanticensi* 4, 288-291. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/41000>
- Goñi, J. L. (2017). Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores: Análisis desde la perspectiva del Reglamento Europeo de Protección de Datos de 2016. *Revista de Derecho Social*, 78(1), 15-42. <https://www.aadtyss.org.ar/doctrina-internacional-y-comparada.php?q=Nuevas+tecnolog%C3%ADAs+digitales%2C+poderes+empresariales+y+derechos+de+los+trabajadores%3A+an%C3%A1lisis+desde+la+perspectiva+del+Reglamento+Europeo+de+Protecci%C3%B3n+de+Datos+de+2016&anio=>
- Jiménez-Castellanos, I. (2017). Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos. *Temas laborales: Revista Andaluza del Trabajo y Bienestar Social*. 136, 126-156. <https://hdl.handle.net/11441/149537>
- López, M., & Ramos, F. . (2020). Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 506–540. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5075>
- López, M. C. (2014). Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante el uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español. *Policía y seguridad pública*, 1(4), 31-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4899427>
- López, M. J. (Coord.). (2022). *Lecciones de contrato de trabajo*. (Ed: 3). Thomson Reuters (Legal).
- López de la Fuente, G. (2020). Poderes de control del empresario y nuevas tecnologías. En G. López de la Fuente (Ed.), *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores* (pp. 67-103). Tirant lo Blanch. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=787036>

Mestre, J.M y Marrero, C. (29 de enero de 2025). Protección de datos: Tendencia Actual en la UE y casos recientes [miércoles jurídico]. Sagardoy Abogados. Madrid, España.

Molina, C. (2017). El poder empresarial de control digital: ¿'nueva doctrina' del TEDH o mayor rigor aplicativo. A propósito de la STEDH de 5 de septiembre de 2017, caso Barbulescu c. Rumania. *IUSLabor*, 3, 287-297.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6284572>

Moll, R. (2019). La libertad de empresa. En Moll. R (Ed.). *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*. (pp. 65-140) *Tirant lo Blanch*. https://www-tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/tol/documento/show/7691232?general=Negociación+colectiva+y+dimensi%C3%B3n+de+la+empresa&index=1&navigate_url=%2Fbase%2Ftol%2Fdoctrina%2Fsearches%2Fnavigate%3Ftoken_id%3D67e93abb6bb0a4000ce19322&next_index=2&num_found=8&pais=esp&prev_index=0&search_type=doctrina&search_url=%2Fbase%2Ftol%2Fdoctrina%2Fsearches%3Findex%3D1%26token_id%3D67e93abb6bb0a4000ce19322&token_id=67e93abb6bb0a4000ce19322&controller=documents&action=show&appname=tol&le_gacy=true&librodoctrina=16403

Montalvo, F. (2020). Los derechos y libertades públicas (II). En M^a I. Vélez (Coord). *Lecciones de derecho constitucional*. (pp. 401-441). Tirant lo Blanch.

Montesdeoca, A. (2022). La videovigilancia en el ámbito laboral el poder de control del empresario versus el derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*. (5), 290-302.
<https://doi.org/10.24310/rejrss.vi5.14679>

Pascual, J.E. (2023). *Análisis Jurisprudencial del control empresarial a través de las TIC y su incidencia en los derechos fundamentales de los trabajadores*. [Tesis doctoral Universidad Camilo José Cela]. Repositorio Universidad Camilo José Cela:
<https://repositorio.ucjc.edu/handle/20.500.122020/1336>

Polo, A. (2020). Geolocalización, motores de búsqueda y cookies: tres grandes retos para la protección de datos. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 52, 141-184.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7651686>

Rodríguez-Rico, V. (2018). Las facultades empresariales de vigilancia y los derechos fundamentales de los trabajadores. *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, 29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6525568>

Rodríguez-Rico, V. (2024). Derecho a la protección de datos personales y control laboral a través de dispositivos de geolocalización. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479, 115-142. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.20107>

Rojo, E (2023). La importancia de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el ámbito laboral y de protección social (III). Arts. 8 y 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. ¿Cuáles son los límites del control por geolocalización del vehículo de trabajo? Notas a la sentencia de 13 de diciembre de 2022. caso Alfonso Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo contra Portugal (con tres votos radicalmente discrepantes). *Eduardo Rojo Torrecilla*. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/01/la-importancia-de-la-jurisprudencia-del_5.html

Sepúlveda, M. (2016). Poder de control empresarial mediante cámaras de videovigilancia y derecho de los trabajadores a la protección de datos personales: Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno), 39/2016, de 3 de marzo. *Temas laborales*, 133, 219-235. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633984>

Valle, F. (2021). Las cámaras de videovigilancia en la empresa como medio de prueba en el proceso laboral. *IUSLabor*, 3, 31-59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7222064>

Villalba, A. (2016). Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial. *Revista Derecho social y Empresa*. (6), 86-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813341>