



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

EL CONTROL EMPRESARIAL A TRAVÉS DE LA VIDEOVIGILANCIA. LA INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS.

Autora: Mónica Díaz León

5º E3 A

Área de Derecho Laboral

Tutora: María José López Álvarez

Madrid
Abril 2019

RESUMEN

El presente trabajo trata de analizar la problemática existente en torno a la facultad de control empresarial por medio de sistemas de video vigilancia y la posible vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores. En concreto, se examina la procedencia de las sanciones laborales impuestas por el empresario, tras constatar la existencia de incumplimientos de obligaciones laborales por medio de cámaras de vigilancia. Los avances tecnológicos en nuestra sociedad crecen a un ritmo acelerado. Como consecuencia de este gran progreso, la promulgación de normas que regulan el uso de estos dispositivos en el ámbito laboral han ido quedando obsoletas con el paso del tiempo. Es por este motivo, por el que la jurisprudencia ha adquirido un papel protagonista en la resolución de estos conflictos. Así, en este estudio, se analiza la evolución jurisprudencial con relación al uso de estos dispositivos en el ámbito de las relaciones laborales. Ahora bien, la reciente promulgación de una norma que regula esta materia por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico ha marcado un antes y un después en el ejercicio del control empresarial. Con la entrada en vigor de la Ley de Protección de Datos personales y Garantía de los Derechos Fundamentales, parece que los empresarios españoles tendrán que incrementar las cautelas cuando procedan a fiscalizar la actuación de sus trabajadores en el marco del desarrollo de sus prestaciones.

Palabras clave: control empresarial, video vigilancia, medios tecnológicos, derechos fundamentales, jurisprudencia, Ley Orgánica de Protección de Datos.

ABSTRACT

The present study tries to analyze the existing problematic around the faculty of corporate control by means of video surveillance systems and the possible violation of the fundamental rights of the workers. Specifically, it examines the appropriateness of the labor sanctions imposed by the employer, after verifying the existence of non-compliance with labor obligations through surveillance cameras. Technological advances in our society are growing at an accelerated pace. As a consequence of this great progress, the enactment of rules that regulate the use of these devices in the workplace have become obsolete over time. It is for this reason that jurisprudence has acquired a leading role in the resolution of these conflicts. Thus, in this study, the jurisprudential evolution is analyzed in relation to the use of these devices in the field of labor relations. However, the recent enactment of a norm that regulates this matter for the first time in our legal system has marked a before and after in the exercise of business control. With the entry into force of the Law on the Protection of Personal Data and Guarantee of Fundamental Rights, it seems that Spanish employers will have to increase caution when they proceed to inspect the actions of their workers within the framework of the development of their benefits.

Keywords: *employer control, video surveillance, technological media, fundamental rights, jurisprudence, Organic Law on Data Protection.*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. LA LIBERTAD DE EMPRESA Y EL PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN EMPRESARIAL	9
2.1. Regulación	9
2.2. Contenido.....	12
2.2.1. Poder de dirección.....	12
2.2.2. Poder de Vigilancia y Control.....	14
2.2.3. Poder disciplinario	19
3. LOS LÍMITES EN EL EMPLEO DE SISTEMAS DE CONTROL DE VIDEO VIGILANCIA	22
3.1. El derecho a la intimidad	22
3.2. El derecho a la imagen.....	24
3.3. El derecho a la protección de datos	24
4. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO EN RELACIÓN CON LA ILICITUD DE LAS PRUEBAS	26
4.1. La improcedencia	27
4.2. La nulidad	28
5. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL EN TORNO A LOS SISTEMAS DE VIDEO VIGILANCIA	30
5.1. Doctrina del Tribunal Constitucional	30
5.1.1. Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000. ...	30
5.1.2. Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013 de 11 de febrero de 2013. .	32
5.1.3. Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016.....	33
5.2. Doctrina del Tribunal Supremo	35
5.2.1. Sentencia del Tribunal Supremo 630/2016 de 7 de julio 2016.....	35
5.2.2. Sentencia del Tribunal Supremo 77/2017 de 31 de enero de 2017.	36
5.3. Doctrina del Tribunal Superior de Justicia	37
5.3.1. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 273/2018 de 17 de enero de 2018.	37
5.4. Doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.....	38
5.4.1. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018, nº procedimiento 1874/13 y 8567/13 (caso López Ribalda vs España).	38
6. LA NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS EN EL MARCO DEL CONTROL EMPRESARIAL	40
6.1. El empleo de sistemas de video vigilancia en el entorno de las relaciones laborales.....	41
6.2. La obligación de información a los trabajadores.....	42
6.3. La legitimidad del uso de sistemas de video vigilancia ocultas y la distinción entre el control defensivo ex ante y ex post.....	45
6.4. La ubicación de los sistemas de video vigilancia	51
6.5. La supresión de las grabaciones	52
6. CONCLUSIONES	54
7. BIBLIOGRAFÍA	58

LISTADO DE ABREVIATURAS

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española de 1978
ET	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
LOPDCP	Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal
LOPD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
LOPJ	Ley orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social
RGPD	Reglamento (UE) 2016/679, 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
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad actual se caracteriza por una alta especialización. El auge de las tecnologías alcanza ya a todos los ámbitos de nuestro entorno, afectando tanto a las relaciones individuales como colectivas de los ciudadanos. En concreto, en el ámbito laboral, las tecnologías de la información y la comunicación han incidido tanto en la gestión empresarial como en el proceso productivo, suponiendo para las empresas una vía para lograr mayores rendimientos y por ende una mayor competitividad¹.

De esta forma, se puede afirmar que las nuevas tecnologías no solo favorecen el cambio, sino que lo impulsan, haciendo de la empresa una institución flexible que adapta su organización estructural y organizativa a los nuevos cambios².

Si bien es cierto que la productividad de la compañía se ve favorecida con la implantación de las nuevas tecnologías, resulta ineludible mencionar los perjuicios que las TIC's podrían ocasionar en la esfera de los derechos fundamentales de las personas y, especialmente, en lo relativo al derecho a la dignidad e intimidad de los trabajadores³.

En la actualidad, la vigilancia que ejerce el empresario para supervisar la prestación de servicios de sus trabajadores se caracteriza por ser una "vigilancia electrónica", siendo múltiples los medios informáticos que dispone para efectuar su facultad de control y vigilancia. La inspección de los ordenadores de uso empresarial, la revisión de los correos electrónicos, la comprobación del registro de navegación por redes sociales o la vigilancia de las actuaciones de los trabajadores por medio de sistemas de video vigilancia, son algunas de las acciones que lleva a cabo el empresario para ejercer su facultad de inspección.

La aplicación de todas estas medidas en el ámbito laboral ha suscitado un debate jurisprudencial sobre las limitaciones que han de existir cuando el empresario decide ejercitar su facultad de vigilancia⁴. En esta línea, el propio Tribunal Constitucional ha

¹CANO-PITA, G.E., "Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones", *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 4, n.1, 2018, p.504.

² LAUD, R.L., y THIES, P. K., "Great Expectations: Structuring IT Organizations That Really Deliver", *Business Horizons*, vol. 40, n.4, 1997, p. 31.

³ CARDONA RUBERT, M. B., "Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas" *Lan Harremanak: Revista de Relaciones laborales*, n. extra 1, 2003, p. 157.

⁴ GARCÍA GONZÁLEZ, A., "Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo" *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 19, 2014, p. 170.

llegado a afirmar que el uso de sistemas de video vigilancia constituye un medio “particularmente invasivo”. Por este motivo, resulta indispensable el establecimiento de una serie de limitaciones y garantías.

El que el empresario ejerza un control a través de los medios informáticos provistos para el desarrollo de las prestaciones laborales, podría conllevar, por tanto, la vulneración de una serie de derechos fundamentales. Entre ellos, cabría citar el **derecho a la intimidad** o el **derecho al secreto de las comunicaciones** cuando el empresario se inmiscuya en los mensajes que reciba el trabajador en el móvil, ordenador o cualquier dispositivo propiedad de la empresa⁵. Asimismo, cuando emplee sistemas de video vigilancia y no cuente con el consentimiento del trabajador para el tratamiento de sus datos personales, podría llegar a atentar contra su **derecho a la protección de datos**.

En contraposición con el resto de los ordenamientos de la Unión Europea, España se ha caracterizado por ser un país carente de normas dirigidas a poner fin a las controversias que pudieran surgir por el uso de tecnologías en el ámbito del Derecho del Trabajo. Por este motivo, la función de interpretación que ha desempeñado los tribunales de nuestro país, así como los tribunales internacionales ha alcanzado un protagonismo importante en la resolución de estos conflictos⁶.

A pesar de la relevancia de los tribunales, se demandaba una normalización en el ámbito español, así como una armonización de normas en el ámbito internacional. En este contexto entra en vigor el Reglamento Europeo sobre protección de datos 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 circulación⁷. La Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales⁸ se configuró como un vehículo legal al trasponer este reglamento a nuestro ordenamiento jurídico a finales de 2018. La *ratio decidendi* de esta ley, era

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012 de 17 de diciembre de 2012.

⁶ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y GARCÍA RUBIO, M. A., “El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador: criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n. 196, 2017, p.43.

⁷ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el 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 (DOUE de 4 de mayo de 2016)

⁸ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018).

adaptar la regulación relativa a la protección de datos al nuevo marco de avance tecnológico que impera en esta sociedad⁹.

Teniendo en cuenta la trascendencia que esta ley tiene en este ámbito, el objetivo general del presente estudio consiste en examinar las posibles consecuencias que la promulgación de esta norma pueda tener en la resolución de controversias relativas al uso de sistemas de video vigilancia en el marco laboral.

Partiendo de este propósito general, se han determinado como objetivos específicos los siguientes: a) analizar la regulación y contenido del poder de dirección empresarial, b) identificar los derechos fundamentales de los trabajadores susceptibles de ser infringidos con el uso de sistemas de video vigilancia, c) examinar las calificaciones de despido tras un control empresarial, d) analizar la evolución jurisprudencial sobre la vigilancia empresarial por medio de cámaras de vigilancia y, e) profundizar en lo dispuesto por la nueva LOPD en relación al uso de medios de video vigilancia en el ámbito laboral.

Todos estos propósitos específicos son desarrollados en un apartado diferente del trabajo que, asimismo, dispone de unos epígrafes finales dedicados a las conclusiones y a las referencias bibliográficas.

Por último, cabe destacar que se recurrirá a fuentes de diversa naturaleza, desde revistas y libros especializados en derecho laboral, hasta normativa y resoluciones judiciales relativas al empleo de medios tecnológicos en el desarrollo de la prestación laboral.

⁹ CUESTA GARCÍA, V., “Acerca del Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos”, *Diario La Ley*, n. 7, 2018 (disponible en <https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiNzc1NzM7Wy1KLizPw827DM9NS8klQANZu5tiAAAAA=WKE>; última consulta el 10/03/2019)

2. LA LIBERTAD DE EMPRESA Y EL PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN EMPRESARIAL

2.1. Regulación

El poder de dirección empresarial encuentra su fundamento en el **artículo 38 de la CE**, al reconocer al empresario el derecho de la **libertad de empresa** en el marco de una economía de mercado. Dentro de este derecho, se circunscriben una serie de potestades que se reconocen de un modo genérico a aquella persona que decide ejercer una actividad económica: la libertad de acceso al mercado, de cese de la actividad económica y la libertad de organización del empresario¹⁰. Partiendo de este aspecto genérico de la libertad de empresa, debemos señalar que este derecho encuentra su concreción en una serie de unas facultades, que resultan imprescindibles para el desenvolvimiento de la actividad empresarial. Por un lado, el empresario goza de un poder de dirección en sentido riguroso, que faculta al empresario para regular el funcionamiento diario de la empresa. En segundo lugar, dispone de un poder sancionador que le faculta para aplicar la sanción a sus trabajadores en el supuesto de un incumplimiento convencional y, por último, es titular del denominado “*ius variandi*” regulado en el **artículo 39 ET** y que consiste en la facultad empresarial para modificar las condiciones del contrato, siempre que sea conforme con lo dispuesto en la ley y en el convenio¹¹.

El empleador podrá variar las funciones que le han sido asignadas al trabajador en el contrato laboral, ya sean encomendándole puestos superiores o inferiores, siempre que se ajusten a las encomendadas a su misma categoría profesional o incluso fuera de éstas en determinados supuestos. En el primer caso, estaríamos ante un *ius variandi* ordinario y en el segundo, ante el extraordinario¹².

La libertad de empresa se configura así, como un derecho cuyo contenido es posible de analizar desde dos perspectivas distintitas. Partiendo de una perspectiva negativa, se trata de un derecho que no puede desarrollarse si concurren límites absolutos o insalvables o que lo priven de la protección imprescindible para su desarrollo¹³. Constituye de esta

¹⁰MARTINEZ FONS, D. El poder de control del empresario en la relación laboral. Madrid, CES, 2002, p. 44.

¹¹FABREGAT MONFORT, G., “El control empresarial de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías: algunas ideas clave”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 5, 2015, p.76.

¹²CARMEN MORENO DE TORO M^a JOSÉ RODRÍGUEZ CRESPO, “Ejercicio y Límites del *Ius Variandi* Del Empresario”, *Temas Laborales*, n. 98, 2009, p. 204.

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional 77/1985 de 27 de junio de 1985.

forma, un mandato dirigido a los poderes públicos para que, en el ejercicio de sus poderes, no establezcan restricciones a esta libertad, hasta tal punto de no poder llegar a reconocerse sin antes cumplir con rigurosos requisitos que tales autoridades le imponen.

Por otro lado, desde la perspectiva positiva, la libertad de empresa supone el reconocimiento al empresario para decidir libremente cómo incorporarse al mercado, así como la libertad para organizar su actividad económica en función los objetivos empresariales, recursos de los que dispone y la situación económica del mercado en el que opera¹⁴.

Dada la ubicación de las potestades que comprenden el derecho a la libertad de empresa en la Constitución Española, no podríamos hablar de derechos fundamentales como tales, al no figurar entre los artículos 10 a 30 de la CE, los cuales gozan de una especial protección constitucional¹⁵. El desarrollo del derecho de control empresarial requiere, en definitiva, una deferencia hacia los derechos fundamentales que la Carta Magna sí reconoce a los trabajadores en la prestación de sus servicios, entre los que cabe citar: el derecho a la intimidad y a la dignidad, el derecho al secreto de las comunicaciones o el derecho a la protección de datos.

No obstante, y a pesar de los privilegios que nuestro ordenamiento jurídico les otorga, no pueden ser considerados como derechos fundamentales absolutos, ya que existe la posibilidad de que puedan llegar a ceder ante otros intereses que la Constitución considera como relevantes, y siempre que no afecten “a su núcleo esencial”¹⁶. Así, en el ejercicio de la actividad empresarial, el derecho a la libertad de empresa y las expresiones de éste actúan como circunstancias que reducen el grado de privilegio que ostentan los trabajadores respecto de estos derechos fundamentales¹⁷.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 225/1993 de 8 de julio de 1993.

¹⁵ ALCÓN YUSTAS, M.F., ÁLVAREZ VELEZ, M.I., CORREAS SOSA, I., MACÍAS JARA, M., MENDEZ LÓPEZ, L., DE MONTALVO JÄÄSKELÄINEN, F., y RIPOLLÉS SERRANO M, R., *Lecciones de Derecho Constitucional* Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 55.

¹⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985 de 19 de julio de 1985.

¹⁷ GARCÍA GONZÁLEZ, R., y PASTOR MERCHANT, J., “Límites a la necesaria flexibilización de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral: una reflexión tras la sentencia del TEDH de 12 de enero de 2016 en el caso BARBULESCU”, *Diario La Ley*, n. 8715, 2016 (disponible en <https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbFICTEAAiNjAxMLC7WYlKLizPw827DM9NS8klQAu-W9JSAAAAA=WKE>; última consulta el 10/03/2019)

Resulta necesario, por tanto, para el correcto desarrollo de la libertad de empresa, revestir al empleador de cierta autoridad que le faculte para actuar frente a los sujetos internos y externos de la empresa, con el fin de adaptar sus recursos económicos al propósito que persigue, haciendo la compañía cada vez más competitiva¹⁸. De esta forma, los trabajadores se colocan en una situación de dependencia una vez comienzan a desarrollar sus servicios bajo la dirección del empresario¹⁹. Esta dependencia de los trabajadores se manifiesta en el Estatuto de los Trabajadores al disponer el **artículo 1.1 ET** que los mismos desarrollarán su labor “dentro del ámbito de organización y dirección del empresario” así como en el **artículo 20.1. ET** al señalar que “el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo dirección del empresario o persona en quien delegue”.

El precepto en cuestión pone de relieve la existencia de una recíproca obligación de los trabajadores de dar cumplimiento a las órdenes e instrucciones del empresario. Este deber encuentra su concreción en el **artículo 5.c) ET**, constituyendo una manifestación de la ya mencionada situación de dependencia en que se encuentran los trabajadores respecto al empresario.

El poder de dirección empresarial quedaría vacío de contenido si no se reconociese al empleador el poder de dar órdenes e instrucciones a sus trabajadores. De esta forma, se faculta al empresario para impartir a sus empleados cuantas órdenes y directrices estime necesarias para el funcionamiento y desarrollo de la empresa. La regulación de este poder de control se encuentra en el **artículo 20.2 ET**, materializando la facultad de dirección empresarial a través de los diversos mandatos dirigidos a los trabajadores, siempre mediante la consecución de una serie de límites materiales y formales, que operan como protección a los derechos fundamentales de los trabajadores y que recoge el **artículo 18 CE**. El **artículo 4.2. ET**, por su parte, recoge el límite insuperable del ejercicio del control empresarial, esto es, el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, ya que en ningún supuesto podrá ejercitar las facultades que el Estatuto de los Trabajadores le reconoce vulnerando estos derechos²⁰.

¹⁸ LUQUE PARRA, M. *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Editorial Bosch, Barcelona, 1999, p. 30.

¹⁹ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J., “El empresario individual: situación actual y propuestas de actuación futuras”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 52, 2005, p. 204.

²⁰ FABREGAT MONFORT, G., “El control empresarial de los trabajadores a través ..., *ob.cit.*, p. 77.

Debemos destacar que la inobservancia por parte de los trabajadores de las instrucciones del empresario podría acarrear la imposición de sanciones por parte de éste último. Esta potestad se justificaría en base al **artículo 58 ET**, al reconocer la posibilidad de que los trabajadores puedan ser “sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales”.

De entre todas las sanciones aplicables, debemos destacar la que figura en el **artículo 54.2.b) ET** por tratarse de la pena más grave susceptible de ser impuesta en el ámbito laboral. Esto es, el despido disciplinario, que conllevaría al cese definitivo de la relación laboral entre empresario-trabajador.

El poder de dirección se concreta, a su vez, en un poder de vigilancia y control que recoge el **artículo 20.3 ET**, potestad que permite al empleador fiscalizar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores. No obstante, este artículo no ha sido objeto de reforma nunca, por lo que resulta imposible la aplicación de este precepto a una sociedad marcada por el progreso tecnológico. Como consecuencia de esta obsolescencia, y con la finalidad resolver los inconvenientes de la presente disposición se introduce el **artículo 20 bis ET**, siendo una de las novedades que integra la “nueva LOPD”, relativo al derecho a la intimidad en el actual entorno digital y a la desconexión digital. El precepto²¹ señala 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 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.

2.2. Contenido

2.2.1. Poder de dirección

El poder de dirección del empresario engloba una serie de facultades que nuestro ordenamiento jurídico reconoce como imprescindibles. Estas facultades se traducen tanto en la posibilidad de impartir directrices genéricas (para todos los trabajadores) como específicas (en función del puesto de trabajo que desempeña el trabajador)²². De igual forma, el empresario está facultado para vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015).

²²MIÑARRO YANINI, M., Poderes del empresario y modificación de la prestación... *ob.cit.*

distintas tareas que le han sido encomendadas para que, en caso contrario, imponer la sanción que proceda en función del grado de infracción.

La facultad directiva empresarial comprende, por tanto, dos dimensiones: una genérica, consistente en estructurar las labores de los grupos de trabajadores y una más específica o singular, como lo es la de determinar las concretas actividades que deben desempeñar cada uno de los trabajadores. El denominado poder de dirección general engloba decisiones que tienen como propósito último la organización de las actividades laborales, tales como la fijación del horario laboral, establecimiento de salario y horario laboral, objetivos a conseguir a largo plazo, la contratación directa o externalizada de los trabajadores, entre otros.

Por su parte, en el denominado poder de dirección singular se circunscriben las órdenes e instrucciones que el empresario está facultado para imponer a sus trabajadores, para que den cumplimiento a sus contratos laborales. Es esta facultad directiva la que se circunscribe en los arts. 1.1, 5.c y 20 y la que nos atañe más concretamente al establecer “el trabajo convenido” (art. 20.1), determinando la diligencia y colaboración exigida en la prestación de los servicios (art. 20.2 ET) y fijando medidas control y fiscalización del cumplimiento de los deberes del trabajador²³.

La función del empresario integra así una potestad de dirección y reglamentación, fijando las normas que de carácter preceptivo han de ser observadas por los trabajadores, siempre que las mismas favorezcan a la consecución de los objetivos de la empresa y se ajusten a la demanda de la producción y fines de la empresa sin que quepa la posibilidad el empresario pueda extralimitarse²⁴.

Existe una correlativa obligación del empresario de proteger el estado de salud, así como la seguridad de sus trabajadores mediante el establecimiento de medidas que resulten necesarias para la adecuada protección de sus empleados conforme a la normativa

²³MONTOYA MELGAR, A., “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 48, p. 136.

²⁴HERNÁNDEZ RUEDA, L. *Poder De Dirección Del Empleador*. En De Buen Lozano, N y Morgado Velenzuela E. (Coordinadores), *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (405-421), Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Universidad Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México D.F, 1997.

vigente²⁵, lo que conforma una de las justificaciones por las que el empresario puede fijar normas y tratar de hacerlas cumplir.

De hecho, el art. 21.2. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁶ recoge el derecho del trabajador a “interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud”. Por tanto, la inobservancia de las normas está supeditada a la concurrencia de un grave e inminente riesgo percibido por el trabajador en el desarrollo de las tareas encomendadas, lo que parece descartar que el trabajador pueda ser sancionado, salvo mala fe de éste²⁷.

2.2.2. Poder de Vigilancia y Control

El ordenamiento jurídico español reconoce también al empresario una facultad de control sobre los trabajadores que, por cuenta ajena, prestan sus servicios a la empresa. Este poder se caracteriza por su amplitud, puesto que permite al empleador la adopción de una extensa gama de medidas que incluyen la supervisión las actividades laborales por medio de sistemas de video vigilancia, el control de la entrada y salida de las instalaciones de la empresa sea conforme al horario fijado y fiscalizar el uso privado que los trabajadores hacen de los ordenadores propiedad de la empresa, entre muchos otros²⁸.

En lo que respecta a los mecanismos de control específicos, el artículo 20.3 ET señala exclusivamente que serán aquellas que el empleador considere “más oportunos”. De esta forma, la empresa tendrá que fijar los medios y dispositivos que empleará para fiscalizar la actividad laboral de los trabajadores.

No obstante, sobre este poder empresarial de establecer cualesquiera mecanismos que estime la empresa como adecuados y convenientes existe una limitación. En la utilización de estos sistemas es necesario garantizar el respeto al derecho a la dignidad de cada uno de los trabajadores²⁹.

²⁵Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia de 19 de febrero de 2004.

²⁶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10 de noviembre de 1995).

²⁷MIÑARRO YANINI, M., Poderes del empresario y modificación de la prestación... *ob.cit.*

²⁸HERNÁNDEZ RUEDA, L., “Poder De Dirección Del Empleador... *ob.cit.*

²⁹ÁLVAREZ ALONSO, D., “Protection of Employees' Privacy and Personal Information in Spain: General Patterns and Case Law Trends” *Jilpt Report*, n.14, 2014, p. 57.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la intimidad no evita el desempeño de las facultades que comprenden el poder de vigilancia y control empresarial, pudiendo llegar a primar sobre intereses que la Constitución recoge como fundamentales, siempre que resulte imprescindible para lograr un fin lícito. Entre estos fines cabría citar el derecho del empresario a fiscalizar el cumplimiento por parte de los trabajadores de sus compromisos y responsabilidades.

Sin perjuicio de lo anterior, no se puede olvidar que toda medida empresarial debe, de forma preceptiva, respetar el núcleo esencial de los derechos fundamentales y someterse al principio de proporcionalidad³⁰. Así, toda decisión empresarial que conlleve una injerencia en los derechos fundamentales de los trabajadores ha de sobrepasar los requisitos del test de proporcionalidad³¹:

- a. **Idoneidad:** se concibe que la limitación de los derechos fundamentales es idónea cuando es lo suficientemente adecuada para posibilitar la consecución de un propósito legítimo. Se requiere, por tanto, de un análisis de la finalidad que se pretende a través del control empresarial y que, necesariamente, tendrá que ser aquella que permita un mejor desarrollo en la actividad empresarial.

- b. **Necesidad:** se entiende como necesaria una medida restrictiva cuando es el único medio posible para verificar la infracción por parte de los trabajadores. En otras palabras, debe tratarse de la medida más benévola de entre todas las medidas idóneas posibles. De esta forma, si la única vía que dispone el empresario para constatar la existencia de una vulneración de la relación laboral es través de una damnificación a los derechos fundamentales, no se entenderá tanto como una contravención a los derechos fundamentales de los trabajadores si no más bien como una expresión del derecho de control empresarial.

³⁰RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., “Facultades de control empresarial y circuito cerrado de televisión”, *Temas Laborales*, n. 121, 2013, p. 199.

³¹COVARRUBIAS CUEVAS, I., “¿EMPLEA EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EL TEST DE PROPORCIONALIDAD?(128 sentencias del Tribunal Constitucional en la perspectiva de la jurisprudencia constitucional alemana, de la Cámara de los Lores y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos)”, *Estudios constitucionales*, vol. 12, n. 1, 2014 (disponible en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002014000100005; última consulta el 17/03/2019)

- c. **Proporcionalidad:** un mecanismo de control empresarial es proporcional cuando los beneficios que obtiene el empleador a través de la afectación en los derechos fundamental se compensan con las privaciones que sufren los trabajadores y la ciudadanía en general. La dureza del mecanismo empleado debe ajustarse con la trascendencia de la infracción del trabajador, pues de lo contrario supondría una trasgresión desproporcionada a los derechos fundamentales del mismo, que no se vería contrarrestada por los beneficios que se obtiene por ese control empresarial. De esta manera, una medida puede no resultar proporcional en un supuesto en el que el trabajador lleva a cabo todos sus deberes y obligaciones y cumple las expectativas exigidas para su puesto de trabajo, pero serlo en una situación en la existe serios indicios de quebrantamiento de las obligaciones laborales.

En la aplicación del test de proporcionalidad, resulta especialmente relevante la causa o motivación que ha llevado al empresario al establecimiento de medios de control, debiendo distinguir entre el empleo de medios de control para fiscalizar el normal desempeño de las tareas de los trabajadores y el empleo de estos ante la existencia de indicios serios y racionales de un incumplimiento por alguno o algunos de sus trabajadores. En este sentido, Fabregat Monfort³² distingue entre:

- **Medios de control ordinario:** son aquellos que se emplean para asegurar el desarrollo de los compromisos y deberes que le corresponden a cada uno de los trabajadores en sus tareas ordinarias. Estos medios deben resultar lo menos lesivos posible respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores pues si no, se estaría infringiendo el triple juicio de proporcionalidad.

A modo de ejemplificación de estas medidas, cabría señalar el control empresarial de la puntualidad de los trabajadores por medios de tarjetas personales que tendrían que registrar en la entrada del trabajo.

En este sentido, la jurisprudencia ha tratado de aclarar el concepto de “control ordinario”. En la **Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 2003**³³ una operadora telefónica es demandada por sus trabajadores del departamento de marketing al registrar las llamadas que sus éstos mantenían con sus clientes. El tribunal aclaró que el único

³² FABREGAT MONFORT, G., “El control empresarial de los trabajadores a través ..., *ob.cit.*

³³ Sentencia del Tribunal Supremo 52/2003 de 5 de diciembre de 2003.

propósito de la empresa era fiscalizar las obligaciones de los trabajadores, así como investigar los métodos de venta para mejorar la atención de sus consumidores. Además, esta medida era conocida por los empleados y era el único método que empleaba la empresa para controlar la prestación de los servicios. El Tribunal Supremo estimó que esta medida superaba el test de proporcionalidad por cuanto no existía otro instrumento más tolerante y menos lesivo para lograr el fin propuesto, resultando idóneo así como moderado, al tratarse de una medida respecto de la cual se obtenía un provecho para la compañía, sin que en ningún caso se persiguiese un seguimiento individual de las conversaciones que sus trabajadores mantenían en horario laboral.

Cuestión desemejante se determinó en la **Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000**³⁴, donde un casino venía controlando a sus trabajadores a través de sistemas de video vigilancia para evitar posibles “mañas” en los diferentes salones de juego. Junto con esta medida, la gerencia de la empresa optó por instalar micrófonos en distintas salas con el propósito también de controlar la actividad laboral. El fallo de la Sentencia determinó que el uso de cámaras en los puestos de trabajo era ya suficientemente lesivo respecto de los derechos de los trabajadores como para, igualmente, verse complementado por el empleo de micrófonos.

- **Medios de control extraordinario:** estas medidas únicamente podrán emplearse en el supuesto de que concurran sospechas de un incumplimiento grave por alguno de los trabajadores. Por tanto, no tienen como finalidad inspeccionar el desarrollo ordinario de la actividad laboral. Para ello, se recurren a distintos sistemas como uso de cámaras de vigilancia, contratación de investigadores, inspección de taquillas, entre otros. Se trata, así, de métodos de controles empresariales específicos y privativos y de los que se derivan la necesidad de que existan serios indicios de desobediencia de alguno o algunos de los trabajadores, pues de lo contrario difícilmente podría superar el test de proporcionalidad. Resulta lógico que, recurriendo a métodos que resulten especialmente gravosos, se exija junto con los criterios de idoneidad, necesidad, ponderación y justificación, una sospecha fundada de incumplimiento en la prestación de los servicios.

³⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000 de 10 de abril de 2000.

En relación con esta tipología de medida, habría que hacer referencia a la **sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000**³⁵, relativa al despido de un trabajador tras constatar la compañía, mediante un sistema de video vigilancia y previa comprobación de desvíos en el efectivo de la caja, que el mismo venía usurpando mercancías del establecimiento. En última instancia decide el trabajador recurrir en amparo al considerar que la medida a la que había optado la empresa suponía una infracción a su derecho a la intimidad al no habersele notificado previamente la presencia de tal dispositivo (art 64.5. f) ET).

Las imágenes recogidas únicamente captaban el espacio donde se ubicaban las cajas registradoras, lugar donde el sujeto del litigio venía hurtando productos de manera continuada.

Finalmente, el Tribunal Constitucional determinó que la prueba obtenida era válida y por ende, procedente el despido, puesto que existiendo indicios razonables de un incumplimiento contractual por parte de uno de sus empleados (y sin contar con ninguna otra medida de control adicional), ésta no infringía el principio de proporcionalidad al tratarse de una grabación que se limitaba de forma exclusiva a la zona respecto de la cual existía un vínculo con las acciones ilícitas que hasta ese momento venía cometiendo el trabajador despedido.

Por tanto, para que una medida de fiscalización lesiva como lo es un sistema de cámaras de vigilancia pueda entenderse como apropiada e idónea, habrá que atender al concreto tratamiento de las imágenes obtenidas y la finalidad de su empleo. Esto es, siempre que las imágenes captadas no lesionen los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como el derecho a la intimidad y dignidad o el derecho a la protección de datos y se dirijan exclusivamente a vigilar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores en sus puestos de trabajo, se entenderá que la medida no es excesiva y desproporcionada. Ahora bien, el Tribunal Constitucional ha venido exigiendo como requisito adicional para la validez de la prueba, una previa información a los trabajadores sobre la instalación de tales medidas y la finalidad que se pretende³⁶.

³⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000.

³⁶ROJAS ROSCO, R., y LÓPEZ CARBALLO, D., “El impacto del RGPD en el ámbito del control laboral y la era de la innovación”, *Actualidad Civil*, n. 5, 2018 (disponible en https://ecija.com/wp-content/uploads/2018/06/08_Ra%C3%BA1-y-Daniel-1.pdf; última consulta el 17/03/2019)

La idea fundamental que se puede inferir tras este análisis es que, si el empleador pretende fiscalizar el desarrollo normal de las actividades laborales de forma continuada y habitual, deberá evaluar previamente la finalidad que pretende perseguir al recurrir a métodos susceptibles de lesionar los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores. Deberá recurrir a un sistema que le permita alcanzar ese propósito, empleando para ello el método menos lesivo para la esfera de los derechos fundamentales de los trabajadores. Del mismo modo, deberá reparar en el hecho de que, una vez que se ha recurrido a un sistema de vigilancia, difícilmente se considerará idóneo, necesario y proporcional el empleo de un medio diferente de control.

2.2.3. Poder disciplinario

El poder disciplinario se regula en el artículo 58 ET como una potestad empresarial que faculta al empleador para imponer sanciones a sus trabajadores si llegan a ejecutar determinadas conductas sancionables en el ámbito de la relación laboral. Estas conductas aparecen tipificadas en el artículo 54 ET y en determinadas normas convencionales, cumpliendo así estas disposiciones una función legitimadora de esta facultad empresarial que permite esclarecer toda desconfianza que pudiese existir en torno a su legitimidad³⁷.

En este sentido, el propio Tribunal Constitucional ha señalado que “el empresario tiene atribuido un llamado poder disciplinario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad”³⁸.

Cabría plantearse entonces si resultan aplicables a esta facultad disciplinaria los preceptos 24 y 25 que la Constitución recoge para regular el derecho sancionador. La negativa sería absoluta si se tuviese en consideración lo dispuesto en el artículo 9.2 CE. Esta disposición señala como destinatario único de la promoción de igualdad entre los ciudadanos a los poderes públicos, sin que quepa en ningún caso trasladar a los particulares los mandatos que la Constitución señala a las autoridades públicas³⁹.

³⁷MORENO DE TORO, C., “Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones”, *Temas Laborales*, n. 101, 2009. p. 257.

³⁸Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2000 de 31 de enero de 2000.

³⁹CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., “Libertad empresarial y principio de igualdad en el ejercicio de las facultades disciplinarias en la empresa”, *Diario La Ley*, n. 5, 1996 (disponible en https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEACtJTCq2NTQwUDVPBmFDIDYGYhMgNgViMyA2B2ILILEyRuoJSaXICbmuOQn2xqC2JlqSGJSSAj1DJTUmxdQgzAwMjMwliLLWoODM_zzYsMz01ryQVAC6SDfdaAAAWKE#118; última consulta el 18/03/2019)

En relación con lo dispuesto anteriormente, podríamos afirmar entonces el reconocimiento de una posición legítima de supremacía del empresario respecto de sus trabajadores, que se circunscribe exclusivamente en el estricto ámbito laboral sin que pueda sobrepasar este ámbito, como si ocurre en el caso de los poderes públicos.

La posición subordinada de los trabajadores supone una garantía para la supervivencia de la empresa. Es necesario la existencia de una autoridad que garantice el desempeño de las tareas y el interés general de la sociedad conforme a las normas establecidas, pues de lo contrario imperaría una anarquía en la empresa que le conduciría al fracaso. Ha de existir, por tanto, un poder disciplinario, una “especie de Derecho penal interno del cuerpo social”. Es a través de este derecho, conocido como Derecho Sancionador Empresarial por el que podemos hablar de una cierta armonía en la sociedad⁴⁰.

No obstante, cabría determinar que no se trata de un derecho absoluto. Su ejercicio deberá ir acompañado del respeto de una serie de principios como lo son el de legalidad y tipicidad. Por un lado, el empresario podrá sancionar únicamente las actuaciones que se encuentren tipificadas en un precepto de rango legal, de fuente estatal, aunque si bien las normas convencionales podrán puntualizar lo dispuesto en la norma estatal.

Por otro lado, el empleador deberá tener en cuenta el principio de culpabilidad. En este sentido, solo cabría sancionar aquellas conductas de los trabajadores en las que haya mediado dolo o culpa, de modo que es necesario la matización del grado de culpabilidad.

Así, este **principio de graduación** requiere la confluencia de una concreta gravedad en la actuación del trabajador. De esta manera, resulta imprescindible individualizar la conducta, así como las circunstancias que han confluído, con el propósito de adecuar convenientemente la infracción cometida, el grado de culpabilidad y la sanción a establecer. Si de este juicio global se llega a la conclusión que el quebrantamiento de normas por parte del trabajador ha supuesto un grave perjuicio para el desarrollo de las actividades económicas, se podría poner fin a la relación contractual a través del despido del trabajador⁴¹.

⁴⁰ DE MESQUITA, L.J., “El Poder Disciplinario Laboral”, *RPS*, n. 9, 1951, p.10, citado por Fernandez-Costales Muñoz, J., Poder disciplinario empresarial y proceso especial de impugnación de sanciones, Colección de estudios nº 4, consejo económico y social del principado de Asturias, Oviedo, 2009.

⁴¹ MORENO DE TORO, C., “Poder disciplinario, proporcionalidad... *ob.cit.*”

En definitiva, no cabe en ningún caso una aplicación automática de la sanción, sino que se ha de proceder a una previa valoración de los hechos. Así se manifestó el Tribunal Supremo en las **Sentencias del 19 de enero de 1990**⁴² y **de 28 de marzo de 1985**⁴³ en las que dispuso la necesidad de realizar la evaluación de forma individual y gradual.

Este criterio individualizador determina la necesidad de analizar singularmente caso por caso, examinando las circunstancias y las singularidades del hecho con especial énfasis del componente personal. En lo cuanto al criterio gradualista, establece que, por medio de la evaluación individual, ha de alcanzarse una absoluta adecuación entre la actuación y la pena impuesta. De conformidad con este criterio, habrá de proceder a analizar todos los elementos (tanto objetivos como subjetivos) que han concurrido en el supuesto: propósito del contraventor, hechos que hayan confluído en la comisión, posible incitación previa, entre otros factores. De esta manera, solo cuando la actuación del trabajador, tras el análisis de los factores de juicio, supone una vulneración de máxima transcendencia, resultará razonable y justo la sanción de despido⁴⁴.

El criterio gradualista constituye así una manifestación del principio de proporcionalidad que debe existir entre la infracción y la pena⁴⁵ e implica, como ya se manifestó con anterioridad, la adecuación de las sanciones, en proporción a la gravedad de la infracción, pero requiriendo, además, el cumplimiento del principio de igualdad al vínculo laboral.

⁴² Sentencia del Tribunal Supremo 1111/1990 de 19 de enero de 1990.

⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo 1406/1985 de 28 de marzo de 1985.

⁴⁴MORENO DE TORO, C., “Poder disciplinario, proporcionalidad... *ob.cit.*”

⁴⁵CONDE MARÍN, E., “La facultad sancionadora del empresario y la opción de revisión del juez”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 1, n.6, 2008, p. 61.

3. LOS LÍMITES EN EL EMPLEO DE SISTEMAS DE CONTROL DE VIDEO VIGILANCIA

En nuestro ordenamiento jurídico no existe ninguna norma que recoja de forma expresa los límites del poder del empresario para fiscalizar la actividad de sus trabajadores. Como consecuencia de esta ausencia legal, se desconocen los supuestos, así como los límites de cuándo el control empresarial se efectúa respetando los derechos fundamentales de sus trabajadores o, por el contrario, supone una vulneración de éstos⁴⁶.

En cualquier caso, el art. 5.c) ET presenta un cierto carácter regulador al limitar la facultad del empresario para fijar órdenes al estricto ámbito del “ejercicio regular de sus facultades directivas”. Del precepto se deriva que, la obligación de los trabajadores de dar cumplimiento a las instrucciones no es absoluta, y que estará limitada en dos supuestos: por un lado, el poder de vigilancia del empresario no puede sobrepasar el ámbito de la relación laboral, esto es, no cabe hacer extensivo el poder de fiscalización empresarial a las actividades extralaborales del empleado, excepto los casos en los que incida de manera directa y negativa sobre la prestación de trabajo.

El segundo grupo de límites lo constituyen los derechos constitucionalmente reconocidos a los trabajadores. Tal es la relevancia de su protección que aparecen igualmente reconocidos en la ley, convenio y contrato laboral⁴⁷. Concretamente, entre los derechos fundamentales susceptibles de ser vulnerados en el ámbito de vigilancia a través de sistemas de video vigilancia está el derecho a la intimidad, a la imagen y a la protección de datos⁴⁸.

3.1. El derecho a la intimidad

El derecho a la intimidad, esencialmente vinculado con el derecho a la dignidad, aparece regulado en el artículo 18.1 CE. La doctrina se ha encargado de definir este derecho como “la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana”⁴⁹. La relación entre empresario y trabajador no pueden entenderse

⁴⁶ FABREGAT MONFORT, G., “El control empresarial de los trabajadores a través...*ob cit* p. 77

⁴⁷ MIÑARRO YANINI, M. *Poderes del empresario y modificación de la prestación laboral*. En Cebrián Carrillo, A y Núñez –Cortés Contreras, P. (Coordinadores), *Lecciones de Contrato de trabajo*. Materiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior (147-164), Dykinson, Madrid, 2014.

⁴⁸ GUDE FERNÁNDEZ, A. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, *Revista de Derecho Político*, n. 91, 2014, p. 63.

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 231/1988 de 2 de diciembre. Fundamento Jurídico tercero.

como una exclusión a este razonamiento. Es por ello, que el art. 4.2. c) ET regula de forma explícita el derecho a la intimidad de los trabajadores. Se reconoce así "el secreto sobre la propia esfera de la vida personal, prohibiendo a los terceros, particulares o poderes públicos, decidir sobre los contornos de la vida privada"⁵⁰.

A pesar de su consideración de derecho fundamental, el art. 18 ET recoge una excepción a esta prerrogativa al permitir el registro en las taquillas de los trabajadores, así como en sus efectos personales, siempre que resulte imprescindible para salvaguardar el patrimonio empresarial y del resto de empleados. Por tanto, estamos ante un derecho fundamental que, a pesar de su calificación, no puede entenderse como un derecho fundamental absoluto. Así lo afirma la Sentencia de 9 de junio de 2003 al señalar que “el derecho a la intimidad personal ha de compatibilizarse con las exigencias de defensa y garantía de otros derechos constitucionalmente relevantes”⁵¹.

En cuanto al control empresarial a través de cámaras de vigilancia y su posible afectación a este derecho, es necesario poner de manifiesto lo que la STS de 17 de enero de 1994 señaló al respecto. Y es que “el control a través de las cámaras de video es tan lícito como el que pudiera ejercer directamente el director general”. De esta forma, se entiende que, si el empresario puede emplear sus ojos y oídos para fiscalizar la actividad laboral de sus trabajadores, está igualmente facultado para emplear un medio con el que realizar el mismo ejercicio⁵².

La doctrina se muestra unánime al considerar que la protección al derecho a la intimidad no es total y puede flaquear en los supuestos en los que exista:

- Una necesidad para alcanzar un propósito lícito.
- Proporcionalidad entre la restricción y la consecución de la finalidad.
- Necesidad de amparar el contenido esencial del derecho restringido⁵³

⁵⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 83/2002 de 22 de abril de 2002.

⁵¹ Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid de 9 de junio de 2003.

⁵² DESDENTADO BONETE, A., MUÑOZ RUIZ, A.B., “Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 19, 2014, pp. 167.

⁵³ BORRAJO DACRUZ, E. “Derecho a la intimidad del trabajador y control videográfico del lugar de trabajo”, *Diario La Ley*, n. 4, 2005 (disponible en https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAARNjc0NLtbLUouLM_DzbsMz01LySVACuslARIAAAAAA==WKE; última consulta el 18/03/2019)

3.2. El derecho a la imagen

El derecho a la imagen forma parte también del elenco de derechos que la Constitución reconoce como fundamentales en su art. 18.1. Se configura como un derecho que protege a su titular mediante el otorgamiento de “la facultad de evitar la difusión incondicionada de su aspecto físico, ya que constituye el primer elemento configurador de la esfera personal de toda persona”⁵⁴. Se configura así, como un mecanismo esencial de reconocimiento y representación externa, elemento clave para la identificación del sujeto individual⁵⁵, entendiéndose que este derecho, junto con otros que le correspondan a todo ciudadano, no decaerán en los supuestos en los que el sujeto se encuentre realizando actividades económicas y reciba la calificación de trabajador⁵⁶.

En relación con los sistemas de video vigilancia y su posible afectación a este derecho, cabe señalar que estos mecanismos no solo graban y controlan a los trabajadores que se encuentre en su ámbito de captación, si no que las imágenes y conversaciones son registradas de forma duradera, pudiendo disponer de estos datos cuando se desee⁵⁷. Por tanto, y ante la necesidad de fijar unos límites, se ha admitido una cierta limitación del derecho a la imagen, únicamente en los supuestos en los que la decisión de instalar sistemas de video vigilancia en el entorno laboral derive de una exigencia de controlar una circunstancia concreta de la relación laboral, y siempre que no exista un medio menos perjudicial para alcanzar la finalidad perseguida⁵⁸.

3.3. El derecho a la protección de datos

En oposición al derecho a la intimidad, que otorga a su titular la facultad jurídica de obligar a terceros a inhibirse de provocar cualquier injerencia en la esfera personal, así como la negativa de utilizar de cualquier forma lo que por esta vía ha podido conocer, el derecho a la protección de datos comprende una serie de facultades cuyo ejercicio genera obligaciones para terceros. Así, origina “el derecho a que se requiera el previo

⁵⁴ DE CARRERAS SERRA, L., *Derecho español de la información*, Editorial UOC, Barcelona, 2003., p. 135.

⁵⁵ DE VERDA Y BEAMONDE, *Veinticinco años de aplicación de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*, Editorial Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2007, p. 205.

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985 de 19 de julio.

⁵⁷ ARZOZ SANTISTEBAN, X., “Videovigilancia y derechos fundamentales: análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica 4/1997”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n. 64, 2002, p. 146.

⁵⁸ MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, CES, Madrid, 2002, p. 83.

consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, a ser informado sobre el destino y uso de esos datos y a acceder, rectificar y cancelar dichos datos”⁵⁹.

Las imágenes captadas a través de un soporte físico posibilitan el reconocimiento de los individuos, por lo que deberán recibir el tratamiento propio de datos de carácter personal que el art. 18.4 CE regula de manera expresa⁶⁰. En este sentido, cabe señalar que el progreso tecnológico ha impuesto la necesidad de modificar numerosas nociones jurídicas, entre las que se encuentra la relativa a los datos de carácter personal. La antigua LOPDCP⁶¹ definía este concepto como toda información relativa a “personas físicas identificadas o identificables.”

Tras la reciente entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos, que deja sin efecto la Directiva 95/46/CE⁶² (RGPD), se ha modificado el concepto de datos de carácter personal haciéndolo extensivo a nuevos supuestos que han surgido como consecuencia de la actual sociedad tecnológica, tales como “la dirección IP” o “datos biométricos”. No obstante, esta extensión del concepto hace que resulte más complicado la “anonimización” de los datos, lo que determina un incremento del ámbito de aplicación de la nueva LOPD y, por ende, un incremento del número de controversias en torno a esta materia⁶³.

Concretamente, en torno a la problemática del empleo de sistemas de cámaras de vigilancia en el ámbito laboral se ha precisado que:

El uso de cámaras o videocámaras no debe suponer un medio útil y eficaz de llevar a cabo una vigilancia defensiva en abstracto sin un particular riesgo para la defensa de los intereses patrimoniales, o un pretexto para realizar funciones de vigilancia de los trabajadores, porque, desde un punto de vista objetivo y de protección de datos (art. 18.4 CE, art. 4.1 LOPD y artículo 5.1 del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos), la utilización de estos sistemas solo se considera válida si existe un fin legítimo que lo justifique, y si es compatible en relación con el ámbito y el fin determinado, explícito y legítimo que se haya declarado⁶⁴.

⁵⁹GUDE FERNÁNDEZ, A. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección...*ob cit*, p.54.

⁶⁰FERRANDO GARCÍA, F. M. “Vigilancia y control de los trabajadores y derecho a la intimidad en el contexto de las nuevas tecnologías”, RTSS. CEF, n. 399, p. 40.

⁶¹Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE de 14 de diciembre de 1999)

⁶²Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DOCE de 23 de noviembre de 1995)

⁶³ROJAS ROSCO, R., LÓPEZ CARBALLO, D., “El impacto del RGPD en el ámbito del control...*ob cit*.

⁶⁴GOÑI SEIN, J.L., “Video vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas: su excepcional validez como control defensivo «ex post»”, *Diario La Ley*, n. 47, 2018 (disponible en <https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSBfICTEAAiMLEyMLS7Wy1KLizPw827DM9NS8kiQAJ0XGLyAAAAA=WKE>; última consulta el 20/03/2019)

4. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO EN RELACIÓN CON LA ILICITUD DE LAS PRUEBAS

El empresario esta facultado para resolver la relación contractual que mantiene con sus empleados en los casos en los que éstos incumplan de manera grave algunas de sus obligaciones laborales. Teniendo en cuenta la relevancia que esta cuestión presenta en relación con el empleo de sistemas de video vigilancia (cuando lo que se pretende es constatar tales incumplimientos), resulta necesario analizar la calificación del despido cuando se aporta como prueba imágenes obtenidas de cámaras de vigilancia.

Tal y como se ha puesto de manifiesto anteriormente, el despido constituye la sanción más severa de entre todas las penas que cabría imponer en el supuesto de un incumplimiento laboral. En cualquier caso, estamos ante una rescisión contractual que, por decisión del empleador, se justifica en un incumplimiento inexcusable por parte del trabajador⁶⁵.

No debemos olvidar la importancia que para esta materia tiene la prueba de proporcionalidad. Si como consecuencia del análisis de los requisitos necesarios para superar el test de proporcionalidad, se llega al resultado de que el medio empleado no es idóneo, necesario ni proporcional, estaríamos concluyendo la existencia de una vulneración de los derechos fundamentales. Cabría plantearse entonces si el despido basado en una prueba obtenida ilícitamente, debería calificarse como improcedente o nulo.

La doctrina y la jurisprudencia no es unánime en la calificación del despido puesto que una parte considera que un despido fundamentado en una prueba que ha sido obtenida de manera ilegal debería considerar como improcedente. Así lo ha declarado, por ejemplo, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4156/2008**⁶⁶. Otros, por su parte, se inclinan por una calificación del despido como nulo⁶⁷, recurriendo en muchos casos a la doctrina de los frutos del árbol envenenado⁶⁸. El árbol simboliza la prueba, la cual se pervierte al obtenerse de manera ilegal y, los frutos, simbolizan cualquier

⁶⁵ HERNÁNDEZ RUEDA, L., "Poder De Dirección Del... *ob.cit.*

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4156/2008 de 6 de noviembre de 2008.

⁶⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 644/2011 de 10 de mayo de 2011.

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 974/1997 de 4 de julio de 1997.

averiguación o hallazgo que se haya obtenido tras la utilización de los medios de manera ilegal, de tal manera que se considerará que se ha contaminado como consecuencia de la prueba empleada vulnerando los derechos fundamentales.

4.1.La improcedencia

La parte de la jurisprudencia que aboga por considerar como improcedente un despido basado en una prueba violentando los derechos fundamentales de los trabajadores se fundamenta en lo dispuesto en el art. 55 ET. La presente disposición determina que un despido será improcedente cuando la infracción que ha originado la sanción no pueda acreditarse. Así lo declaró la **Sentencia del Juzgado de lo Social de Córdoba 167/2018**⁶⁹ en la que una trabajadora fue despedida después de haber sido grabada por un sistema de video vigilancia consumiendo, durante su jornada laboral, productos destinados a la venta y sin abonar el precio de éstos. El Juzgado determinó que las pruebas no eran constitucionalmente lícitas y, por ende, el despido sería improcedente.

En línea con lo anterior, el art.11 LOPJ⁷⁰ dispone que no se tendrá en consideración una evidencia que se haya obtenido ilegítimamente por medio de una vulneración de los derechos fundamentales. Por su parte, el art. 90 LRJS⁷¹ establece que serán inadmisibles las pruebas obtenidas en procesos que supongan una trasgresión de los derechos fundamentales⁷².

De esta forma, se puede observar que la jurisprudencia opta por no admitir una prueba que se ha conseguido de forma ilegal y, por tanto, un despido basado en esta evidencia ilícita, se entenderá como improcedente por no existir causa justa.

Esto mismo vino a señalar la **Sentencia del Tribunal Supremo 917/2016**⁷³ después de que una entidad de crédito despidiese a su trabajador al entender que había actuado vulnerando la buena fe contractual. El trabajador había sido imputado por un delito de blanqueo de capitales y se había personado a su puesto de trabajo con la Policía Judicial, los cuales procedieron a requisar todos los documentos informáticos del demandado.

⁶⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social de Córdoba 167/2018 de 20 de abril de 2018.

⁷⁰ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE 2 de julio de 1985).

⁷¹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (BOE 11 de octubre de 2011)

⁷² CARBONELL MURIO, J, “Efectos de la prueba ilícita en la calificación del despido”, Foro Español de Laboristas, 2013 (disponible en <http://fore3lab.com/home/premios-forelab/ii-premio-jovenes-laboralistas-2013-finalistas/>; última consulta el 20/03/2019)

⁷³ Sentencia del Tribunal Supremo 917/2016 de 17 de febrero de 2016.

El tribunal falló que el registro había sido por decisión judicial y no puede ser considerado como un motivo del despido y, por tanto: “como no existen motivos de despido, de conformidad con lo dispuesto en el art. 55 del ET, la única calificación que puede tener el despido es de despido improcedente”

En definitiva, quienes abogan por esta teoría fundamentan sus razones en que la calificación de un despido debe basarse en las causas que lo determinan y no en la ilegalidad de las pruebas obtenidas, esto es, que lo que es ilegal es la prueba y no la razón que motivó la sanción⁷⁴. De esta manera, si el motivo por el que se rescindió la relación contractual fue el abuso de confianza en el desempeño de su trabajo revelado por medio de unas imágenes ilegales, éste no se entenderá como nulo, por no basarse en una causa discriminatoria que vulnere los derechos constitucionales.

4.2. La nulidad

Quienes, en torno a esta materia, defienden la calificación de nulidad del despido lo hacen, de manera habitual, fundamentándose en otros dictámenes judiciales y no mediante una fundamentación clara y precisa⁷⁵. Se apoyan en la ya mencionada doctrina de los frutos del árbol envenenado. Reflejo de ello es la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6539/2013** que determinó que:

[...]la ineficacia de la prueba ilícita tiene efectos reflejos o indirectos, arrastrando a todas las restantes pruebas aunque hayan sido obtenidas o practicadas de forma lícita siempre que tengan su origen en la primera, conforme a la conocida doctrina del "fruit of the poisonous tree"⁷⁶

En relación con el control empresarial por medio de sistemas de cámaras de video vigilancia, es posible señalar la **Sentencia del Tribunal Supremo 3307/2014**⁷⁷ en la que se declaró la nulidad del despido tras haber vulnerado el derecho a la protección de datos de una trabajadora, por no habersele informado que estaba siendo gravada de forma permanente para una finalidad que nada tenía que ver con el que la empresa había señalado cuando se procedió a la instalación de un sistema de control de cámaras de vigilancia.

⁷⁴ DOCTOR, R., y VALENTÍN, G., “I jornadas de litigación laboral de Cuatrecasas: la video vigilancia y la prueba digital, a debate”, Blog Cuatrecasas, 2017 (disponible en <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/i-jornadas-de-procesal-laboral-de-cuatrecasas-la-video-vigilancia-y-la-prueba-digital-a-debate/>; última consulta el 20/03/2019)

⁷⁵ CARBONELL MURIO, J., “Efectos de la prueba ilícita en la calificación del despido”, *ob.cit.*

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6539/2013 de 14 de octubre de 2013.

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Supremo 3307/2014 de 13 de mayo de 2014.

El propósito, de quienes sostienen la calificación de nulidad de un despido que se ha fundamentado en pruebas obtenidas de manera ilícita, no es otra que la máxima protección de los derechos fundamentales. El art. 55.6 ET exige la inmediata readmisión del despido en los supuestos en los que el despido haya sido calificado como nulo, así como una indemnización por el salario no abonado durante el periodo en el que se dejó de prestar los servicios.

Rechazan profundamente una calificación de improcedencia del despido puesto que la misma posibilita al empresario a escoger entre las opciones de readmisión del trabajador o abono de una indemnización⁷⁸. De esta forma, se estaría dejando en manos del empleador la protección de los derechos fundamentales a su libre albedrío, sin que quepa hablar en ningún caso de un efectivo amparo a tales derechos en el ámbito de las relaciones laborales⁷⁹, en tanto en cuanto el empresario podrá alcanzar su propósito último, aunque para ello tuviese que hacer frente al abono de cantidades indemnizatorias.

La ya citada **Sentencia del Tribunal Supremo 974/1997** viene a confirmar lo señalado hasta ahora:

Prohibir el uso directo de estos medios probatorios y tolerar su aprovechamiento indirecto constituiría una proclamación vacía de contenido efectivo, e incluso una incitación a la utilización de procedimientos inconstitucionales que, indirectamente, surtirían efecto. Los frutos del árbol envenenado deben estar, y están (art. 11.1 de la LOPJ), jurídicamente contaminados.

⁷⁸MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ- CERVERA VALDÉS, J. M., LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., y MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *Manual de derecho del trabajo* Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 720.

⁷⁹Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 de 15 de noviembre de 2004.

5. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL EN TORNO A LOS SISTEMAS DE VIDEO VIGILANCIA

Desde la aparición de las tecnologías en el ámbito de las relaciones laborales se han incrementado los conflictos en torno al ejercicio del control empresarial y la posible vulneración de los derechos de los trabajadores. Por este motivo, la doctrina ha tratado de encontrar un equilibrio entre los intereses del empresario y de los trabajadores.

En relación con las controversias que surgían por la imposición de sanciones fundamentadas en imágenes captadas por el empresario, en un primer momento, la jurisprudencia se inclinaba por aplicar la conocida teoría contractualista, según la cual la protección de los derechos fundamentales decaía cuando el trabajador suscribía el contrato laboral, de tal manera que este amparo no tenía lugar cuando el sujeto se encontraba desarrollando sus obligaciones laborales.

Dado el carácter abusivo de esta teoría, la jurisprudencia fue avanzando y en la actualidad se ha consagrado una tendencia jurisprudencial que determina que, para que una medida infractora no vulnere los derechos fundamentales de sus trabajadores ha de ser idónea, necesaria y ponderada⁸⁰.

Teniendo en cuenta la relevancia que presenta la jurisprudencia en torno a esta materia, es necesario distinguir una serie de resoluciones que han marcado un antes y un después en las controversias generadas por el empleo de sistemas de video vigilancia.

5.1. Doctrina del Tribunal Constitucional

5.1.1. Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000.

En la STC 186/2000⁸¹ un trabajador es despedido tras comprobar la empresa, por medio de un sistema de cámaras de vigilancia y previa sospecha ante el descuadre existente entre el efectivo y las mercancías efectivamente vendidas, que el mismo venía sustrayendo de forma habitual grandes cantidades de dinero de la caja registradora.

⁸⁰ FABREGAT MONFORT, G., “El control empresarial de los trabajadores a través ..., *ob.cit.*

⁸¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000.

El trabajador recurrió en amparo ante el Tribunal Constitucional entendiendo que se había vulnerado tanto su derecho a la intimidad y a la propia imagen y señalando, además, que la empresa en ningún momento informó al Comité de empresa de la instalación de este medio de fiscalización, obligación que recoge expresamente la normativa de los trabajadores.

El TC verificó si el medio de control empresarial resultaba limitativo de los derechos del trabajador analizando los tres requisitos del test de proporcionalidad⁸²:

- **Idoneidad:** el TC entendió que el medio empleado era idóneo pues tenía como finalidad confirmar, ante la existencia de sospechas fundadas, que el empleado venía incumpliendo gravemente sus obligaciones contractuales, para de esta forma proceder a su despido. Así, la única finalidad de la instalación era la constatación de los indicios existentes.
- **Necesidad:** en este sentido, se determinó que, dada la seriedad de las sospechas, no existía otro medio más moderado que sirviese de prueba procesal del ilícito cometido por el trabajador.
- **Ponderación:** el TC señaló en este punto, la necesidad de que la grabación se limitase a las zonas indispensables respecto de las que se sospechaba que el autor cometida las irregularidades y por un breve periodo de tiempo. Determina así, la prohibición de grabaciones con carácter general de todo ámbito laboral o con carácter permanente. En ningún caso cabría la grabación respecto de zonas personales como aseos o duchas.

En relación con la ausencia de información previa, el TC se limitó a señalar que “carece de trascendencia desde la perspectiva constitucional, pues [constituye], una cuestión de mera legalidad ordinaria”⁸³.

En definitiva, el TC vino a establecer una exclusión de control oculto: las grabaciones obtenidas por el empresario sin informar previamente a sus trabajadores o al Comité de empresas, se entenderán plenamente válidas siempre que existan sospechas fundadas de un incumplimiento laboral por alguno de sus trabajadores, tal y como atestiguó la empresa

⁸² FERRANDO GARCÍA, F. M. “Vigilancia y control de los trabajadores y derecho... *ob cit* p. 51.

⁸³ Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000. Fundamento Jurídico séptimo.

tras la instalación de las cámaras. El Tribunal se sirvió de esta sentencia para recalcar la exigencia de que las decisiones judiciales⁸⁴:

preserven «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito –modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente– de su libertad constitucional pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad⁸⁵.

5.1.2. Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013 de 11 de febrero de 2013.

En la sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013⁸⁶ un centro universitario sancionó a uno de sus empleados con la suspensión temporal de empleo y sueldo después de incumplir de forma injustificada y habitual su horario laboral. A los efectos de obtener una prueba, la empresa decidió instalar un circuito cerrado de televisión para controlar la actividad laboral y verificar la constante infracción respecto de la que ya existían sospechas. Las cámaras controlaban tanto la entrada a las instalaciones de la empresa como a la propia oficina del sancionado y no se informó al trabajador de que se iba a emplear las imágenes para un fin distinto del que se señaló cuando se procedió a la instalación⁸⁷.

El TC estimó que, dado que las imágenes captadas permitían identificar al empleado, así como comprobar el cumplimiento de sus obligaciones, constituían un dato de carácter personal⁸⁸. De esta forma, a diferencia de lo que ocurría con la sentencia anterior, donde el TC entró a valorar si el empleo de cámaras ocultas podría suponer una vulneración del derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), la problemática aquí giraba en torno a una posible trasgresión del derecho a la protección de datos de carácter personal (art 18.4 CE) y específicamente, en la falta de información previa al sujeto perjudicado sobre el tratamiento de sus datos.

⁸⁴ RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., “Facultades de control empresarial y circuito cerrado...*ob cit*, p. 192

⁸⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000. Fundamento Jurídico sexto.

⁸⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013 de 11 de febrero de 2013.

⁸⁷ CASINO RUBIO, M. “Cámaras de seguridad y control de las obligaciones laborales (a propósito de la STC 29/2013, de 11 de febrero)”, *Consejo General De La Abogacía Española*, 2013 (disponible en <https://www.abogacia.es/2013/03/20/camaras-de-seguridad-y-control-de-las-obligaciones-laborales-a-proposito-de-la-stc-292013-de-11-de-febrero/> ; última consulta el 20/03/2019)

⁸⁸ GARCIA RUBIO, M. A, “Nueva doctrina constitucional sobre videovigilancia laboral y protección de datos personales”, *Lefebvre*, 2016 (disponible en <https://elderecho.com/nueva-doctrina-constitucional-sobre-videovigilancia-laboral-y-proteccion-de-datos-personales>; última consulta el 20/03/2018)

El núcleo esencial de este derecho solo se protege cuando se informa de forma “previa, expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores sobre la captación de imágenes, su finalidad de control de la actividad laboral y su posible utilización para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo”. De lo contrario, se entendería vulnerado el derecho⁸⁹. Por su parte, el derecho a la intimidad queda protegido en la medida en la que se evite injerencias en la esfera personal y familiar del sujeto que no ansia que sean conocidos por terceros⁹⁰.

El TC concluyó que la privación al trabajador de la información previa no puede fundamentarse en el interés de la empresa de fiscalizar el cumplimiento de los deberes de sus trabajadores por medio de sistemas ocultos de vigilancia, a fin de garantizar plenamente la finalidad de control, pues de lo contrario quebraría la efectividad de la protección a los datos personales. Así, no existía justificación legal alguna que habilitase una ausencia de información con relación al tratamiento de datos personales de los trabajadores⁹¹.

5.1.3. Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016.

Otra de las decisiones jurisprudenciales más representativas de los conflictos por el empleo de sistemas de video vigilancia, es la STS 39/2016⁹². El departamento de seguridad de la empresa Inditex descubrió anomalías en una de las cajas registradoras donde trabajaban una serie de trabajadores. Por este motivo, se procedió a la instalación de un sistema de video vigilancia sin informar previamente a los empleados ni a los representantes, aunque si bien en la entrada del establecimiento se colocó un distintivo informativo.

Las cámaras, que apuntaba directamente a la zona donde existía sospechas de robo, captaron múltiples imágenes de cómo una de las trabajadoras en concreto se adueñaba en varias ocasiones de dinero de la caja. La trabajadora fue despedida y presentó una demanda al considerar que se había vulnerado su derecho al honor, intimidad y dignidad.

⁸⁹JIMÉNEZ-CASTELLANOS BALLESTEROS, I., “Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos”, *Temas laborales*, n.136, 2017, p. 142.

⁹⁰CASINO RUBIO, M. “Cámaras de seguridad y control de las obligaciones laborales...*ob cit*

⁹¹RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., “Facultades de control empresarial y circuito cerrado...*ob cit*, p. 198.

⁹² Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016.

Tal y como se ha manifestado previamente, constituye un complemento esencial del derecho a la protección de datos de carácter personal, el deber de información expresa previa a los trabajadores. No ocurre lo mismo con el derecho a la intimidad⁹³.

Tras agotar la vía laboral ordinaria, la trabajadora presentó un recurso de amparo ante el TC. Se desestimó al entender el tribunal que no se había infringido el art. 18. 4 CE, puesto que la obligación de informar se cumplió en el momento en el que se colocó el distintivo. Así, a diferencia de lo dispuesto en resoluciones anteriores, se dispuso que no era necesario contar con un consentimiento expreso de la trabajadora, puesto que se trataba de una medida que tenía como único propósito vigilar la realización de las obligaciones laborales en virtud de lo dispuesto en el art. 20.3 ET.

Lo destacable de esta sentencia es que, a pesar de determinar que la empresa no llegó a informar en ningún momento a la trabajadora, no niega la subsistencia de un deber de información expresa. Así, la sentencia señala expresamente que “aunque no se requiere el consentimiento expreso de los trabajadores para adoptar esta medida de vigilancia que implica el tratamiento de datos, persiste el deber de información del art. 5 LOPD”⁹⁴.

De esta forma, se entiende que el medio de control empresarial debía haberse juzgado como lesivo del derecho a la protección de datos como consecuencia de un ejercicio injustificado del poder de fiscalización empresarial⁹⁵.

El art. 6.2 LOPDCP regulaba los casos en los que no resultaba imprescindible contar con el consentimiento del trabajador, entre los que se encontraba el supuesto en que “el tratamiento de los datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes”⁹⁶, constituyendo así una prerrogativa al criterio general. No obstante, se entendía que, aunque no resultaba esencial contar con el consentimiento de los trabajadores, esto no impedía que se cumpliera con la obligación de información, puesto que este deber seguía manteniéndose.

⁹³ JIMÉNEZ-CASTELLANOS BALLESTEROS, I., “Videovigilancia laboral y derecho...*ob cit* p. 134.

⁹⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016. Fundamento Jurídico cuarto.

⁹⁵ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “Poder de control empresarial mediante cámaras de videovigilancia y derecho de los trabajadores a la protección de datos personales”, *Temas laborales*, n. 133, 2016, p. 226.

⁹⁶ Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE de 14 de diciembre de 1999)

Así, a partir de esta sentencia se modifica el criterio que hasta ese momento la doctrina venía aplicando para los supuestos de instalación de cámaras de vigilancia y el tratamiento de los datos de carácter personal sin cumplir con el deber de información⁹⁷.

5.2. Doctrina del Tribunal Supremo

5.2.1. Sentencia del Tribunal Supremo 630/2016 de 7 de julio 2016.

En la presente resolución⁹⁸ se pone de manifiesto la flexibilización de la doctrina tras la STC 39/2016⁹⁹. En este caso, una trabajadora es despedida tras comprobar, en las imágenes captadas por cámaras, que las irregularidades en el efectivo eran fruto de sustracciones de dinero por parte de la empleada. A diferencia de lo que ocurría con los supuestos anteriores, donde las sospechas sobre las actividades delictivas de la empleada originaron la instalación de cámaras, en el presente caso la empresa recurre a unas cámaras ya fijas. El empresario despide a la infractora sin haberle informado previamente que las grabaciones iban a ser empleadas con fines disciplinarios.

El TS finalmente desestimó el recurso presentado por la trabajadora basándose en tres motivos fundamentales¹⁰⁰:

- i. La trabajadora cometió el ilícito teniendo conocimiento de la existencia de cámaras, cuya instalación se había informado de manera genérica a todos los trabajadores. Además, se había colocado un distintivo informativo.
- ii. Existían serios indicios sobre el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la trabajadora, lo que justificó el recurso a las cámaras fijas. Todo ello a pesar de haber sido instaladas para una finalidad distinta (impedir robos de clientes)

⁹⁷ OLERT ABOGADOS, “El control empresarial de la prestación laboral mediante cámaras audiovisuales (a propósito de la stc 39/2016, de 3 de marzo”, 2016 (disponible en https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PAwbpWzuxnAJ:https://oleartabogados.com/pdf/newsletter_19_abril_2016.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=es; última consulta el 21/03/2019)

⁹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 630/2016 de 7 de julio 2016.

⁹⁹ PASCUAL CABALLERO, J., “El uso de las cámaras de videovigilancia a través de la jurisprudencia: una sistematización necesaria para delimitar el canon constitucional requerido para su validez”, Finalista VI Premio Jóvenes Laboristas 2017 (disponible en <https://docplayer.es/72928422-Juan-pascual-caballero-pagina-1-de-23.html>; última consulta el 26/03/2019)

¹⁰⁰PASCUAL CABALLERO, J., “El uso de las cámaras de videovigilancia a través de la jurisprudencia...ob cit.

- iii. Las cámaras fueron empleadas para controlar a los trabajadores por un breve periodo de tiempo, habiéndose utilizado, durante todo el tiempo que no existían indicios, para el propósito de prevención de robos por parte de la clientela.

De esta manera, el TS facultó el empleo de sistemas de vigilancia permanentes que ya habían sido instalados previamente a la existencia de sospechas de ilícitos. Asimismo, determinó que no resultaba imprescindible informar del propósito, al presumirse de las circunstancias concurrentes, bastando con una información general a todos los trabajadores sobre la instalación de las cámaras.

5.2.2. Sentencia del Tribunal Supremo 77/2017 de 31 de enero de 2017.

La STS 77/2017¹⁰¹ es otro de los supuestos donde se emplearon cámaras ya instaladas para probar las irregularidades cometidas por algunos de sus trabajadores. Las cámaras fueron instaladas con el único propósito de incrementar la seguridad del establecimiento y se informó a todos los empleados de la existencia de las mismas.

De las grabaciones se sustrajeron imágenes donde varios trabajadores alteraban los tickets y se apropiaban de efectivo, razón por la cual fueron despedidos. Los trabajadores presentaron un recurso ante el TS, el cual falló admitiendo la procedencia del despido. La medida era justificada por motivos de seguridad, idónea por tratarse de un medio por el cual controlar los cobros y pagos y proporcionada para el propósito que pretendía alcanzar la empresa.

Asimismo, el tribunal precisó el concepto de seguridad en el entorno laboral y acotó los supuestos en los que se puede recurrir a ese sistema de vigilancia en ejercicio de la facultad fiscalizadora. Se considera así:

(...) una expresión amplia que incluye la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros y en definitiva de la seguridad del centro de trabajo pero que excluye otro tipo de control laboral que sea ajeno a la seguridad, esto es el de la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo, las conversaciones con compañeros, etc¹⁰².

En definitiva, se descartaría de este supuesto los casos en los que se lleve a cabo cualquier otra modalidad de fiscalización, como lo son controlar la eficiencia laboral, el abandono del lugar del trabajo, etc.

¹⁰¹ Sentencia del Tribunal Supremo 77/2017 de 31 de enero de 2017

¹⁰² Sentencia del Tribunal Supremo 77/2017 de 31 de enero de 2017. Fundamento Jurídico segundo.

De esta forma, aunque si bien no lo recoge de manera expresa, el Tribunal reparó en el límite establecido en el art. 42.4 Ley de Seguridad Privada 5/2014¹⁰³ que señala que las imágenes que son captadas en el ámbito laboral por sistemas de seguridad no pueden emplearse para un fin distinto del propósito de seguridad¹⁰⁴.

En lo que respecta a la ausencia de información, el Pleno de la Sala entendió que los empleados podían plantear su reclamación ante la Agencia Estatal de Protección de Datos. Esta declaración supone una vulneración al principio de responsabilidad proactiva que recoge el actual RGPD.

Sin perjuicio de esta contravención, de la presente resolución parece deducirse que se admite la validez de una ausencia de comunicación a los trabajadores en los casos que:

- i. Se trate de vulnerar la seguridad del establecimiento laboral
- ii. Los trabajadores despedidos conocían de la existencia de las cámaras¹⁰⁵.

5.3. Doctrina del Tribunal Superior de Justicia

5.3.1. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 273/2018 de 17 de enero de 2018.

En esta sentencia¹⁰⁶, el Tribunal admitió como prueba del incumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores unas imágenes que fueron captadas por medio de un sistema de video vigilancia temporal. Estimó que no era indispensable contar con el consentimiento de los empleados ni cumplir con la obligación de comunicación por configurarse como una grabación limitada en el tiempo, existiendo serios indicios de la ilicitud cometida por los trabajadores y con el limitado propósito de comprobar las sospechas existentes¹⁰⁷.

¹⁰³ Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (BOE de 5 de abril de 2014).

¹⁰⁴PASCUAL CABALLERO, J., “El uso de las cámaras de videovigilancia a través de la jurisprudencia...*ob cit.*”

¹⁰⁵PASCUAL CABALLERO, J., “El uso de las cámaras de videovigilancia a través de la jurisprudencia...*ob cit.*”

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 273/2018 de 17 de enero de 2018

¹⁰⁷ ASPRA, A., SANFULGENCIO J.A., “Vuelta de tuerca en la doctrina del TSJ de Madrid con respecto a las cámaras de videovigilancia temporales” *AndersenTax&Legal*, 2018 (disponible en <http://www.andersentaxlegal.es/recursos/doc/portal/2018/01/11/170518-com-laboral.pdf>; última consulta el 23/03/2019)

5.4. Doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

5.4.1. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018, nº procedimiento 1874/13 y 8567/13 (caso López Ribalda vs España).

En la STEDH de 9 de enero de 2018¹⁰⁸ el alto Tribunal europeo examinó el supuesto de un supermercado que despidió a varios de sus trabajadores tras comprobar que los desajustes entre las mercancías y las ventas efectivas se debían a continuos robos por parte de éstos, llegando incluso en algunas ocasiones a no cobrar algunas de las existencias. Para la obtención de las pruebas se instalaron cámaras, tanto visibles como ocultas, si bien estas últimas grababan exclusivamente las zonas donde los trabajadores efectuaban los cobros a los clientes. Únicamente se comunicó la instalación de las primeras.

Teniendo en cuenta el derecho empresarial de preservar su patrimonio, así como el derecho fundamental de los trabajadores, el Tribunal determinó que estos últimos se habían vulnerado en base a que¹⁰⁹:

- i. El art. 5 LOPD recoge de forma expresa el deber de comunicar de manera “previa, explícita, clara y precisa de la existencia de medios de recepción y tratamiento de datos, incluyendo la grabación” y este deber no se cumplió tanto en el supuesto de la vigilancia oculta como visible.
- ii. En contraposición con otras controversias examinadas por el TEDH, determinó que la video vigilancia se dirigió a todo el personal (y no respecto de los que existían indicios) y además sin limitarse a un corto periodo de tiempo.

En definitiva, con esta sentencia el alto Tribunal europeo vino a confirmar lo ya señalado tanto en las SSTC 29/2013 como en la 39/2016, exigiendo la necesidad de que, en todos los casos, un control empresarial por medio de sistemas de video vigilancia permanente

¹⁰⁸ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018, nº procedimiento 1874/13 y 8567/13 (caso López Ribalda vs España).

¹⁰⁹ DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R., MONCLÚS J., “¿Supone la reciente sentencia del tedh un cambio en los requisitos para la video vigilancia de los trabajadores?” *Blog Cuatrecasas*, 2018 (disponible en <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/sentencia-tedh-cambio-video-vigilancia-trabajadores/>; última consulta el 23/03/2019)

debe ir acompañado de una información previa y concreta, cuyo incumplimiento originó la calificación del despido como improcedente¹¹⁰.

¹¹⁰ DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R., MONCLÚS J., “¿Supone la reciente sentencia del tedh ...ob
cit

6. LA NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS EN EL MARCO DEL CONTROL EMPRESARIAL

Resulta especialmente llamativo cómo en materia de protección de datos no ha existido nunca una normativa nacional ni comunitaria que regulase de forma expresa y solventase las numerosas controversias que surgen en torno al empleo de datos personales en el ejercicio de control empresarial.

El ET no recoge ningún precepto sobre la protección de datos personales de los trabajadores, limitándose a señalar que el empleador podrá adoptar cuantas medidas estime oportunas para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores. Tampoco la LOPDCP hacía alusión a esta materia en el ámbito de las relaciones laborales. De esta manera, la jurisprudencia ha adquirido un papel fundamental en la resolución de estos conflictos, acomodando las normas generales a las exigencias planteadas en el desarrollo de las relaciones laborales¹¹¹.

Fruto de las exigencias de una normativización, el 25 de mayo de 2018 entró en vigor el 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. A pesar de que las disposiciones de un Reglamento son de aplicación inmediata para todos los integrantes de la UE, en España, aún se mantenía vigente la LOPDCP. De esta forma, seguía aplicándose la norma nacional pero no podía contravenir lo dispuesto en la nueva norma institucional.

El mayor de los problemas surgió como consecuencia de las remisiones que el RGPD hacía a favor de la normativa estatal. En materias más específicas, el Reglamento consideraba que resultaba más idóneo una adaptación a las concretas exigencias de cada Estado Miembro. Surge así, una incertidumbre en relación con la normativa aplicable.

Como consecuencia de esta situación, no resultó sorprendente la aprobación del Real Decreto Ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho

¹¹¹ GOÑI SEIN, J. L., “Comentario a la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos de 9 de enero de 2018, Caso López Ribalda y otros vs. España” *Diario La Ley*, n. 47, 2018 (disponible en <https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiMLEyMLS7Wy1KLizPw827DM9NS8klQAJ0XGLyAAAAA=WKE>; última consulta el 26/03/2019)

español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos, que parecía tener el propósito de solventar los problemas existentes desde la entrada en vigor del RGPD. Actualmente derogado, su regulación resultó ser escasa, pues solo recogió la cuestión relativa al régimen sancionador y además tampoco llegó a poner fin a las dudas existentes pues se remitía a lo dispuesto en el RGPD¹¹².

En este caótico contexto, entra en vigor el 6 de diciembre de 2018 la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en adelante, “LOPD”. La finalidad de esta anhelada norma, recogida en su Exposición de Motivos, es la de servir de mecanismo para suprimir la inseguridad jurídica derivada de las disparidades entre las normas nacionales y las normas de la Comunidad Europea, así como adecuarse al actual entorno tecnológico respecto de la que la anterior LOPD resultaba obsoleta.

De este modo, la LOPD deja sin efecto a LOPDCP de 1999, al Real Decreto-ley 5/2018, así como todos los preceptos contrarios al RGPD, lo que permitió que en nuestro país, donde hasta este momento solo existía una incertidumbre normativa en materia de protección de datos, se esclareciese de una vez por todas la regulación vigente¹¹³.

6.1. El empleo de sistemas de video vigilancia en el entorno de las relaciones laborales

Una de las grandes novedades de la LOPD es la inclusión de un precepto que regula de manera específica el tratamiento de los datos personales “con fines de video vigilancia”. En este sentido, el art. 22 LOPD es el encargado de regular el tratamiento de los datos personales cuando el sistema de video vigilancia se emplee como un sistema de seguridad. Asimismo, recoge la obligación del empresario de informar a sus empleados de la existencia de cámaras de vigilancia cuando pretenda ejercer su facultad de control¹¹⁴.

¹¹² BLÁZQUEZ AGUDO E. M. “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos Trabajo y Derecho”, *Diario La Ley*, n. 50, 2019 (disponible en [¹¹³ URÍA MENÉNDEZ, “Principales novedades de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, *Blog Uría Menéndez*, 2018 \(disponible en <https://www.uria.com/es/actualidad/Noticias.html?id=1168>; última consulta el 26/03/2019\)](https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2OzW6EMAYEn6a5IFWwP4IefGE5rqqSx_AEAuips42MSy8fU3poZY-WdaMPPM9UVxbWgQ4zGTRUsosZR4znmjGzle7NWNlwOsXtHEi9gIKPL8qew3CuWonJSzUiqV8rJpucFeJvRN6KE4boebqcUOShOipVivkBsJgv6dEhzOJo3h8YqzG1Bc4BrjnumshabNdQ5VdSoOZnTDeFVk1xNh7Mc3HAhuY4hydUmeMd0X4 ITw2- -u6dHT3AsaXlgtEalz5YSyX0_037w3oSCQyd8K6Z3utuUOiCntj-1fsBJE5RrUQBAAA=WKE; última consulta el 26/03/2019)</p></div><div data-bbox=)

¹¹⁴ DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R., MONCLUS J., “¿Supone la reciente sentencia del tedh...ob cit

En cuanto al empleo de cámaras de vigilancia y captación de sonido en el ámbito laboral, la presente disposición hace una remisión al art. 89. La reglamentación de estos mecanismos se debe, entre otras cuestiones, a la creciente utilización por parte de las empresas en los últimos años, dada la eficacia, así como eficiencia en términos económicos que supone para la empresa el empleo de estos medios¹¹⁵.

El art. 89 posibilita al empresario el tratamiento de imágenes captadas por medio de cámaras de vigilancia en los supuestos en los que esté ejerciendo su reconocido poder de control, debiendo respetar, en todo caso, los límites establecidos en la ley. Resulta por tanto necesario recurrir al juicio jurisprudencial de equilibrio entre el poder de control del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores.

6.2. La obligación de información a los trabajadores

La primera obligación que establece la LOPD en materia de video vigilancia es la que recoge el art. 89 en relación con la exigencia de una información previa a los trabajadores de la instalación de este sistema. Se incluye también el deber de comunicación hacia los empleados públicos y a los representantes. En todos los casos señalados, debe tratarse de una comunicación “expresa, clara y concisa”. El art. 22, por su parte, establece la necesidad de colocar un distintivo informativo en una zona suficientemente visible.

Este deber de información individualizada y de situar un dispositivo informativo en lugar de fácil acceso ya se incluía en el art. 3 la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD), sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras¹¹⁶. De esta forma, parece que el art. 89 pone fin a la problemática existente en torno al uso de sistemas de video vigilancia en el ámbito concreto de las relaciones laborales, aclarándola a favor de una obligación de comunicación por parte del empresario¹¹⁷.

¹¹⁵ GOÑI SEIN, J., *La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Editorial Civitas, Madrid, 2007, p. 17.

¹¹⁶ Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras (BOE de 12 de diciembre de 2006)

¹¹⁷ BLÁZQUEZ AGUDO E. M. “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección...ob cit

La importancia de esta cuestión se debe a que son numerosos los conflictos que, en torno a esta materia, han suscitado una incertidumbre sobre si este deber ha de cumplirse siempre y en todo caso, o si, por el contrario, existen determinados supuestos que permiten una relajación de la norma.

En este sentido, la ya mencionada STC 29/2013¹¹⁸ concluyó que un distintivo informativo nunca resulta suficiente para lograr una protección efectiva del derecho a la protección de datos. Por su parte, la STC 39/2016¹¹⁹ declaró adecuada la información contenida en cartel en el que la empresa informaba sobre la instalación de las cámaras¹²⁰. Puesto que se procura la obtención de imágenes que capten la actividad ilegal del trabajador, se admite la omisión de una información previa. A partir de esta sentencia hubo una inclinación jurisprudencial que aceptaba el empleo de sistemas de vigilancia sin informar a los trabajadores cuando lo que se perseguía captar era un incumplimiento grave de las obligaciones laborales.

Por lo que, si bien es cierto que existe una obligación empresarial de informar de manera previa a los empleados, es necesario analizar el caso concreto para delimitar si resulta admisible dispensar al empresario de tal deber sin contravenir los derechos de sus empleados.

Siguiendo esta tendencia jurisprudencial, en la STEDH de 9 de enero de 2018¹²¹ el alto Tribunal europeo determinó que todo sistema de video vigilancia supone una injerencia en la esfera personal de los trabajadores y ,especialmente, en los supuestos en los que no se informe de manera personal, pero tampoco de un modo genérico a todos los trabajadores, al no existir ni un distintivo informativo. Pero añade que, si el propósito del uso de esta modalidad de fiscalización no es ilícito, se admitirá la validez de las imágenes obtenidas como prueba. En consecuencia, el tribunal confirma la necesidad de examinar cada uno de los supuestos concretos.

Tal y como se vino a poner de manifiesto anteriormente, parece que el art. 89 de LOPD limita el ámbito de aplicación del cuestionable deber de información, determinando su

¹¹⁸ Vid nota 86

¹¹⁹ Vid nota 92

¹²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo 630/2016 de 7 de julio 2016.

¹²¹ Vid nota 108

imposición en todos los supuestos. No obstante, no es esa la afirmación que se alcanza cuando se examina el párrafo segundo del art 89.1, cuando se afirma que en “en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica”¹²².

Esto es, se juzgará como formalizada la obligación de comunicación establecida en el art 12 del RGPD cuando se disponga a favor de todos los trabajadores de un cartel informativo en el que se indique la concurrencia del tratamiento, la identidad del administrador de los datos, así como la posibilidad de ejercer los derechos relativos a la protección de datos. Otra alternativa consiste en insertar toda esta información a través de un código de conexión o dirección de internet¹²³. De este modo, con esta expresión el precepto ha venido a corroborar lo que la jurisprudencia señaló en su día: se consiente la ausencia de una información a cada trabajador concreto cuando el propósito de la captación de las imágenes sea la de obtener evidencias de un incumplimiento de las obligaciones laborales, sin que se considere infringidos los derechos a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores. En definitiva, el precepto viene sencillamente a plasmar la reciente jurisprudencia en torno a esta materia, precisando que éste es el análisis definitivo¹²⁴.

A pesar de que esta disposición es concebida por gran parte de la doctrina como un progreso para la resolución de controversias relativas al empleo de sistemas de video vigilancia, existe un sector doctrinal que lo considera más como una desaceleración en el camino hacia la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores¹²⁵. Además, quienes mantienen esta postura negativa señalan la posibilidad de que esta disposición contravenga lo dispuesto en el art 12 y siguientes del RGPD, que recoge el deber de transparencia de la información y ello a pesar de que la propia LOPD afirma que obedece a todo lo dispuesto por el Reglamento, aunque se aplique esta prerrogativa.

¹²² Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018).

¹²³ AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, “Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Novedades para el sector privado”, 2018 (disponible en <https://www.aepd.es/media/docs/novedades-lopd-sector-privado.pdf>; última consulta 18/03/2019)

¹²⁴ BLÁZQUEZ AGUDO E. M. “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección...*ob cit*”

¹²⁵ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “Control empresarial de la actividad laboral, videovigilancia y deber informativo. A propósito de la STC de 3 de marzo de 2016”, *Revista Aranzadi doctrinal*, n. 5, 2016, p. 133.

Al margen de esta consideración, la presente disposición determina que la comunicación habrá de darse también a los representantes de los empleados. Esta obligación ya se recoge en la letra f) del art. 64 ET donde se establece el derecho de los representantes a obtener la necesaria información del empresario sobre la instalación y verificación de los medios de control empresariales. Derecho que también resulta aplicable a los delegados sindicales¹²⁶ conforme a lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical¹²⁷. Ahora bien, se entiende que este deber de información no absoluto y puede cesar en los supuestos en los que el uso de un control oculto sea el único medio de verificar una actividad ilícita¹²⁸. En cualquier caso y con el objeto de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, resulta aconsejable que se efectúe una comunicación previa a los representantes cuando el empresario opte por un sistema de video vigilancia oculto, en los casos en los que pretenda obtener una prueba del hecho delictivo de algunos de sus trabajadores¹²⁹.

6.3. La legitimidad del uso de sistemas de video vigilancia ocultas y la distinción entre el control defensivo ex ante y ex post

El apartado 5 del art. 22 del Proyecto de LOPD recogía expresamente el supuesto que las imágenes grabasen la comisión de una conducta delictiva. Es estos supuestos, la falta de información no invalidará la prueba y añade, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse de esta falta¹³⁰.

De esta disposición se deduce la posibilidad, por parte del empresario, del empleo de sistemas de video vigilancia ocultos sin que deba cumplir con la obligación de comunicación previa. Ahora bien, tal posibilidad se limita a los supuestos en los que exista sospechas fundadas de la conducta ilegal¹³¹.

En la versión vigente de LOPD, nada se establece en relación con la validez de las pruebas obtenidas por medio de cámaras que hayan captado un hecho ilícito. Tan solo el

¹²⁶ BLÁZQUEZ AGUDO E. M. “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección...ob cit

¹²⁷ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE de 8 de agosto de 1985)

¹²⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 9768/2013 de 11 de octubre 2013.

¹²⁹ BLÁZQUEZ AGUDO E. M. “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección...ob cit

¹³⁰ DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R., MONCLÚS J., “¿Supone la reciente sentencia del tedh ...ob cit

¹³¹ ROJAS ROSCO, R., LÓPEZ CARBALLO, D., “El impacto del RGPD en el ámbito del control...ob cit

mencionado art. 89 recoge que, en el supuesto en cuestión, el deber de información se entenderá cumplido con la colocación de un distintivo informativo en un lugar visible.

Parece así dejar igualmente abierta la posibilidad de emplear sistemas de video vigilancia ocultas y, por tanto, admitir su validez en el proceso laboral, aunque se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores, siempre que exista un cartel informativo sobre tal instalación.

La normativa de la UE sobre protección de datos se fundamenta en el principio de transparencia. El RGPD en su art. 5 incorpora este principio junto con otros que, en conjunto, presentan una especial relevancia en el ámbito de los sistemas de control audiovisuales, si bien en el art. 12 recoge este principio de manera más específica. Se configura como un elemento clave durante todo el proceso de tratamiento de los datos¹³², estando especialmente vinculado con la obligación de información previa¹³³.

La instalación de cámaras de vigilancia sin informar a los trabajadores debe ser entendida, tal y como considera el TEDH, “como una considerable intrusión” sobre la vida privada de los trabajadores y una auténtica limitación de del derecho a disponer de los propios datos, pues el empleado se ve despojado de toda posibilidad de conocer al responsable del tratamiento de sus datos y la finalidad para la que están siendo empleados, careciendo de toda capacidad de decisión sobre su propia información¹³⁴.

A tenor de estas consideraciones, una parte de la doctrina entiende que no cabría en principio “una habilitación legal expresa para permitir a la empresa omitir al trabajador el derecho a la información sobre el tratamiento de sus datos personales, como pueden ser imágenes grabadas, en el ámbito de las relaciones laborales”¹³⁵. Sin embargo, existe una tendencia jurisprudencial que aplica la teoría de la “instalación y grabación puntual ante sospechas de incumplimiento”¹³⁶. Se configura como una excepción del deber de

¹³² LOECHES MÁRQUEZ, A., “El principio de transparencia y el deber de información en el RGPD”, *Blog Enatic Abogacía Digital*, 2018 (disponible en <http://www.enatic.org/el-principio-de-transparencia-y-el-deber-de-informacion-en-el-rgpd/>; última consulta el 22/03/2019)

¹³³ GALLARDO CASTILLO M. J., “Transparencia, poder público y derecho a la información”, *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, n.8, 2014, p. 159.

¹³⁴ BLASCO JOVER, C., “Trabajadores “transparentes”: la facultad fiscalizadora del empresario vs derechos fundamentales de los empleados (I)”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 6, n. 3, 2018, p. 51

¹³⁵ ROJAS ROSCO, R., LÓPEZ CARBALLO, D., “El impacto del RGPD en el ámbito del control...ob cit

¹³⁶ ASPRA, A., SANFULGENCIO J.A., “Vuelta de tuerca en la doctrina del TSJ de Madrid...ob cit

información que solo resulta admisible para admitir la procedencia de los despidos en circunstancias y bajo límites muy concretos¹³⁷.

Surge así la necesidad de identificar el abanico de propósitos que resultan susceptibles de ser admitidos como prueba del despido disciplinario, configurándose como una excepción del principio de transparencia y que, por tanto, se ajustarían a lo dispuesto por la nueva LOPD.

De las resoluciones analizadas resulte evidente que debe existir en todo caso un pretexto defensivo, es decir, que entre los motivos que fundamentan la instalación oculta de cámaras estén relacionados con la defensa de bienes del patrimonio empresarial o para evitar conductas ilícitas¹³⁸.

Resulta incuestionable que una aplicación estricta de este principio anularía por completo la posibilidad de que el empresario disponga de evidencias del incumplimiento laboral de sus trabajadores, puesto que la comunicación sobre la instalación de un sistema de vigilancia oculto desalentaría a los trabajadores de continuar con las actividades ilícitas respecto de las que el empleador tiene sospechas¹³⁹. Así, este principio no debe servir de respaldo a los trabajadores siempre y en todo caso, pues de este modo solo se lograría que se favoreciese la comisión de conductas delictivas por parte de estos¹⁴⁰.

El TC, en los casos concretos en los que se ha pronunciado sobre esta materia lo ha hecho admitiendo una vigilancia oculta conforme a las circunstancias específicas del caso. De esta forma, en la STC 186/2000¹⁴¹ se determinó la validez de esta prueba por existir serios indicios de robo por parte de uno de los trabajadores y por tratarse de una grabación de limitada duración, siendo este plazo suficiente para demostrar la actividad delictiva. De esta manera, se restringe notablemente el alcance de la vigilancia oculta.

En este punto, resulta necesario diferenciar entre la vigilancia que el empresario ejerce bajo las sospechas de comisión de un hecho delictivo, sobre la generalidad de sus trabajadores y el control concreto a cada uno de sus empleados. En otras palabras, la

¹³⁷ GUDE FERNÁNDEZ, A. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de ...*ob cit* p. 87.

¹³⁸ ROJAS ROSCO, R., LÓPEZ CARBALLO, D., “El impacto del RGPD en el ámbito del control...*ob cit*

¹³⁹ GUDE FERNÁNDEZ, A. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de... *ob cit* p. 71.

¹⁴⁰ ROJAS ROSCO, R., LÓPEZ CARBALLO, D., “El impacto del RGPD en el ámbito del control...*ob cit*

¹⁴¹ Vid nota 81

dificultad interpretativa radica en diferenciar los supuestos de control defensivo *ex ante* y “en abstracto”, esto es, por medio de un distintivo informativo anunciando la instalación de las cámaras o bien de control defensivo *ex post* y “en concreto”, tratándose en este caso de una información personalizada a los trabajadores, matizando el alcance y las consecuencias que pueden derivar de la instalación de las cámaras y las grabaciones¹⁴².

Tras el análisis efectuado, no parece que la admisión de sistemas de video vigilancia oculta en los casos de vigilancia *ex ante* y “en abstracto” se configure como la regla general. De hecho, el propio TEDH en la sentencia de 9 de enero de 2018¹⁴³ manifestó esta prohibición de manera expresa, aclarando que no cabe la admisión en ningún caso de una vigilancia empresarial oculta cuando el empresario tenga el propósito de ejercer un control defensivo “en abstracto”, esto es, cuando recurra a cámaras de vigilancias encubiertas, ya sea por la existencia de un fin preventivo, por un interés injustificado o para garantizar la obtención de una prueba de un hecho delictivo¹⁴⁴.

Ante estas circunstancias, el empresario deberá confiar en la efectividad del deber de transparencia para lograr el propósito de salvaguardar los intereses de la empresa. Los distintivos informativos sobre la existencia de un sistema de video vigilancia y la comunicación individualizada a los trabajadores servirían para desalentar a éstos de la realización de una actividad delictiva¹⁴⁵, sin perjuicio de que las grabaciones permitan revelar la identidad de los empleados ejecutores de la conducta ilícita.

Por otra parte, el TEDH señala que cabría admitir el empleo de sistemas de control oculto en circunstancias de vigilancia defensiva *ex post* o “en concreto”, es decir, cuando existan indicios fundados sobre la comisión de un hecho delictivo por alguno de sus trabajadores¹⁴⁶.

En la sentencia de 9 de enero, el alto Tribunal europeo determinó que la video vigilancia oculta¹⁴⁷:

¹⁴² CAIRO, L., “Il controllo a distanza dei lavoratori”, *Labour & Law Issues*, vol. 2, n. 2, 2015, p.79.

¹⁴³ Vid nota 108

¹⁴⁴ GOÑI SEIN, J. L., “Comentario a la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos...*ob cit*”

¹⁴⁵ VILLALBA SÁNCHEZ, A., “El derecho fundamental a la protección de datos del trabajador frente a los riesgos de la contratación estandarizada”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 207, 2018, p. 82.

¹⁴⁶ RUIZ GONZÁLEZ, C. M., “Las nuevas propuestas interpretativas del tribunal europeo de derechos humanos sobre el control del uso laboral de la tecnología de la empresa: Barbulecu y López Ribalda”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 10, n. 2, 2018, p. 928

¹⁴⁷ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018, nº procedimiento 1874/13 y 8567/13 (caso López Ribalda vs España).

(...) no se basaba en una sospecha anterior fundada contra las demandantes, y por lo tanto no estaba dirigida a ellas específicamente, sino a la totalidad del personal que trabajaba en las cajas, con una duración de semanas, sin límite de tiempo y durante todo el horario laboral.

De esta resolución se deduce la validez de sistemas de video vigilancia secretas en supuestos de serios indicios sobre hechos delictivos, respecto de los que se requiere de una prueba para proceder a la imposición de un despido procedente. Por tanto, se admite el recurso a esta modalidad de control cuando el propósito del empresario no sea “en abstracto” o por el temor de que pueda cometerse una actividad ilícita por alguno de sus trabajadores, sino “en concreto”, por la concurrencia de hechos ilícitos previos, siempre que existan sospechas de éstos por parte del empresario¹⁴⁸.

Partiendo de esta distinción, y dado el carácter extraordinario de los sistemas de vigilancia oculta, se viene exigiendo al empresario, en todos los casos, una prueba excepcional que sirva para acreditar su recurso a este sistema¹⁴⁹. Entre las justificaciones que ha admitido la jurisprudencia y que por tanto determinan la validez de la prueba se encuentran:

- La superación de las exigencias que impone el principio de proporcionalidad, especialmente en los supuestos en los que no haya concurrido una información previa¹⁵⁰.
- El empleo de un sistema de video vigilancia secreta limitada en el tiempo ante la existencia de sospechas fundadas sobre hechos ilícitos, previa información al representante del Comité y situando las cámaras en zonas específicas¹⁵¹.
- Existencia de sospechas procedentes requiriéndose la concurrencia de hechos específicos y, fundamentalmente, que el culpable de ese quebrantamiento sea el empleado que específicamente esta siendo investigado¹⁵².
- Doble mecanismo de control, uno visible por razones de seguridad y otro secreto por indicios de hurto, admitiéndose su validez por concurrir todos los puntos anteriormente expuestos.

¹⁴⁸ GOÑI SEIN, J. L., “Comentario a la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos...*ob cit*”

¹⁴⁹ ROJAS ROSCO, R., y LÓPEZ CARBALLO, D., “El impacto del RGPD en el ámbito del control laboral...*ob cit*”

¹⁵⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Comunidad Valenciana 5882/2017 13 de octubre de 2017.

¹⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo 84/2015, de 9 de febrero de 2015.

¹⁵² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 232/2017 de 27 de marzo de 2017.

- No concurrencia de un expreso consentimiento del empleado para el tratamiento de los datos obtenidos por el sistema de video vigilancia instalada por razones de seguridad o control empresarial. Se entiende que existe un consentimiento tácito cuando el trabajador se adhiere al contrato laboral porque supone aceptar la facultad de dirección que el empresario puede ejercer sobre el mismo. A pesar de esta afirmación, el deber de información previo sigue latente ¹⁵³.
- Dada la probabilidad de disuadir al trabajador si se le informa de manera previa, se ha admitido el recurso a otros sistemas de información: al representante del Comité o mediante el recurso de distintivos informativos comunicando la existencia de cámaras de vigilancia con propósito de seguridad o sin revelar la posición.

Como puede verificarse, estamos ante una cuestión que no se ha aclarado fijando unos criterios concretos, si no que por el contrario confluyen discrepancias en la doctrina, y todo ello por el desconcierto que supondría una radicalidad inadmisión en el ámbito de protección empresarial el empleo de un control secreto. Si bien no cabría extender el empleo de sistemas de video vigilancia oculta a todos los supuestos en los que surja la necesidad de salvaguardar los intereses de la empresa, la negación, en aras de la reivindicación del principio de transparencia, dejaría desprotegido al empresario frente a cualquier incumplimiento grave si para ello tiene que recurrir a sistemas menos lesivos para los derechos de los trabajadores y, por tanto, menos eficaces.

El TEDH impone que se analice de forma estricta los requisitos establecidos, de manera que solo se admitirá la validez cuando venga predeterminado por una actividad delictiva y definido por exigencias coyunturales y concretas de comprobación del incumplimiento, lo que reduce el recurso a la video vigilancia oculta a los supuestos concretos en los que el propósito sea solo el de constatar si el empleado realmente incumplió sus obligaciones laborales¹⁵⁴.

Consecuentemente, debe predominar el interés general y las garantías de la legalidad. Del análisis efectuado y de la redacción de la nueva LOPD cabría admitir, en consecuencia,

¹⁵³ Sentencia del Tribunal Supremo 630/2016 de 7 de julio 2016.

¹⁵⁴ GOÑI SEIN, J. L., "Comentario a la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos...ob cit

la posibilidad de un control oculto a través de sistemas de video vigilancia cuando su propósito sea defensivo.

6.4. La ubicación de los sistemas de video vigilancia

La nueva LOPD no incluye ninguna novedad en torno a la posición que deben ocupar las cámaras de vigilancia destinadas a controlar la actividad laboral de los trabajadores. Así, el párrafo segundo del art 89 de LOPD dispone que *“en ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos”*¹⁵⁵. En relación con esta cuestión, el art. 6 de la Ley Orgánica 4/1997 por la que se regula la Utilización de Videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en Lugares Públicos¹⁵⁶ excluye el empleo de videocámaras en el interior de los domicilios y en los vestíbulos, exceptuando los casos en los que medie consentimiento del titular o autorización judicial. Tampoco se permite su utilización en zonas que puedan incidir de manera negativa en la intimidad de las personas, ni grabar conversaciones de índole privada. Esta disposición extiende su aplicación al ámbito de las relaciones laborales, de manera que se prohíbe la instalación de sistemas de video vigilancia en zonas privadas que pudiesen grabar la vida íntima y personal de los trabajadores¹⁵⁷.

Teniendo en cuenta la relevancia que presenta el derecho a la intimidad en torno a esta materia, la nueva LOPD ha querido plasmarlo de manera expresa. El art. 87 LOPD regula el derecho a la intimidad y el empleo de dispositivos digitales en el entorno laboral. Con esta disposición se persigue normalizar el empleo de ordenadores o móviles de propiedad empresarial, permitiendo el acceso del empleador a estos dispositivos solo cuando pretenda comprobar el efectivo desempeño de las obligaciones laborales¹⁵⁸.

El derecho a la autodeterminación informativa se regula en el art. 18 CE, configurándose como un derecho fundamental que se caracteriza, fundamentalmente, por una vinculación estrecha con el derecho a la intimidad. Este último cobra una especial relevancia en el

¹⁵⁵ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018).

¹⁵⁶ Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto, por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos (BOE de 5 de agosto de 1997)

¹⁵⁷ BLÁZQUEZ AGUDO E. M. “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección...*ob cit*

¹⁵⁸ BLÁZQUEZ AGUDO E. M. “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección...*ob cit*

ámbito del ejercicio de la facultad de dirección empresarial, debiendo aplicarse el juicio de ponderación para garantizar uno y otro derecho¹⁵⁹.

En relación con lo señalado anteriormente, la jurisprudencia ha venido rechazando la instalación de cámaras en espacios privados, inclusive en los supuestos de sospechas de conductas delictivas, como pueden ser los vestuarios¹⁶⁰, lavabos o espacios de descanso personal. Asimismo, en algunos supuestos ha manifestado su rechazo ante instalaciones en espacios públicos, tales como en una taquilla de una estación¹⁶¹.

En consecuencia, la presente disposición no ha hecho más que plasmar por escrito lo que la jurisprudencia ha venido aplicando desde la perspectiva de la necesaria garantía de los de los lugares de trabajo en los que los trabajadores desarrollan más su vida personal y respecto de los que, por tanto, el derecho a la intimidad alcanza un papel prioritario.

La LOPD concluye determinando el modo en el que el empresario deberá proceder si se obtienen grabaciones en espacios privados. En tales casos, el administrador de los datos personales deberá proceder a la destrucción de las grabaciones captadas en tales zonas con carácter urgente.

6.5. La supresión de las grabaciones

El apartado final del art. 89 LOPD recoge un plazo de supresión de sonidos captados en ejercicio del poder de control empresarial. Se impone así, una obligación de destruir las conversaciones captadas por los sistemas de vigilancia siguiendo lo dispuesto en el art. 22.3 LOPD, el cual señala un plazo máximo de treinta días desde su grabación para la eliminación de los datos obtenidos.

En lo que respecta a las imágenes, el art. 8 de la Ley Orgánica 4/1997, por la que se regula la Utilización de Videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en Lugares Públicos ya imponía este mismo límite temporal para suprimir toda imagen obtenida por medio de video cámaras.

¹⁵⁹ VILLAVARDE MENÉNDEZ, I., “Protección de datos personales, derecho a ser informado y autodeterminación informativa del individuo. A propósito de la STC 254/1993”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n. 41, 1994, p. 205.

¹⁶⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 3122/2001 de 27 de julio de 2001.

¹⁶¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Madrid 12583/2009 de 14 de abril de 2009.

De igual forma, se prolonga la excepción relativa a la supresión de imágenes y sonidos que hasta este momento se venía aplicando: se posibilita la conservación de estos datos cuando sea necesario para acreditar cualquier riesgo que pueda afectar a la integridad de los individuos, bienes o establecimiento empresarial.

6. CONCLUSIONES

El avance de las tecnologías ha alcanzado a todos los sectores de nuestra sociedad. Concretamente, en el ámbito empresarial, las TIC's han contribuido a una mayor eficiencia en términos de productividad, puesto que el empresario es capaz de controlar toda la actividad económica sin necesidad de estar presente en todos los establecimientos en los que se divide la empresa. No obstante, esta facultad de control propia del empleador no puede usarse siempre y en todos los casos de forma arbitraria e injustificada, sometiendo a los trabajadores a una vigilancia constante en el desarrollo de sus prestaciones laborales. La ausencia de unos límites normativos concretos sobre cuándo puede procederse a una fiscalización en el ámbito laboral, es precisamente la principal causa del aumento de litigios en torno al control empresarial por medio de sistemas de video vigilancia.

Fruto de esta ausencia de regulación, la jurisprudencia ha sido la encargada de precisar una serie de criterios y circunstancias muy concretas que admitirían la validez de estos sistemas. La promulgación de la reciente LOPD no ha hecho más que plasmar estos límites en una norma escrita, sin incluir grandes novedades. Así, del análisis de la jurisprudencia y de la LOPD es posible establecer las siguientes conclusiones:

En **primer lugar**, cabe destacar que, los trabajadores no dejan de ostentar su condición de ciudadano por más que se sitúen en el ámbito de una relación laboral. De esta forma, los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a los trabajadores son plenamente eficaces en el ejercicio de su prestación laboral y se configuran como un límite para la facultad de control empresarial.

En línea con lo anterior, la **segunda conclusión** sería que, si bien existe un pleno reconocimiento de los derechos fundamentales en el marco laboral, éstos pueden ceder en determinadas situaciones a favor de otros derechos igualmente legítimos. Esto no puede traducirse en una posibilidad de lesionar injustificadamente tales derechos, sino que el recurso a determinados sistemas de control por parte del empresario puede conllevar, en algunas ocasiones, una infracción legítima de estos derechos. Concretamente, en materia de video vigilancia, para que esta actividad fiscalizadora del empresario se entienda como contraria a derecho es necesario que sea justificada, en el sentido de existir indicios serios sobre un incumplimiento de las obligaciones laboral, proporcionada, en la medida en la que se restrinja a un tiempo y a un espacio de trabajo

concreto (en ningún caso en zonas privadas como aseos o vestuarios) y, por último, que el medio empleado sea el más idóneo de entre todos los posibles para comprobar estas sospechas. Por este motivo, en la STC 186/2000¹⁶² se declaró procedente el despido.

La **tercera conclusión** es que, si bien de todas las sanciones disciplinarias que puede imponer el empresario ante el descubrimiento de un incumplimiento, el despido es la más frecuente, es posible la imposición de otras modalidades de sanciones. Ejemplo de ello es la analizada Sentencia del Tribunal Supremo 77/2017¹⁶³, donde el empleado solo había sido suspendido de empleo y sueldo. En tales supuestos, es también posible que el trabajador acuda a los tribunales alegando una vulneración de sus derechos. En cualquier caso, de tratarse de una sanción que implicase la resolución del contrato laboral y no resultase proporcionada, idónea y necesaria podía derivar en una calificación de improcedente o nulo. Un sector doctrinal entiende que la nulidad de la prueba alcanzaría también al despido disciplinario (teoría de la nulidad), mientras que otro sector entiende que la invalidez de la evidencia del hecho ilícito no alcanzaría a la medida extintiva.

En **cuarto lugar**, es necesario destacar que la referida falta de regulación que ha existido en torno a esta materia ha coadyuvado a un incremento de la relevancia de los tribunales. Si bien los tribunales se han mostrado siempre más favorables al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, en las recientes resoluciones parece haberse producido una flexibilización de las exigencias impuestas al empresario cuando emplea medios de control extraordinarios. Muestra de ello, es la Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016¹⁶⁴ donde el tribunal entiende que, el deber de información previo que el empresario está obligado a suministrar a los trabajadores, se encuentra implícito con la suscripción del contrato laboral. Se entendió que el distintivo informático ubicado en la entrada del establecimiento resultaba suficiente.

La **quinta conclusión** se relaciona con la posibilidad de que la promulgación de la nueva LOPD pueda servir para consolidar la línea jurisprudencial seguida hasta ahora. En los casos en los que el empresario recurra a un sistema de video vigilancia se ha impuesto siempre el deber general de informar previamente al trabajador, deber que además viene a recoger de forma expresa el art 89.1 LOPD. Ahora bien, los tribunales han entendido que esta obligación podría ceder en los supuestos en los que existan sospechas fundadas

¹⁶² Vid nota 81

¹⁶³ Vid nota 101

¹⁶⁴ Vid nota 92

de la comisión de un hecho delictivo por parte del trabajador y respecto de los que dicha información podría desalentar al trabajador de la comisión de tal acto. Curiosamente, del párrafo segundo del art. 89.1 LOPD se deduce tal posibilidad. Así, la nueva normativa parece recoger la necesidad de establecer un equilibrio entre la protección de los intereses empresariales y de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por último, **la sexta conclusión**, es la confirmación del nuevo paradigma que parece haber establecido la reciente LOPD: de los dieciocho preceptos que recoge la ley relativos a los derechos digitales, cinco de ellos se centran de forma exclusiva en una protección de los trabajadores. De esta manera, se ha superado el completo desinterés por una normalización de las relaciones laborales para pasar a un pleno reconocimiento de los derechos en esta materia.

Como consecuencia de lo dispuesto, los empresarios parecen tener que establecer mayores cautelas cuando procedan a controlar a sus trabajadores por medio de sistemas de video vigilancia, con el fin de prevenir cualquier intromisión que pudiese darse sobre los derechos de los trabajadores.

Por un lado, en todos los supuestos parece existir una prohibición absoluta de que el empresario ejerza un control con un propósito preventivo, ante el temor de que puedan llegar a cometerse actos ilícitos por parte de los trabajadores. Se admite en todo caso un control defensivo bajo límites específicos y atendiendo a las circunstancias concretas analizadas. La nueva normativa no parece haber modificado este criterio general impuesto por la jurisprudencia de forma unánime.

De este modo, el empresario deberá fijar normas precisas sobre la instalación y empleo de sistemas de video vigilancia y notificar a los empleados sobre las posibles medidas de fiscalización. Esta notificación deberá efectuarse, en todo caso, antes de proceder a efectuar una vigilancia sobre los trabajadores. Ahora bien, no tiene porque entenderse como una información individual respecto de los trabajadores sobre los que existe indicios de incumplimiento de las obligaciones laborales, pudiendo llegar incluso a emplear cámaras de vigilancia instaladas previamente a la aparición de sospechas. Reflejo

de ello son las Sentencias del Tribunal Supremo 630/2016¹⁶⁵ y 77/2017¹⁶⁶, respecto de las cuales se declararon la procedencia del despido.

Por otro lado, la obligación impuesta por la AEPD sobre la necesaria obtención de un consentimiento del trabajador para el tratamiento de sus datos personales no será imprescindible cuando el sistema de video vigilancia se haya instalado con un propósito de seguridad. Esta finalidad se circunscribe a aquellos casos en los que la vigilancia laboral se efectuó sobre hechos delictivos cometidos por los trabajadores (robos o alteración del inventario de la empresa) excluyéndose los demás supuestos. Esta exención del consentimiento se respalda en los casos en los que el tratamiento de imágenes sea imprescindible para el cumplimiento del contrato laboral. Ahora bien, el hecho de que se exima al empresario en estos casos de la obtención de este consentimiento, no se le dispensa de su deber de información a los trabajadores (a pesar de la flexibilización existente en determinados supuestos).

Por último y además de todo lo señalado, el empleador deberá ofrecer a sus empleados garantías complementarias que posibiliten una efectiva protección de la información personal conseguida por medio de sistemas de fiscalización empresarial, así como el establecimiento de normas que prohíban la concurrencia de medios de control sin contar con una previa comunicación a los trabajadores.

¹⁶⁵ Vid nota 98

¹⁶⁶ Vid nota 101

7. BIBLIOGRAFÍA

A) Referencias bibliográficas

AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, “Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Novedades para el sector privado”, 2018 (disponible en <https://www.aepd.es/media/docs/novedades-lopd-sector-privado.pdf>; última consulta 18/03/2019)

ALCÓN YUSTAS, M.F., ÁLVAREZ VELEZ, M.I., CORREAS SOSA, I., MACÍAS JARA, M., MENDEZ LÓPEZ, L., DE MONTALVO JÄÄSKELÄINEN, F., y RIPOLLÉS SERRANO M, R., *Lecciones de Derecho Constitucional* Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

ÁLVAREZ ALONSO, D., “Protection of Employees' Privacy and Personal Information in Spain: General Patterns and Case Law Trends” *Jilpt Report*, n.14, 2014, pp. 49-70.

ARZOZ SANTISTEBAN, X., “Videovigilancia y derechos fundamentales: análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica 4/1997”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n. 64, 2002, pp. 133-176.

ASPRA, A., SANFULGENCIO J.A., “Vuelta de tuerca en la doctrina del TSJ de Madrid con respecto a las cámaras de videovigilancia temporales” *AndersenTax&Legal*, 2018 (disponible en <http://www.andersentaxlegal.es/recursos/doc/portal/2018/01/11/170518-com-laboral.pdf>; última consulta el 23/03/2019)

BLASCO JOVER, C., “Trabajadores “transparentes”: la facultad fiscalizadora del empresario vs derechos fundamentales de los empleados (I)”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 6, n. 3, 2018, pp. 30-56.

BLÁZQUEZ AGUDO E. M. “Novedades laborales en la nueva Ley orgánica de protección de datos Trabajo y Derecho”, *Diario La Ley*, n. 50, 2019 (disponible en https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2OzW6EMAYEn6a5IFWwP4IefGE5rqqqSx_AEAuips42MSy8fU3poZY-WdaMPPM9UVxbWgQ4zGTRUsozZR4znmjGzIe7NWnlwOsXtHEi9glKPL8qew3Cu)

[WonJSzUiqV8rJpucFeJvRN6KE4boebqcUOShOipVivkBsJgv6dEhzOJo3h8YqzG1Bc4BrjnumshabNdQ5VdSoOZnTDeFVvk1xNh7Mc3HAhuY4hydUmeMd0X4_ITw2- -u6dHT3AsaXlgtEalz5YSyX0_037w3oSCQyd8K6Z3utuUOiCntj-1fsBJE5RrUQBAAA=WKE](https://www.laleydigital.com/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAARNjc0NLtbLUouLM_DzbsMz01LySVACuslARIAAAAAA==WKE); última consulta el 26/03/2019)

BORRAJO DACRUZ, E. “Derecho a la intimidad del trabajador y control videográfico del lugar de trabajo”, *Diario La Ley*, n. 4, 2005 (disponible en https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAARNjc0NLtbLUouLM_DzbsMz01LySVACuslARIAAAAAA==WKE; última consulta el 18/03/2019)

CAIRO, L., “Il controllo a distanza dei lavoratori”, *Labour & Law Issues*, vol. 2, n. 2, 2015, pp. 62-80.

CANO-PITA, G.E., “Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones”, *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 4, n.1, 2018, pp. 499-510.

CARBONELL MURIO, J, “Efectos de la prueba ilícita en la calificación del despido”, Foro Español de Laboristas, 2013 (disponible en <http://fore3lab.com/home/premios-forelab/ii-premio-jovenes-laboralistas-2013-finalistas/>; última consulta el 20/03/2019)

CARDONA RUBERT, M. B., “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas” *Lan Harremanak: Revista de Relaciones laborales*, n. extra 1, 2003, pp. 157-173.

CASINO RUBIO, M. “Cámaras de seguridad y control de las obligaciones laborales (a propósito de la STC 29/2013, de 11 de febrero)”, *Consejo General De La Abogacía Española*, 2013 (disponible en <https://www.abogacia.es/2013/03/20/camaras-de-seguridad-y-control-de-las-obligaciones-laborales-a-proposito-de-la-stc-292013-de-11-de-febrero/>; última consulta el 20/03/2019)

CONDE MARÍN, E., “La facultad sancionadora del empresario y la opción de revisión del juez”, *Aranzadi Social: Revista Dcotrinal*, vol. 1, n.6, 2008, pp. 59-65.

CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., “Libertad empresarial y principio de igualdad en el ejercicio de las facultades disciplinarias en la empresa”, *Diario La Ley*, n. 5, 1996 (disponible en https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEACtJTCq2NTQwUDVPBmFDIDYGYhMgNgViMyA2B2ILILYEyRuoJSaXlCbmuOQn2xqC2JllqSGJSSAj1DJTUmxdQgzAwMjMwlltLLWoODM_zzYsMz01ryQVAC6SDfdsAAAWKE#I18; última consulta el 18/03/2019)

COVARRUBIAS CUEVAS, I., “¿Emplea el tribunal constitucional el test de proporcionalidad?(128 sentencias del Tribunal Constitucional en la perspectiva de la jurisprudencia constitucional alemana, de la Cámara de los Lores y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos)”, *Estudios constitucionales*, vol.12 n.1, 2014 (disponible en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002014000100005; última consulta el 17/03/2019)

CUESTA GARCÍA, V., “Acerca del Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos”, *Diario La Ley*, n. 7, 2018 (disponible en <https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiNzc1NzM7Wy1KLizPw827DM9NS8klQANZu5tiAAAAA=WKE>; última consulta el 10/03/2019)

DE MESQUITA, L.J., “El Poder Disciplinario Laboral”, *RPS*, n. 9, 1951, citado por Fernandez-Costales Muñiz, J., Poder disciplinario empresarial y proceso especial de impugnación de sanciones, Colección de estudios nº 4, consejo económico y social del principado de Asturias, Oviedo, 2009.

DESDENTADO BONETE, A., MUÑOZ RUIZ, A.B., “Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 19, 2014, pp. 165-171.

DE VERDA Y BEAMONDE, *Veinticinco años de aplicación de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*, Editorial Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2007.

DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R., MONCLÚS J., “¿Supone la reciente sentencia del tedh un cambio en los requisitos para la video vigilancia de los trabajadores?” *Blog Cuatrecasas*, 2018 (disponible en <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/sentencia-tedh-cambio-video-vigilancia-trabajadores/>; última consulta el 20/03/2019)

DOCTOR, R., y VALENTÍN, G., “I jornadas de litigación laboral de Cuatrecasas: la video vigilancia y la prueba digital, a debate”, *Blog Cuatrecasas*, 2017 (disponible en <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/i-jornadas-de-procesal-laboral-de-cuatrecasas-la-video-vigilancia-y-la-prueba-digital-a-debate/>; última consulta el 23/03/2019)

FABREGAT MONFORT, G., “El control empresarial de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías: algunas ideas clave”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 5, 2015, pp. 76-83.

FERRANDO GARCÍA, F. M. “Vigilancia y control de los trabajadores y derecho a la intimidad en el contexto de las nuevas tecnologías”, *RTSS. CEF*, n. 399, pp. 37-68.

GALLARDO CASTILLO M. J., “Transparencia, poder público y derecho a la información”, *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, n.8, 2014, pp. 159-176.

GARCÍA GONZÁLEZ, A., “Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo” *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 19, 2014, pp. 165-171.

GARCÍA GONZÁLEZ,R., y PASTOR MERCHANT, J., “Límites a la necesaria flexibilización de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral: una reflexión tras la sentencia del TEDH de 12 de enero de 2016 en el caso BARBULESCU”, *Diario La Ley*, n. 8715, 2016 (disponible en [https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiNjAxMLC7Wy1KLizPw827DM9NS8klQAU-W9JSAAAAA=WKE](https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiNjAxMLC7Wy1KLizPw827DM9NS8klQAU-W9JSAAAAA=WKE;); última consulta el 10/03/2019)

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J., “El empresario individual: situación actual y propuestas de actuación futuras”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 52, 2005, p. 201-217.

GARCIA RUBIO, M. A, “Nueva doctrina constitucional sobre videovigilancia laboral y protección de datos personales”, *Lefebvre*, 2016 (disponible en <https://elderecho.com/nueva-doctrina-constitucional-sobre-videovigilancia-laboral-y-proteccion-de-datos-personales>; última consulta el 20/03/2018)

GOÑI SEIN, J., *La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Editorial Civitas, Madrid, 2007.

GOÑI SEIN, J.L., “Video vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas: su excepcional validez como control defensivo «ex post»”, *Diario La Ley*, n. 47, 2018 (disponible en <https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiMLEyMLS7Wy1KLizPw827DM9NS8klQAJ0XGLyAAAAA=WKE>; última consulta el 20/03/2019)

GOÑI SEIN, J. L., “Comentario a la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos de 9 de enero de 2018, Caso López Ribalda y otros vs. España” *Diario La Ley*, n. 47, 2018 (disponible en <https://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiMLEyMLS7Wy1KLizPw827DM9NS8klQAJ0XGLyAAAAA=WKE>; última consulta el 26/03/2019)

GUDE FERNÁNDEZ, A. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, *Revista de Derecho Político*, n. 91, 2014, pp. 43-90.

HERNÁNDEZ RUEDA, L. *Poder De Dirección Del Empleador*. En De Buen Lozano, N y Morgado Velenzuela E. (Coordinadores), *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (405-421)*, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Universidad Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México D.F, 1997.

JIMÉNEZ-CASTELLANOS BALLESTEROS, I., “Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos”, *Temas laborales*, n.136, 2017, pp. 129-156.

LAUD, R.L., y THIES, P. K., “Great Expectations: Structuring IT Organizations That Really Deliver”, *Business Horizons*, vol. 40, n.4, 1997, pp. 25-36.

LOECHES MÁRQUEZ, A., “El principio de transparencia y el deber de información en el RGPD”, *Blog Enatic Abogacía Digital*, 2018 (disponible en <http://www.enatic.org/el-principio-de-transparencia-y-el-deber-de-informacion-en-el-rgpd/>; última consulta el 22/03/2019)

LUQUE PARRA, M. *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Editorial Bosch, Barcelona, 1999.

MARTINEZ FONS, D. *El poder de control del empresario en la relación laboral*. CES, Madrid, 2002.

MIÑARRO YANINI, M. *Poderes del empresario y modificación de la prestación laboral*. En Cebrián Carrillo, A y Núñez –Cortés Contreras, P. (Coordinadores), *Lecciones de Contrato de trabajo*. Materiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior (147-164), Dykinson, Madrid, 2014.

MOLERO MANGLANO, C., SÁNCHEZ- CERVERA VALDÉS, J. M., LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., y MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *Manual de derecho del trabajo* Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

MONTOYA MELGAR, A., “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 48, pp. 135-145.

MORENO DE TORO, C., “Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones”, *Temas Laborales*, n. 101, 2009, pp. 255-265.

MORENO DE TORO, C., RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., “Ejercicio y Límites del Ius Variandi Del Empresario”, *Temas Laborales*, n. 98, 2009, pp. 201-211.

OLERT ABOGADOS, “El control empresarial de la prestación laboral mediante cámaras audiovisuales (a propósito de la stc 39/2016, de 3 de marzo)”, 2016 (disponible en

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PAwbpWzuxnAJ:https://olear.tabogados.com/pdf/newsletter_19_abril_2016.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=es;
última consulta el 21/03/2019)

PASCUAL CABALLERO, J., “El uso de las cámaras de videovigilancia a través de la jurisprudencia: una sistematización necesaria para delimitar el canon constitucional requerido para su validez”, Finalista VI Premio Jóvenes Laboristas 2017 (disponible en <https://docplayer.es/72928422-Juan-pascual-caballero-pagina-1-de-23.html>; última consulta el 26/03/2019)

PÉREZ DE LOS COBOS, F. y GARCÍA RUBIO, M. A., “El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador: criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n. 196, 2017, pp. 41-54.

RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., “Facultades de control empresarial y circuito cerrado de televisión” *Temas Laborales*, n. 121, 2013, pp. 189-200.

ROJAS ROSCO, R., y LÓPEZ CARBALLO, D., “El impacto del RGPD en el ámbito del control laboral y la era de la innovación”, *Actualidad Civil*, n. 5, 2018 (disponible en https://ecija.com/wp-content/uploads/2018/06/08_Ra%C3%BA1-y-Daniel-1.pdf; última consulta el 17/03/2019)

RUIZ GONZÁLEZ, C. M., “Las nuevas propuestas interpretativas del tribunal europeo de derechos humanos sobre el control del uso laboral de la tecnología de la empresa: Barbulecu y López Ribalda”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 10, n. 2, 2018, pp. 915-930.

DE CARRERAS SERRA, L., *Derecho español de la información*, Editorial UOC, Barcelona, 2003.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “Poder de control empresarial mediante cámaras de videovigilancia y derecho de los trabajadores a la protección de datos personales”, *Temas laborales*, n. 133, 2016, pp. 219-235.

URÍA MENÉNDEZ, “Principales novedades de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, *Blog Uría Menéndez*, 2018 (disponible en <https://www.uria.com/es/actualidad/Noticias.html?id=1168>; última consulta el 26/03/2019)

VILLALBA SÁNCHEZ, A., “El derecho fundamental a la protección de datos del trabajador frente a los riesgos de la contratación estandarizada”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 207, 2018, pp. 75-111.

VILLAVERDE MENÉNDEZ, I., “Protección de datos personales, derecho a ser informado y autodeterminación informativa del individuo. A propósito de la STC 254/1993”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n. 41, 1994, pp. 187-224.

B) Fuentes legales

Normativa interna

Constitución española (BOE 29 de diciembre de 1978).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018).

Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (BOE de 5 de abril de 2014).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (BOE 11 de octubre de 2011).

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE de 14 de diciembre de 1999)

Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto, por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos (BOE de 5 de agosto de 1997).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10 de noviembre de 1995).

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE de 8 de agosto de 1985).

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE 2 de julio de 1985).

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

Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras (BOE de 12 de diciembre de 2006).

Normativa europea

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el 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 (DOUE de 4 de mayo de 2016)

Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respeta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DOCE de 23 de noviembre de 1995)

C) Jurisprudencia

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018, nº procedimiento 1874/13 y 8567/13 (caso López Ribalda vs España).

Tribunal Constitucional

Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016.

Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013 de 11 de febrero de 2013.

Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012 de 17 de diciembre de 2012.

Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 de 15 de noviembre de 2004.

Sentencia del Tribunal Constitucional 83/2002 de 22 de abril de 2002.

Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000.

Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000 de 10 de abril de 2000.

Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2000 de 31 de enero de 2000.

Sentencia del Tribunal Constitucional 225/1993 de 8 de julio de 1993.

Sentencia del Tribunal Constitucional 231/1988 de 2 de diciembre de 1988.

Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985 de 19 de julio de 1985.

Sentencia del Tribunal Constitucional 77/1985 de 27 de junio de 1985.

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo 77/2017 de 31 de enero de 2017.

Sentencia del Tribunal Supremo 630/2016 de 7 de julio de 2016.

Sentencia del Tribunal Supremo 917/2016 de 17 de febrero de 2016.

Sentencia del Tribunal Supremo 84/2015 de 9 de febrero de 2015.

Sentencia del Tribunal Supremo 3307/2014 de 13 de mayo de 2014.

Sentencia del Tribunal Supremo 52/2003 de 5 de diciembre de 2003.

Sentencia del Tribunal Supremo 974/1997 de 4 de julio de 1997.

Sentencia del Tribunal Supremo 1111/1990 de 19 de enero de 1990.

Sentencia del Tribunal Supremo 1406/1985 de 28 de marzo de 1985.

Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 273/2018 de 17 de enero de 2018

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Comunidad Valenciana 5882/2017 13 de octubre de 2017.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 232/2017 de 27 de marzo de 2017.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6539/2013 de 14 de octubre de 2013.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 9768/2013 de 11 de octubre 2013.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 644/2011 de 10 de mayo de 2011.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Madrid 12583/2009 de 14 de abril de 2009.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4156/2008 de 6 de noviembre de 2008.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 3122/2001 de 27 de julio de 2001.

Juzgados

Sentencia del Juzgado de lo Social de Córdoba 167/2018 de 20 de abril de 2018.

Audiencia Provincial

Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia de 19 de febrero de 2004.