
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Vivancos Requena, Paula; Argüello Rueda, José Darío, dir. Uso de la videovigilancia como prueba en el despido disciplinario y el límite con los derechos fundamentales de los empleados. 2024. (Grau en Ciència Política i Gestió Pública i Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/303611>

under the terms of the  license



FACULTAD DE DERECHO

GRADO EN DERECHO

USO DE LA VIDEOVIGILANCIA COMO PRUEBA EN EL DESPIDO
DISCIPLINARIO Y EL LÍMITE CON LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES DE LOS EMPLEADOS

AUTORA: PAULA VIVANCOS REQUENA

TUTOR: JOSÉ DARÍO ARGÜELLO RUEDA

Barcelona, mayo 2024

RESUMEN

En el presente trabajo se pretende analizar dónde está el límite entre el poder empresarial de control y vigilancia a través de cámaras de videovigilancia y los derechos reconocidos de los empleados como la intimidad y la protección de datos.

Existen varias sentencias recientes donde se pronuncian los tribunales sobre la utilización de las grabaciones de videovigilancia con fines de despido disciplinarios y los requisitos para su legalidad.

Es por eso por lo que, a través de un análisis jurisprudencial de varias sentencias del Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos se hará una extracción de estas resoluciones en materia de despido disciplinario para poder hacer una ponderación de los derechos fundamentales afectados por la videovigilancia y su uso como motivo y prueba de este tipo de despidos.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze where the limit is between the corporate power of control and surveillance through video surveillance cameras and the recognized rights of employees such as privacy and data protection.

There are several recent judgments where the courts have ruled on the use of video surveillance recordings for disciplinary dismissal purposes and the requirements for its legality.

That is why, through a jurisprudential analysis of several judgments of the Supreme Court of Spain, the Constitutional Court of Spain and the European Court of Human Rights an extraction of these resolutions on disciplinary dismissal will be made in order to make a weighing of the fundamental rights affected by video surveillance and its use as a reason and evidence of this type of dismissal.

PALABRAS CLAVE: video vigilancia, despido disciplinario, derechos fundamentales, protección de datos, intimidad.

KEY-WORDS: video surveillance, disciplinary dismissal, fundamental rights, data protection, privacy.

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CE	Constitución Española
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CEDH	Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.
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.
LOPD	Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
núm.	Número
RPGD	Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.
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
TIC	Tecnología de la Información
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. MARCO NORMATIVO Y REGULACIÓN.....	6
1.1. Legislación y jurisprudencia europea.....	6
1.1.1. Art 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)	7
1.1.2. REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).	10
1.2. Legislación española.....	11
1.2.1. La Ley 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.	11
1.2.2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	12
3. LOS PODERES DEL EMPRESARIO Y LA LIBERTAD EMPRESARIAL Y DE ORGANIZACIÓN.....	14
3.1. Poder de dirección.....	14
3.2. Poder de vigilancia y de control	15
3.3. Poder disciplinario.....	19
4. LOS LÍMITES DEL CONTROL DE VIDEOVIGILANCIA	20
4.1. Derechos fundamentales afectados por la videovigilancia.....	20
4.1.1. El derecho a la intimidad	20
4.1.2. El derecho a la propia imagen.....	22
4.1.3. El derecho a la protección de datos personales	23
4.2. El deber de información. Referencia al consentimiento	25
5. LA VIDEOVIGILANCIA COMO CAUSA Y MOTIVO DE DESPIDO DISCIPLINARIO.....	26
5.1. La improcedencia.....	27
5.2. La nulidad	28
CONCLUSIONES.....	29
JURISPRUDENCIA.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

INTRODUCCIÓN

El objeto de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) consiste en el estudio del límite entre el poder de control y dirección que tiene el empresario, y los derechos de los empleados de intimidad, a la propia imagen y de protección de datos, sobre todo en materia de despido disciplinario con justificación en las grabaciones de cámaras de video vigilancia. Esta investigación se hará a través del análisis jurisprudencial de varias sentencias del Tribunal Constitucional (TC), del Tribunal Supremo (TS) y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en materia de este tipo de despidos para poder extraer el razonamiento del tribunal en relación con la legalidad y requisitos del uso de las cámaras de video vigilancia como causa para el despido disciplinario.

El ejercicio del control por parte del empresario a través de medios informáticos proporcionados para la realización de las tareas laborales puede implicar la violación de diversos derechos fundamentales. Del mismo modo, el uso de sistemas de videovigilancia sin el consentimiento del trabajador para el tratamiento de sus datos personales podría constituir una violación de su derecho a la protección de datos.

Las cámaras de videovigilancia en las empresas han generado una serie de conflictos en las relaciones laborales, pues entran en colisión los derechos del empresario de dirección, de vigilancia y de control, y los derechos de los empleados a la intimidad y a la protección de datos personales. La implementación de estas medidas en el ámbito laboral ha generado un debate jurisprudencial sobre las restricciones que deben existir cuando el empresario decide ejercer su facultad de vigilancia.

A diferencia de otros países de la Unión Europea, España se ha caracterizado por la falta de normativas destinadas a resolver las controversias derivadas del uso de tecnologías en el ámbito del Derecho Laboral. Por esta razón, la labor interpretativa llevada a cabo por los tribunales nacionales y los tribunales internacionales ha tenido un papel importante en la resolución de estos conflictos¹. Se proporcionará una perspectiva jurisprudencial sobre estos temas para entender los criterios e interpretaciones seguidos por los tribunales y cómo resuelven las disputas surgidas entre el derecho fundamental a la intimidad y a la propia imagen, el derecho a la protección de datos y los intereses empresariales.

Comenzaremos examinando la doctrina y jurisprudencia más relevante establecida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en relación con el artículo 8 del CEDH y su

¹ 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.

influencia en la jurisprudencia nacional, el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), centrándonos en el derecho a la intimidad, y luego analizaremos el Reglamento (UE) 2016/679².

En cuanto a la legislación española, realizaremos un breve estudio del Estatuto de los Trabajadores³ y de la Ley 3/2018 de protección de datos personales y derechos digitales⁴, examinando los límites que establece respecto a los derechos fundamentales.

Finalmente, examinaremos estos derechos en concreto y cómo se aplican las pruebas de videovigilancia en los procedimientos laborales, y los impactos de la evidencia obtenida de manera ilegal en relación con los despidos disciplinarios. En este marco, es sustancialmente importante que el empresario ejerza sus derechos siguiendo y cumpliendo con las disposiciones y requisitos legales para el uso de las cámaras de videovigilancia para que éstas sirvan como prueba lícita para un despido disciplinario, considerando la discreción otorgada al empresario por el Estatuto de los Trabajadores para implementar las medidas de vigilancia y control que considere apropiadas.

Con el fin de abordar los posibles conflictos entre el derecho del empresario a supervisar la prestación laboral y el derecho a la intimidad del trabajador, es crucial considerar la necesidad de equilibrar la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador.

Para la elaboración de este trabajo se han utilizado fuentes normativas, bibliografía especializada, así como varias sentencias con el fin de apreciar con claridad la interpretación que hacen los tribunales sobre distintas situaciones que se producen en el marco laboral con la utilización de videocámaras. Finalmente, un último apartado del trabajo se dedica a recoger las principales conclusiones a las que se ha llegado con este estudio.

1. MARCO NORMATIVO Y REGULACIÓN

1.1. Legislación y jurisprudencia europea

El avance de la tecnología ha simplificado la recopilación de información personal sobre los trabajadores, lo que implica un acceso a sus datos personales de manera más rápida y amplia. Ante la advertencia sobre el impacto de los dispositivos electrónicos, informáticos y visuales en la privacidad del individuo en el ámbito laboral, el Derecho busca establecer un

² 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)

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

⁴ 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).

delicado equilibrio entre el poder del empleador para aprovechar las nuevas tecnologías, incluida la gestión y supervisión del trabajo, y la protección de los derechos fundamentales del trabajador.⁵

Estos derechos están reconocidos y protegidos a nivel nacional, comunitario e internacional. Sin embargo, nos centraremos inicialmente en dos disposiciones clave a nivel supranacional: el artículo 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

1.1.1. Art 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)

En primer lugar, es relevante destacar el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos⁶, el cual aborda el derecho a la vida privada y familiar, aspecto estrechamente relacionado con la protección de datos personales. Este artículo reconoce el derecho al respeto de la vida privada, familiar, domicilio y correspondencia, estableciendo que la autoridad pública no debe intervenir excepto en los casos previstos por la ley y cuando sea estrictamente necesario.⁷

En el contexto de nuestra investigación sobre videovigilancia laboral, debemos comprender la videovigilancia como un medio para capturar y grabar imágenes en formato físico, permitiendo su repetición y análisis. Esto otorga al empleador la capacidad de supervisar la actividad laboral y, bajo ciertas condiciones legales, utilizar estas grabaciones como evidencia en casos de infracciones laborales⁸.

La videovigilancia genera un debate constante debido a la disputa entre el objetivo defensivo del empresario y su derecho a salvaguardar la seguridad de la empresa, en contraposición al derecho a la intimidad y la protección de datos personales. Dado el amplio alcance de esta controversia, consideramos necesario examinar los diferentes fallos emitidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "El derecho a la protección de datos personales en el contrato de trabajo: reflexiones a la luz del Reglamento europeo 2016/679", Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social, N°423, 2018, pp. 24-25.

⁶ Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950 (en adelante, CEDH)

⁷ Artículo 8.2 del CEDH: "...sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás."

⁸ GOÑI SEIN, J. L., "Controles empresariales. Geolocalización, correo electrónico, Internet, videovigilancia y controles biométricos", Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N°39, 2009, p.11.

Para comenzar, abordaremos el caso de López Ribalda. En este caso particular, se trata de la instalación de cámaras de seguridad en un supermercado con el propósito de investigar una serie de robos de productos por parte del personal de la empresa.

El empleador instaló cámaras visibles en las entradas y salidas del supermercado para controlar posibles robos de clientes, informando a los trabajadores sobre esta medida. Además, colocó cámaras ocultas para monitorear la zona de trabajo de las cajas registradoras sin notificar a los trabajadores ni al comité de empresa, tras registrar pérdidas considerables.

Las grabaciones de las cámaras llevaron a sospechar de cinco trabajadoras, acusadas de ayudar a clientes a robar productos o hacerlo ellas mismas. Después de mostrar las imágenes a las trabajadoras, éstas admitieron los hechos y fueron despedidas por motivos disciplinarios. A pesar de que los tribunales laborales consideraron legítimas las grabaciones como evidencia, las trabajadoras apelaron al TEDH alegando una presunta violación del artículo 8 del CEDH.

La sentencia de la Gran Cámara⁹ considera que la prueba obtenida es ilícita debido a la violación del artículo 8 del CEDH, ya que las cámaras ocultas realizaban una vigilancia continua, percibida como intrusiva, sin proporcionar la información previa y específica requerida por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

A diferencia de otros casos, como el de Köpke vs. Alemania¹⁰, en el que la vigilancia encubierta se dirigió específicamente a dos trabajadores durante un tiempo limitado, en el caso López Ribalda no se basaba en una sospecha previa sobre las personas afectadas, sino que abarcaba a todo el personal y se llevaba a cabo durante todo el horario laboral.

La sentencia también señala que, si se hubiera informado a las demandantes, aunque fuera de manera general, sobre la instalación de las cámaras y se hubiera proporcionado la información requerida por la LOPD, los derechos del empresario podrían haber sido protegidos en cierta medida. Esto sugiere que, en comparación con el caso Köpke, la instalación de cámaras ocultas con una mínima señalización sobre su ubicación podría haber sido considerada legal¹¹.

⁹ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 3ª), de 9 de enero de 2018, Caso López Ribalda y Otros v. España (en adelante STEDH).

¹⁰ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 5 de octubre de 2010, Caso Köpke v. Alemania (dec.), nº 420/07.

¹¹ GARCÍA SALAS, A. I., "El deber empresarial de informar acerca de la videovigilancia ejercida sobre los trabajadores. Comentario a la STEDH de 9 de enero de 2018", Revista de Información Laboral, Nº2, 2018, p.443.

Sin embargo, el Tribunal de Estrasburgo emitió una nueva sentencia sobre el caso López Ribalda¹² en respuesta al recurso del Estado contra la sentencia de la Gran Sala de 2018, rectificando su criterio y afirmando que los tribunales españoles no habían violado el artículo 8 del CEDH.

Esta sentencia se basa en el caso Barbulescu II¹³, que trata sobre el control del empleador sobre el uso del correo electrónico por parte de los empleados, y establece las reglas a seguir en materia de control laboral. Estas reglas se basan en la "expectativa de privacidad" del trabajador en sus comunicaciones y se consideran aplicables, con las debidas adaptaciones, en el contexto de la videovigilancia y deben tener en cuenta las relaciones laborales y la invasión en la privacidad de los empleados como resultado del avance de las nuevas tecnologías.

En este contexto, la sentencia del caso López Ribalda II, en el párrafo 116 y siguientes, donde se aborda la evaluación final del Tribunal, menciona los criterios que los tribunales españoles deben considerar para resolver los intereses en conflicto, tomando como referencia el caso Barbulescu. Estos criterios proporcionan una mayor protección de los derechos fundamentales afectados y pueden resumirse en los siguientes puntos: la necesidad de analizar la legitimidad y justificación de la medida, la información previa proporcionada, el grado de intrusión en la privacidad del trabajador y el alcance del control realizado, la existencia de medidas alternativas menos invasivas, las consecuencias para los trabajadores y las garantías establecidas por el empresario.

Es importante destacar que la jurisprudencia del TEDH no ha descartado de manera absoluta la validez de la prueba obtenida mediante videovigilancia, incluso en ausencia de información previa, siempre y cuando existan circunstancias especiales como una sospecha fundamentada de irregularidades, grabación selectiva del trabajador afectado en lugar de indiscriminada, un periodo de tiempo corto, entre otras.

¹² Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 3ª), de 9 de enero de 2018, Caso López Ribalda y Otros v. España.

¹³ STEDH (Gran Sala), de 5 de septiembre de 2017, Caso Barbulescu v. Rumanía II. Esta sentencia revoca la STEDH, de 12 de enero de 2016, caso Barbulescu v. Rumanía I.

1.1.2. REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

En este contexto, es esencial examinar el Reglamento (UE) 2016/679 pues constituye el nuevo marco europeo de protección de datos personales y tiene un impacto significativo en el ámbito de las relaciones laborales, el cual es el foco de nuestro estudio.

El Reglamento establece los principios generales y las reglas específicas de aplicación que limitan tanto los poderes disciplinarios como los de dirección y control que poseen los empresarios frente a los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como el derecho a la intimidad, privacidad, protección de datos, los cuales analizaremos con más detalle posteriormente.

El Reglamento dispone que los datos personales deben ser tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado¹⁴. Además, especifica que los datos deben ser recopilados con fines determinados, explícitos y legítimos, y no pueden ser tratados posteriormente de manera incompatible con esos fines. También introduce el principio de minimización de datos, que requiere que los datos sean adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados.

Entre los principios de protección que incorpora el reglamento, destaca la importancia del consentimiento de la persona afectada para el tratamiento de sus datos personales¹⁵. Este consentimiento se define como una manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca, mediante la cual el interesado acepta el tratamiento de sus datos personales. Se elimina el concepto de "consentimiento tácito" en favor de una acción afirmativa y explícita del afectado, y se establece claramente el deber de confidencialidad.

Sin embargo, el propio marco legal establece algunas excepciones importantes en relación con la necesidad de obtener el consentimiento. Por ejemplo, se permite el tratamiento de datos sin consentimiento cuando sea necesario para cumplir un contrato del que el interesado forme parte. Además, se establecen otras excepciones, como cuando el tratamiento es necesario para cumplir una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, para cumplir un fin de interés público, para facilitar el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento o cuando el tratamiento se realiza para satisfacer intereses

¹⁴ Art. 5.1.a), del RGDP.

¹⁵ Art. 6.1 a) del RGPD.

legítimos. En todos estos casos, se requiere una evaluación aplicando el principio de proporcionalidad. Por lo tanto, si no se cumplen todos los requisitos requeridos y el individuo no es informado de manera completa sobre las circunstancias específicas, el procedimiento se considerará ilegal¹⁶.

Por último, el artículo 88 del Reglamento hace referencia al tratamiento de datos personales en el ámbito laboral, donde se establece que los Estados miembros pueden desarrollar normativas más detalladas para garantizar la protección de los derechos y libertades en este ámbito¹⁷. Es esencial destacar que estas normativas deben salvaguardar tanto la dignidad humana como los intereses legítimos y derechos fundamentales de los individuos, especialmente en lo que respecta a la transparencia del tratamiento, la transferencia de datos personales y los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo¹⁸.

1.2. Legislación española

1.2.1. La Ley 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En el contexto de la normativa nacional, el Derecho a la Protección de Datos (DPD) se erige como un derecho fundamental independiente, con su propia regulación dentro del artículo 18.4 de la Constitución Española (CE). Este derecho otorga a las personas la facultad de ejercer control sobre sus datos personales, incluyendo el conocimiento de quién posee esos datos y con qué propósito, así como la capacidad de oponerse a su posesión y uso¹⁹.

La Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)²⁰ es la normativa nacional que actualmente desarrolla y adapta el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) al ordenamiento jurídico español, al tiempo que protege los derechos digitales amparados por la CE²¹.

Si remontamos al origen de la protección de datos en la legislación española, encontramos que la CE de 1978 fue pionera al introducir este principio, ubicado en el art. 18. La Ley

¹⁶ THIBAULT ARANDA, J., "La vigilancia del uso de Internet en la empresa y la protección de datos personales", Revista crítica de teoría y práctica, Nº1, 2009, p.219.

¹⁷ Art. 88.1 del RGPD: "...en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral. "

¹⁸ Art. 88.2 del RGPD.

¹⁹ VALLE MUÑOZ, F. A., "Control tecnológico empresarial y licitud de la prueba en el proceso laboral" desarrollado en el marco del proyecto de investigación Nuevos retos tecnológicos del derecho probatorio a cargo del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2021-2024, Nº399, 2016, p.3.

²⁰ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

²¹ Art. 1 a) y b) de la Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

Orgánica 5/1992 fue una de las primeras normativas que desarrolló este derecho, pero fue sustituida posteriormente por la Ley Orgánica 15/1999 (LOPD), que adaptó el marco legal español a la Directiva de la Unión Europea.

La LOPD introdujo novedades significativas, centrándose en la protección del control individual sobre la información personal para salvaguardar el libre desarrollo de la personalidad. Esta normativa buscaba prevenir los daños causados por el uso indiscriminado de la tecnología, regulando su utilización de manera más controlada y racional.

Con la aprobación del RGPD por parte de la Unión Europea, surgieron discrepancias entre la LOPD y el reglamento, lo que motivó la creación de la LOPDGDD para adaptar adecuadamente la legislación española al RGPD. Sin embargo, la finalidad de esta normativa española va más allá de la mera adaptación al reglamento, ya que también se enfoca en garantizar los derechos digitales de los ciudadanos. Destaca por sus novedades en el ámbito laboral, como el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, la protección de la intimidad frente al uso de dispositivos de vigilancia y grabación de sonidos, el derecho al uso de sistemas de geolocalización y la protección de la intimidad y el uso de dispositivos digitales²².

1.2.2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

La prestación laboral en el marco del trabajo por cuenta ajena se encuentra regulada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Según este, el contrato de trabajo se define como la relación en la que los trabajadores prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de un empleador o empresario.

Los trabajadores se encuentran en una situación de dependencia una vez comienzan a prestar sus servicios bajo la dirección del empresario. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o de la persona en quien este delegue. Estos deberes de los trabajadores son una manifestación de la situación de dependencia en la que se encuentran respecto al empresario²³. Esta dependencia de los trabajadores se manifiesta en el ET al disponer el art. 1.1 ET que los mismos desarrollarán su labor “dentro del ámbito de organización y dirección del empresario” así como en el art. 20.1. ET al señalar

²² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., “El marco jurídico de la protección de datos personales: Reglamento UE 2016/679 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Nº.148, 2021, pp.46 y 47.

²³ LUQUE PARRA, M. Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Editorial Bosch, Barcelona, 1999, p. 30.

que “el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo dirección del empresario o persona en quien delegue”.

El Estatuto de los Trabajadores también establece los derechos y deberes de los trabajadores en su relación laboral. Por ejemplo, el art. 4.e) garantiza el derecho al respeto de la intimidad y la dignidad, mientras que el art. 5.c) establece el deber de cumplir las órdenes del empresario, mientras que el art. 20 ET regula la dirección y control de la actividad laboral, indicando que el trabajador debe realizar sus labores bajo la dirección del empresario.

En cuanto a la vigilancia y control laboral, el art. 20.3 ET establece que el empresario puede adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador, siempre respetando su dignidad. Además, el empresario posee un poder de dirección estricto, que le permite regular el funcionamiento diario de la empresa, y un poder sancionador que le habilita para aplicar sanciones a los trabajadores en caso de incumplimiento contractual. También es titular del llamado “ius variandi”²⁴, regulado en el art. 39 ET, que le concede la facultad de modificar las condiciones del contrato, siempre y cuando respete lo dispuesto en la ley y en el convenio colectivo.²⁵

A pesar de que las facultades asociadas al derecho de libertad de empresa no están ubicadas dentro de la Constitución Española, es importante tener en cuenta que el ejercicio del control empresarial debe ser compatible con los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores en su prestación de servicios. Estos derechos incluyen la intimidad, la dignidad, el secreto de las comunicaciones y la protección de datos²⁶.

El poder de dirección empresarial incluye el derecho del empresario para dar órdenes e instrucciones a sus trabajadores, lo que le permite impartir directrices necesarias para el funcionamiento de la empresa. Este deber encuentra su concreción en el art. 5.c) ET. Sin embargo, este poder está sujeto a límites establecidos para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. La regulación de este poder de control se encuentra en el art. 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 art. 18 CE.

²⁴ 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, p.76.

²⁵ CARMEN MORENO DE TORO Mª JOSÉ RODRÍGUEZ CRESPO, “Ejercicio y Límites del Ius Variandi Del Empresario”, Temas Laborales, n. 98, 2009. p. 204

²⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985 de 19 de julio de 1985.

La violación de las instrucciones del empresario por parte de los trabajadores puede resultar en la imposición de sanciones, como lo permite el art. 58 ET. Entre estas sanciones, el despido disciplinario es la más grave y puede llevar al cese definitivo de la relación laboral, que figura en el art. 54.2.b) ET ²⁷.

3. LOS PODERES DEL EMPRESARIO Y LA LIBERTAD EMPRESARIAL Y DE ORGANIZACIÓN

3.1. Poder de dirección

El ejercicio del poder de dirección por parte del empleador abarca una serie de atribuciones reconocidas como fundamentales por nuestra legislación. Estas facultades se manifiestan tanto en la capacidad de establecer directrices generales para todos los empleados como en instrucciones específicas adaptadas a cada puesto de trabajo. Asimismo, el empleador tiene la autoridad para supervisar y controlar el cumplimiento de las diversas tareas asignadas, y en caso de incumplimiento, aplicar las sanciones correspondientes según la gravedad de la infracción.

El poder de dirección empresarial consta de dos dimensiones principales: una general, que implica la organización de las labores de los grupos de empleados, y otra más específica, que consiste en determinar las actividades concretas de cada trabajador. Este poder incluye decisiones relacionadas con la organización del trabajo, como la fijación de horarios, salarios, objetivos a largo plazo, contratación de personal, entre otras.

Por otro lado, el poder de dirección específico se refiere a las órdenes e instrucciones que el empleador puede impartir a sus trabajadores para asegurar el cumplimiento de los contratos laborales. Esta facultad está regulada en los arts. 1.1, 5.c y 20, y se centra especialmente en establecer las condiciones de trabajo acordadas, definir el nivel de diligencia y colaboración requerido, y establecer medidas de control y supervisión del desempeño laboral²⁸.

La función del empleador comprende, entonces, la capacidad de establecer normas obligatorias que deben seguir los trabajadores, siempre y cuando estas normas contribuyan a los objetivos de la empresa y se ajusten a las necesidades de producción, sin exceder los límites legales. Además, el empleador tiene la obligación correspondiente de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores mediante la implementación de medidas necesarias

²⁷ FABREGAT MONFORT, G., "El control empresarial de los trabajadores a través ...", ob.cit.,p. 77.

²⁸ MONTOYA 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.

conforme a la normativa vigente. Esta responsabilidad justifica la facultad del empleador para establecer normas y asegurar su cumplimiento.

En este sentido, el artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁹ reconoce el derecho del trabajador a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo si considera que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Por lo tanto, el incumplimiento de las normas solo puede ser sancionado en casos donde el trabajador actúe de mala fe o no exista un riesgo grave e inminente percibido por él.

3.2. Poder de vigilancia y de control

El marco legal español reconoce al empleador una facultad de control sobre los trabajadores que laboran para la empresa bajo relación de dependencia. Esta autoridad permite al empleador adoptar una amplia gama de medidas que incluyen la supervisión de las actividades laborales mediante sistemas de videovigilancia, control de la entrada y salida de las instalaciones de la empresa conforme al horario establecido, y fiscalización del uso privado de los ordenadores propiedad de la empresa, entre otras.³⁰

En cuanto a los mecanismos de control específicos, el art. 20.3 ET indica que estos serán determinados por el empleador según considere "más oportunos". Sin embargo, existe una limitación sobre este poder empresarial de establecer cualquier mecanismo que la empresa considere adecuado y conveniente. En la utilización de estos sistemas, es necesario garantizar el respeto al derecho a la dignidad de cada trabajador.³¹

El Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la intimidad no impide el ejercicio de las facultades que abarca el poder de vigilancia y control empresarial, pudiendo prevalecer sobre intereses considerados fundamentales por la Constitución cuando sea indispensable para alcanzar un fin lícito, como el derecho del empresario a fiscalizar el cumplimiento de los compromisos y responsabilidades por parte de los trabajadores.

No obstante, al no existir una normativa específica que regule la instalación y uso de sistemas de captación de imágenes o grabación de sonidos en los lugares de trabajo, son los tribunales y, en última instancia, el Tribunal Constitucional, los responsables de evaluar, en caso de conflicto, en qué circunstancias puede considerarse legítimo su empleo por parte del empresario, en virtud del poder de dirección, siempre respetando los derechos fundamentales

²⁹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10 de noviembre de 1995).

³⁰ Lara, C. S. (2017). Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 185-221.

³¹ Roque, E. G. C. (2022). Derecho y dignidad humana en el trabajo: Derecho a un trabajo decente. *Revista DH/ED: derechos humanos y educación*, (5), 69-98.

del trabajador, especialmente el derecho a la intimidad personal y teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad (Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril, Fundamento Jurídico 8).³²

En este contexto, es importante destacar que la doctrina constitucional ha subrayado repetidamente la necesidad de que los tribunales preserven un equilibrio entre las obligaciones del trabajador derivadas del contrato laboral y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales. Dado el carácter primordial de estos derechos en el ordenamiento jurídico, cualquier limitación impuesta por el contrato de trabajo debe ser estrictamente necesaria para proteger los intereses legítimos del empleador, y debe ser proporcionada y adecuada para lograr dicho fin.³³

De acuerdo con la normativa vigente y la jurisprudencia constitucional, la videovigilancia solo puede ser considerada constitucionalmente admisible si se demuestra que es un medio adecuado, necesario y proporcionado. Según el art. 20.3 ET, la videovigilancia será considerada adecuada únicamente si su objetivo es verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores. Además, en línea con los principios de protección de datos, el art. 4 de la LOPD establece que los datos personales solo pueden ser recogidos y tratados cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con las finalidades específicas para las cuales se recopilaron.

La jurisprudencia constitucional también establece que la videovigilancia debe ser necesaria y proporcional. En este sentido, las Sentencias del Tribunal Constitucional 98/2000³⁴ y 186/2000³⁵ destacan que el derecho a la intimidad de los trabajadores no se limita únicamente a los espacios privados del centro de trabajo, sino que también se extiende a las áreas donde se desarrolla la actividad laboral.

Además de ser necesario, cualquier mecanismo de control, como la videovigilancia, debe ser proporcional. Según la STC 98/2000 esto significa que la implantación de tales sistemas debe cumplir con los principios de proporcionalidad e intervención mínima, asegurando que la restricción de los derechos fundamentales esté justificada por el interés legítimo de la organización empresarial.

En definitiva, la instalación de medios de control que afecten a los derechos fundamentales de los trabajadores solo será admisible si se demuestra que son adecuados, necesarios y

³² Lara, C. S. (2017). Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 185-221.

³³ SSTC 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 7; 20/2002, de 28 de enero, FJ 4; y 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 7.

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

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

proporcionados. Estos principios deben regir su adopción y aplicación, garantizando que se respeten los derechos de los trabajadores y se minimice la interferencia en su privacidad³⁶.

Para ello, se deben cumplir tres requisitos en la prueba de proporcionalidad:

1. **Idoneidad:** la medida debe ser adecuada para lograr un propósito legítimo, es decir, que permita un mejor desarrollo en la actividad empresarial.
2. **Necesidad:** la medida restrictiva debe ser la única manera posible para verificar una infracción por parte de los trabajadores, siendo la menos invasiva entre todas las opciones disponibles.
3. **Proporcionalidad:** la dureza del mecanismo de control empleado debe compensarse con los beneficios obtenidos por el empleador, de manera que la afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores esté justificada por la trascendencia de la infracción.

Un ejemplo de una situación en la que un juicio de proporcionalidad no sería superado es el caso de la empresa Casino de La Toja, S.A. En la Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, se analizó el caso del casino que empleaba sistemas de videovigilancia para evitar posibles trampas en los salones de juego. Además, la empresa instaló micrófonos en distintas áreas con el mismo propósito de controlar la actividad laboral. El Tribunal Constitucional determinó que el uso de cámaras de video por sí solo ya era suficientemente invasivo respecto a los derechos de los trabajadores como para ser complementado con el empleo de micrófonos (STC 98/2000).

Por otro lado, hay situaciones en las que un juicio de proporcionalidad sí sería superado, como se establece en la STC 39/2016 del 3 de marzo³⁷, en la cual se autorizó la instalación de cámaras de seguridad que vigilaban la zona de caja donde se realizaba la actividad laboral.

Es importante considerar la causa o motivación que lleva al empresario a establecer medios de control, diferenciando entre el empleo de estos para supervisar el desempeño normal de las tareas y su uso ante la existencia de indicios racionales de incumplimiento por parte de algunos trabajadores. En este sentido, se distinguen los siguientes tipos de medios de control:

- a. **Medios de control ordinario:** utilizados para asegurar el cumplimiento de las tareas habituales de los trabajadores, siendo lo menos intrusivos posible respecto a los

³⁶ Lara, C. S. (2017). Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (138), 185-221.

³⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016.

derechos fundamentales. Un ejemplo sería el control de la puntualidad de los trabajadores mediante tarjetas personales de entrada al trabajo.

Por ejemplo, en la STS de 5 de diciembre de 2003, se trató el caso de una operadora telefónica demandada por grabar las llamadas realizadas con los clientes. El tribunal determinó que la finalidad de la empresa era supervisar las obligaciones laborales de los trabajadores y mejorar los métodos de venta para ofrecer un mejor servicio a los consumidores. Esta medida, conocida por los empleados, era el único método utilizado por la empresa para controlar la prestación de servicios. El Tribunal Supremo consideró que esta medida no superaba el juicio de proporcionalidad, ya que no existía otro medio menos intrusivo para alcanzar el mismo objetivo. Además, no se perseguía un seguimiento individual de las conversaciones de los trabajadores durante su jornada laboral (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 2003).

- b. **Medios de control extraordinario:** su utilización está reservada para situaciones donde existan sospechas fundadas de un incumplimiento grave por parte de uno o varios trabajadores, y no para la supervisión ordinaria de la actividad laboral. Estos métodos incluyen el uso de cámaras de vigilancia, contratación de investigadores y la inspección de taquillas, entre otros. Dado que estos controles son más intrusivos, es necesario que haya serios indicios de desobediencia por parte de los trabajadores para que puedan superar el juicio de proporcionalidad.

Por ejemplo, la STC 186/2000 abordó el despido de un trabajador que fue grabado mediante un sistema de videovigilancia mientras cometía irregularidades en la caja registradora. El Tribunal Constitucional determinó que la prueba obtenida era válida y que el despido estaba justificado, ya que las imágenes solo se limitaban a la zona relacionada con las acciones ilícitas del trabajador despedido.

Para que un sistema de vigilancia, como las cámaras de seguridad, sea considerado adecuado y apropiado, es crucial considerar el tratamiento específico de las imágenes y su propósito. Si las imágenes no vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores y se utilizan exclusivamente para supervisar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, se entenderá que la medida es proporcionada. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha establecido como requisito adicional que los trabajadores sean informados previamente sobre la instalación de tales medidas y su propósito.

Un aspecto esencial que se destaca de esta reflexión es que, si el empleador busca supervisar de manera continua y regular el desarrollo normal de las actividades laborales,

debe primero evaluar cuidadosamente la finalidad que persigue al utilizar métodos que podrían afectar los derechos fundamentales de los trabajadores. Es crucial que opte por un sistema que minimice el impacto en estos derechos. Asimismo, una vez que se ha implementado un sistema de vigilancia, resulta poco probable que el uso de otro método de control sea considerado apropiado, necesario y proporcional³⁸.

3.3. Poder disciplinario

El artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores establece el poder disciplinario como una facultad empresarial que permite a los empleadores imponer sanciones a los trabajadores por ciertas conductas sancionables dentro del ámbito laboral, tal como se detalla en el artículo 54 del mismo estatuto. El Tribunal Constitucional ha afirmado que el empleador posee un poder disciplinario que le permite aplicar sanciones de manera inmediata, sin recurrir a instancias judiciales (STC 17/2000 de 31 de enero de 2000).

Esta posición de supremacía del empresario sobre sus trabajadores se limita al ámbito laboral y no puede extenderse más allá, a diferencia de lo que sucede con los poderes públicos. La subordinación de los trabajadores garantiza el funcionamiento adecuado de la empresa. Sin embargo, este poder disciplinario no es absoluto y debe respetar principios como el de legalidad y tipicidad, aplicando sanciones solo a conductas tipificadas legalmente y considerando el grado de culpabilidad del trabajador.

Las sanciones no deben aplicarse automáticamente, sino que es necesario realizar una evaluación previa de los hechos. Esto fue establecido por el Tribunal Supremo en sus sentencias del 19 de enero de 1990 y del 28 de marzo de 1985, donde se enfatizó la importancia de evaluar cada caso de manera individual y progresiva.

Solo cuando la conducta del trabajador constituye una violación significativa y grave, después de un exhaustivo análisis de todos los factores pertinentes, será justificable y proporcionado el despido como sanción. Este enfoque gradualista refleja el principio de proporcionalidad, que exige que la sanción sea adecuada a la gravedad de la infracción cometida, manteniendo al mismo tiempo la equidad en la relación laboral.³⁹

³⁸ Rosco, R. R., & Carballo, D. L. (2018). El impacto del RGPD en el ámbito del control laboral y la era de la innovación. *Actualidad civil*, (5), 8.

³⁹ DE MESQUITA, L.J., "El Poder Disciplinario Laboral", RPS, n. 9, 1951, p.10.

4. LOS LÍMITES DEL CONTROL DE VIDEOVIGILANCIA

En el ordenamiento jurídico español no existe una normativa específica que establezca de manera clara y expresa los límites del poder del empresario para supervisar las actividades de sus empleados. Esta carencia legislativa conlleva la falta de conocimiento sobre cuándo y en qué medida el control empresarial respeta los derechos fundamentales de los trabajadores o, por el contrario, los vulnera.

Sin embargo, podemos considerar que el art. 5.c) ET tiene cierto carácter regulatorio al restringir la facultad del empleador para impartir órdenes exclusivamente dentro del ámbito del "ejercicio regular de sus facultades directivas". De este artículo se deduce que la obligación de los trabajadores de seguir las instrucciones no es absoluta y que está sujeta a dos límites principales:

1. El poder de supervisión del empleador no puede extenderse más allá de la relación laboral, es decir, no puede abarcar las actividades extralaborales del empleado, excepto cuando estas tengan un impacto directo y negativo en su desempeño laboral.
2. Los derechos reconocidos constitucionalmente a los trabajadores, los cuales también están protegidos por la ley, los convenios colectivos y los contratos laborales. Entre estos derechos fundamentales que pueden ser vulnerados en el contexto de la vigilancia mediante sistemas de videovigilancia se encuentran el derecho a la intimidad, a la imagen y a la protección de datos⁴⁰.

4.1. Derechos fundamentales afectados por la videovigilancia

4.1.1. El derecho a la intimidad

El derecho a la intimidad encuentra su regulación en el artículo 18.1 de la Constitución Española⁴¹. La doctrina lo define como "la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de vida humana de acuerdo con las normas de nuestra cultura" (STC 231/1988 de 2 de diciembre. FJ3). Esta premisa se aplica también a la relación entre empleadores y trabajadores, como refleja el art. 4.2.c) ET, que garantiza el derecho a la intimidad de los trabajadores y prohíbe a terceros, ya sean individuos o entidades públicas, decidir sobre los límites de la vida privada. Además, según la STC 70/2009 de 23 de marzo, se entiende por "el secreto sobre la propia esfera de la vida personal y, por tanto, veda a los terceros,

⁴⁰ 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

⁴¹ Artículo 18.1 CE: "se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".

particulares o poderes públicos, decidir sobre los contornos de la vida privada (STC 83/2002, de 22 de abril, FJ 5)".

Aunque se considere un derecho fundamental, ¿sería legítimo que la empresa en la que trabajamos proceda a abrir nuestra taquilla sin nuestro permiso? La respuesta a esta pregunta la encontramos en la Sentencia de 4 de diciembre de 2014 dictada por la Audiencia Provincial de Madrid, que nos dice que:

"tiene establecido en numerosas ocasiones la jurisprudencia del Tribunal Supremo que no se vulnera el derecho a la intimidad en el registro de las taquillas puestas a disposición del personal de un centro de trabajo pues estos son simplemente espacios reservados para el uso de los trabajadores (art. 18 ET). En consecuencia, no se deriva que puedan identificarse estos espacios con aquellos en los que se desarrolla vida íntima y personal, equivalentes al domicilio y, por ende, su registro no afecta a la intimidad de sus usuarios, ni puede requerir las mismas exigencias que los de un domicilio". (SSTS 2ª 26 ene. 1995, 8 oct. 1999, 26 de 2001, y 5 julio de 2003).

Sin embargo, esta facultad está restringida por el art. 18 ET en los siguientes términos: *"cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo"* y se dota de ciertas garantías *"en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible"* (Artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores).

Además, es importante que la dignidad e intimidad del trabajador se respeten al máximo, habiendo motivos suficientemente fundados para el registro. (STS de 11 de junio de 1990).⁴²

Respecto al control empresarial a través de cámaras de vigilancia y su impacto en este derecho, la jurisprudencia establece que dicho control es válido siempre que cumpla con los mismos estándares que el control directo por parte del empleador. Esto implica que, si el empleador puede utilizar sus sentidos para supervisar la actividad laboral, también está facultado para utilizar medios tecnológicos con el mismo propósito.⁴³

La doctrina coincide en que la protección del derecho a la intimidad no es absoluta y puede ceder en situaciones donde exista una necesidad legítima, proporcionalidad entre la

⁴² Patón Romero, J. (2021). Derecho a la intimidad de los trabajadores en el ámbito laboral.

⁴³ Díaz León, M. (2019). El control empresarial a través de la video-vigilancia. La incidencia de la nueva Ley de Protección de Datos.

restricción y el logro del objetivo, y se garantice la protección del núcleo esencial del derecho restringido.

Estas pautas fueron aplicadas para resolver, por ejemplo, la constitucionalidad de la instalación de un circuito cerrado de televisión para vigilar la actividad laboral de un trabajador. Según la STC 186/2000, se cumplían estos criterios: la medida estaba justificada debido a sospechas razonables de irregularidades graves en el trabajo del demandante, era idónea para verificar estas sospechas, era necesaria para recabar pruebas y era equilibrada, ya que se limitaba la grabación a ciertas áreas y a un tiempo determinado. Por lo tanto, en este caso, no se consideró que se vulnerara el derecho a la intimidad personal establecido en el art. 18.1 CE.

4.1.2. El derecho a la propia imagen

El derecho a la imagen se encuentra entre los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución en su artículo 18.1. Este derecho protege al individuo al otorgarle *"la facultad de evitar la difusión indiscriminada de su apariencia física, ya que constituye el primer elemento definitorio de la esfera personal de cada persona"*. Se erige como un derecho independiente junto al derecho a la intimidad y al honor. 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, establece que el uso de sistemas de videovigilancia por terceros sin el consentimiento del afectado supone una injerencia ilegítima en este derecho.

En la STC 156/2001 de 2 de julio se delimita el contenido específico del derecho a la propia imagen, separándolo de los derechos a la intimidad y al honor. Se establece que el derecho a la propia imagen abarca la capacidad de decidir sobre la propia imagen tanto en ámbitos privados como públicos, incluyendo el entorno laboral. Sin embargo, este derecho no es absoluto, y el consentimiento de los trabajadores para la captación y uso de imágenes por parte del empleador podría no ser determinante.

En relación con los sistemas de videovigilancia y su posible impacto en este derecho, es importante señalar que estos sistemas no solo graban y vigilan a los trabajadores dentro de su área de cobertura, sino que también registran imágenes y conversaciones de manera duradera, lo que permite acceder a estos datos en cualquier momento⁴⁴. Por lo tanto, ante la necesidad de establecer límites, se ha aceptado una cierta limitación del derecho a la imagen, solo en casos en los que la decisión de instalar sistemas de videovigilancia en el entorno

⁴⁴ 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.

laboral surja de la necesidad de controlar una situación específica de la relación laboral, y siempre que no exista un medio menos invasivo para lograr el objetivo deseado⁴⁵.

En cuanto al deber del trabajador de cumplir las órdenes del empleador, este deber no es absoluto. El trabajador puede desobedecer las órdenes que atenten manifiestamente contra derechos fundamentales irrenunciables, como el derecho a la propia imagen (STC 99/1994, de 11 de abril).

La jurisprudencia es la encargada de equilibrar los intereses empresariales y los derechos fundamentales de los trabajadores en cada caso concreto. Los tribunales deben evaluar si se vulnera el derecho a la propia imagen mediante el juicio de proporcionalidad, de manera similar a como se evalúa el derecho a la intimidad.

En resumen, cualquier medida de control empresarial, como un sistema de videovigilancia, debe ser idónea, necesaria y proporcionada.

4.1.3. El derecho a la protección de datos personales

El derecho a la protección de datos personales está consagrado en el artículo 18.4 de la Constitución Española⁴⁶. Aunque está estrechamente relacionado con el derecho a la intimidad, se distingue como un derecho autónomo y más amplio.

Este derecho abarca la salvaguarda de los datos personales, así como la facultad para *“consentir la recogida, obtención y acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero”* (STC 292/200, de 30 de noviembre).

Los datos personales, tanto privados como públicos, merecen una protección especial para evitar su uso indebido y el menoscabo de otros derechos y libertades⁴⁷.

Al igual que otros derechos fundamentales como la intimidad, el honor y la propia imagen, el derecho a la protección de datos no es absoluto y puede entrar en conflicto con las prácticas de control empresarial.

En cuanto a su tratamiento jurisprudencial, se observa un cambio de enfoque con ciertas sentencias. Por ejemplo, la STC 29/2013 determinó que se infringió el derecho a la protección

⁴⁵ MARTÍNEZ FONS, D., El poder de control del empresario en la relación laboral, CES, Madrid, 2002, p. 83.

⁴⁶ Artículo 18.4 CE “ La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

⁴⁷ BLÁZQUEZ AGUDO E.M., *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, CISS- Wolters Kluwer, Madrid, 2018, págs. 38 y ss.

de datos en lugar del derecho a la intimidad, ya que consideró que el núcleo esencial del primero radica en el derecho del individuo a saber quién tiene sus datos personales y con qué propósito. Por lo tanto, el derecho a la protección de datos se percibe como el más adecuado y con una cobertura más amplia.

Sin embargo, a diferencia de una sentencia anterior (STC 186/2000, de 10 de julio), el Tribunal no evaluó si la medida de control era adecuada, idónea y equilibrada mediante un juicio de proporcionalidad.

En cambio, en otra sentencia (STC 39/2016, de 3 de marzo), el Tribunal sí analizó las tres condiciones del juicio de proporcionalidad y determinó que la medida era adecuada para su objetivo, era proporcionada porque se aplicó durante un período de tiempo razonable y se limitó únicamente a la zona donde se cometieron las infracciones, y que estaba justificada debido a la existencia de sospechas de irregularidades.

Es importante y esencial que la finalidad del medio de control sea coherente y la misma durante todo el proceso y tratamiento de los datos personales. Sin embargo, existen casos donde se flexibiliza esta condición, especialmente cuando no hay alternativas para vigilar a los trabajadores. Es el caso, por ejemplo, de la instalación de cámaras de seguridad para vigilar posibles robos de clientes, la cual no debería aprovecharse para controlar el personal laboral. Pero esto no es absoluto, y no solo el Tribunal Constitucional sino también la Organización Internacional del Trabajo⁴⁸ han admitido que, si no existen otros mecanismos para controlar la actividad de los empleados, se pueda flexibilizar. Lo mismo ocurre si, de forma fortuita, el empresario descubre incumplimientos y faltas por parte de los empleados⁴⁹.

Aun así, es importante y la normativa de protección de datos así lo sugiere, que las empresas informen sobre las diversas finalidades de los medios utilizados, lo que facilita la protección de los derechos fundamentales y el uso de las grabaciones como prueba para posibles despidos disciplinarios.

⁴⁸ Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT, de octubre de 1996, sobre protección de los datos personales de los trabajadores.

⁴⁹ BLÁZQUEZ AGUDO E.M., *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, CISS- Wolters Kluwer, Madrid, 2018, págs. 44 y ss.

4.2. El deber de información. Referencia al consentimiento

La legalidad de las medidas de videovigilancia se fundamenta principalmente en la obligación de informar a los trabajadores y a sus representantes de manera “expresa, clara y concisa”, según lo establecido en el art. 89.1 de la LOPDPGDD.

El consentimiento de los trabajadores no requiere ser explícito, ya que se presume un consentimiento implícito al firmar el contrato de trabajo⁵⁰. Esto se entiende como parte del poder de dirección y control empresarial contemplado en el art. 20.3 ET y para garantizar la seguridad, como ha confirmado la STC 39/2016 de 3 de marzo, añade 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”.

Sin embargo, los medios de control empresarial, como la instalación de videocámaras, deben estar justificados y ser legítimos para no infringir los derechos fundamentales de los empleados. La falta de consentimiento no autoriza a los empresarios a ejercer un control desproporcionado.

En caso de que los empleadores exigiesen un consentimiento expreso por parte de sus empleados, hablaríamos de un consentimiento condicionado pues el trabajador se encuentra en una situación de inferioridad. En este sentido, el Grupo de Trabajo Sobre Protección de Datos del artículo 29 en el Dictamen 2/2017 sostiene que *“los trabajadores casi nunca están en condiciones de dar, denegar o revocar el consentimiento libremente, habida cuenta de la dependencia que resulta de la relación empresario/trabajador. Dado el desequilibrio de poder, los trabajadores solo pueden dar su libre consentimiento en circunstancias excepcionales, cuando la aceptación o el rechazo de una oferta no tiene consecuencias”*⁵¹.

El deber de información está estrechamente ligado al consentimiento, llegando incluso a hablar de “consentimiento informado”. La información adquiere mayor importancia porque, sin ella, el trabajador no puede ejercer otros derechos sobre sus datos personales. El Reglamento (UE) 2016/679 refuerza este deber informativo, exigiendo transparencia y claridad en la información suministrada a los empleados, como se establece en el Considerando (39).⁵²

⁵⁰ ARRÚE MENDIZÁBAL M., El derecho a la propia imagen de los trabajadores, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2019, Capítulo IV, págs. 350 y ss.

⁵¹ RESOLUCIÓN R/00411/2019 DE TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO POR PAGO VOLUNTARIO, de 19 de Agosto de 2019, de la Agencia Española de Protección de Datos. 968-150719 Procedimiento N°: PS/00401/2018

⁵² REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

5. LA VIDEOVIGILANCIA COMO CAUSA Y MOTIVO DE DESPIDO DISCIPLINARIO

El empresario tiene la autoridad para terminar la relación laboral con sus empleados en situaciones de incumplimiento grave de sus deberes laborales. Este aspecto adquiere especial relevancia cuando se considera el uso de sistemas de videovigilancia para verificar tales incumplimientos. Es esencial examinar cómo se califica el despido cuando se presentan imágenes obtenidas de cámaras de vigilancia como prueba.

Como se ha mencionado anteriormente, el despido es la sanción más grave que se puede imponer en caso de incumplimiento laboral. En esencia, es la rescisión del contrato de trabajo justificada por un incumplimiento significativo por parte del empleado⁵³.

Es crucial considerar el juicio de proporcionalidad en este contexto. Si, tras evaluar los requisitos necesarios para superarlo, se determina que el medio utilizado no es adecuado, necesario ni proporcionado, esto podría indicar una violación de los derechos fundamentales. En tal caso, surge la pregunta de si un despido basado en pruebas obtenidas de manera ilícita debería considerarse como improcedente o nulo.

En este aspecto, es importante mencionar la STC 119/2022 de 29 de septiembre 2022. Tras un incidente señalado como irregular por el empresario, se revisaron las grabaciones de las cámaras de seguridad ubicadas en las zonas de atención al público. Al día siguiente, se confirmó que uno de los trabajadores había incurrido en una conducta ilícita, lo que resultó en su despido. No había evidencia de que los empleados fueran informados de manera previa y explícita sobre la instalación de las cámaras y su posible uso con fines disciplinarios. Sin embargo, la presencia del sistema de videovigilancia estaba claramente indicada en un lugar visible de la empresa, mediante un distintivo conforme a la normativa de protección de datos. Además, era conocido por los empleados, ya que en 2014 se había despedido a otro empleado por una conducta ilegal captada por el sistema de videovigilancia. En el caso actual, el trabajador despedido estaba en la empresa desde 2007.

En este aspecto, el Tribunal Constitucional sostiene que no se infringió el derecho a la protección de datos personales, fundamentando su posición en los siguientes puntos:

En primer lugar, destaca que el consentimiento del titular de los datos y el deber de información sobre su tratamiento son elementos esenciales del derecho a la protección de datos personales. Respecto a la instalación de sistemas de videovigilancia y su uso para fines de control laboral, señala que el tratamiento de esos datos no requiere el consentimiento

⁵³ Beltrán de Heredia Ruíz, I. (2019). Una mirada crítica a las relaciones laborales. *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

expreso del trabajador, sino que se considera implícito debido a la relación contractual. Sin embargo, subraya que persiste el deber del empresario de informar como garantía de dicho derecho fundamental. Además, menciona que la normativa prevé una excepción al deber de información en casos de flagrancia de conducta ilícita, permitiendo que se dé por cumplido mediante la colocación de un distintivo visible sobre el sistema de videovigilancia.

Respecto al uso de las cámaras en el caso específico, el TC considera que la empresa había informado adecuadamente sobre la presencia del sistema de videovigilancia, conforme a la legislación vigente. Asimismo, señala que las imágenes se utilizaron para investigar una conducta irregular flagrante, basada en sospechas fundadas. En este sentido, argumenta que la medida era justificada, idónea, necesaria y proporcional para su propósito.

En cuanto al derecho a la intimidad del trabajador, el TC concluye que la medida empresarial no lo vulneró. Destaca que las cámaras no estaban ubicadas en áreas de privacidad, sino en zonas de trabajo abiertas al público, y que su presencia era visible para los empleados y el público en general. Además, enfatiza que las cámaras no se utilizaron de manera generalizada, sino específicamente para investigar una conducta irregular previamente detectada.

Por lo tanto, el TC determina que la prueba obtenida por la empresa debe considerarse lícita y declara la nulidad de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

5.1. La improcedencia

La corriente jurisprudencial se basa en el artículo 55 ET para considerar improcedente un despido basado en pruebas que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores. Este artículo establece que un despido será considerado improcedente cuando la infracción que lo motiva no pueda ser probada.

Un ejemplo de esto lo encontramos en la Sentencia del Juzgado de lo Social de Córdoba 167/2018⁵⁴, en la que una trabajadora fue despedida después de que se grabara por un sistema de videovigilancia consumiendo productos durante su jornada laboral sin pagar por ellos. El tribunal determinó que las pruebas obtenidas no eran lícitas desde un punto de vista constitucional, por lo tanto, el despido se consideró improcedente. Por regla general, la jurisprudencia tiende a rechazar las pruebas obtenidas de manera ilegal, lo que significa que un despido basado en este tipo de evidencia se considerará improcedente al no existir una causa justificada.

⁵⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social de Córdoba 167/2018 de 20 de abril de 2018.

Aquellos que respaldan esta teoría argumentan que la calificación de un despido debe estar fundamentada en las causas que lo originaron, no en la legalidad de las pruebas obtenidas. Es decir, lo ilegal es la evidencia, no la razón que condujo a la sanción. Por lo tanto, si la causa del despido fue el abuso de confianza en el desempeño laboral revelado a través de imágenes ilegales, este no se considerará nulo, ya que no se basa en una causa discriminatoria que viole los derechos constitucionales⁵⁵.

5.2. La nulidad

Aquellos que abogan por la calificación de nulidad del despido en este contexto suelen basar su argumento en decisiones judiciales previas en lugar de ofrecer una justificación clara y específica⁵⁶. Se respaldan en la doctrina de los "frutos del árbol envenenado", como lo ilustra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6539/2013, que estableció 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"⁵⁷.

También está el caso de la STS 3307/2014⁵⁸, donde se declaró la nulidad del despido de una trabajadora debido a la vulneración de su derecho a la protección de datos. Esto ocurrió porque no se le informó adecuadamente que estaba siendo grabada de manera continua para una finalidad diferente a la indicada por la empresa al instalar el sistema de vigilancia.

El objetivo, al final, es garantizar la máxima protección de los derechos fundamentales. Según el art. 55.6 ET, en los casos en que se determine que un despido es nulo, se exige la readmisión inmediata del trabajador despedido, así como el pago de una indemnización por los salarios no percibidos durante el período en que estuvo sin prestar servicios. A diferencia de lo que ocurre con la improcedencia, esta opción permite al empleador elegir entre readmitir al trabajador o pagar una indemnización. Se deja a discreción del empresario la protección de los derechos fundamentales, sin garantizar una protección efectiva de tales derechos en el contexto laboral, ya que el empresario podría lograr su objetivo final incluso pagando indemnizaciones⁵⁹.

⁵⁵ DOCTOR, R., y VALENTÍN, G., "I jornadas de litigación laboral de Cuatrecasas: la video vigilancia y la prueba digital, a debate", Blog Cuatrecasas, 2017

⁵⁶ CARBONELL MURIO, J., "Efectos de la prueba ilícita en la calificación del despido", ob.cit

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6539/2013 de 14 de octubre de 2013.

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 3307/2014 de 13 de mayo de 2014.

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 de 15 de noviembre de 2004.

CONCLUSIONES

El progreso tecnológico ha permeado todos los ámbitos de nuestra sociedad, incluyendo el empresarial, donde ha mejorado la eficiencia y productividad permitiendo a los empresarios supervisar la actividad económica de sus negocios sin estar físicamente presentes en todas sus sedes. Sin embargo, esta capacidad de control empresarial debe ejercerse de manera justa y justificada, ya que una vigilancia excesiva puede afectar negativamente a los trabajadores.

Preservar los derechos fundamentales de los trabajadores, como lo establece el art. 18 CE mientras se reconocen las facultades de dirección y control del empresario, según el art. 20.3 ET, es una tarea complicada. Las nuevas tecnologías han fortalecido el poder empresarial y han difuminado la línea entre la vida privada y laboral de los empleados, resaltando la importancia del derecho a la protección de datos en el lugar de trabajo.

En ocasiones la capacidad del marco legal para adaptarse es escasa, y los sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral son un claro ejemplo de ello. Es crucial que las leyes se actualicen para hacer frente a estos cambios, sobre todo los derivados de avances tecnológicos. La falta de límites claros sobre cuándo se puede llevar a cabo esta vigilancia ha provocado un aumento en los litigios relacionados con el control empresarial a través de sistemas de videovigilancia.

La falta de una legislación específica en el ámbito laboral ha llevado a los tribunales a desempeñar un papel crucial, llenando este vacío regulatorio estableciendo criterios específicos que determinen la validez de estos sistemas. Han introducido conceptos como el juicio de proporcionalidad para evaluar la idoneidad y necesidad de las medidas de vigilancia empresarial. Sin embargo, aún persisten dudas sobre el deber de información previa del empresario sobre el tratamiento de datos personales de los empleados.

De esta manera, tanto la jurisprudencia como la legislación nos permiten llegar a algunas conclusiones importantes:

En primer lugar, aunque es crucial que los trabajadores conservan sus derechos como ciudadanos incluso cuando están en una relación laboral, estos pueden ceder en ciertas situaciones en favor de otros derechos legítimos. Sin embargo, esto no justifica una violación injustificada de los derechos de los trabajadores, sino que el uso de sistemas de control por parte de los empresarios debe estar respaldado por razones legítimas. Específicamente en el caso de la videovigilancia, para que sea considerada legal, debe estar justificada y limitada en tiempo y espacio, basada en serios indicios de incumplimiento laboral.

En segundo lugar, es esencial que la videovigilancia mediante sistemas de video se realice de manera específica, evitando áreas privadas como aseos o vestuarios. Además, el medio de vigilancia utilizado debe ser el más adecuado para corroborar las sospechas de incumplimiento.

En tercer lugar, es importante que cualquier sanción sea proporcional, idónea y necesaria para evitar ser calificada como improcedente o nula, y aunque el despido es la sanción disciplinaria más común ante un incumplimiento, existen otras formas de sanción, como la suspensión de empleo y sueldo.

En cuarto lugar, la falta de regulación ha llevado a una mayor intervención judicial, aunque recientemente ha habido una flexibilización en las exigencias para los empresarios. Además, la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) puede consolidar la jurisprudencia existente, enfocándose en equilibrar los intereses empresariales con los derechos de los trabajadores, como establece el artículo 89.1 de la LOPD.

Por último, los empresarios deben ser cautelosos al vigilar a sus empleados mediante sistemas de videovigilancia, asegurándose de notificar adecuadamente a los empleados antes de realizar cualquier vigilancia. Sin embargo, se permite un control defensivo bajo ciertas circunstancias. Además, la obtención del consentimiento del trabajador para el tratamiento de datos personales no siempre es necesaria, especialmente en casos de seguridad laboral, aunque el deber de informar sigue siendo fundamental. Se requiere que el empleador ofrezca garantías adicionales para proteger la información personal obtenida mediante la vigilancia empresarial y establecer normas claras que prohíban la vigilancia sin notificación previa a los trabajadores. El deber de información es esencial para garantizar el ejercicio de otros derechos del trabajador, como el acceso a los datos. Aunque la doctrina actual favorece la colocación de carteles informativos visibles, no se requiere una notificación previa, clara y precisa según la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). Tampoco es obligatorio informar a los representantes de los trabajadores, aunque se aconseja hacerlo.

Desde mi punto de vista, la legislación debería integrar las pautas establecidas por los tribunales o establecer otras más precisas para lograr un equilibrio adecuado entre los derechos de los trabajadores y del empresario. La colaboración obligatoria entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la implementación de medidas de control laboral podría ser una forma efectiva de garantizar ambos intereses. La importancia de una legislación específica en materia laboral, destacada por la legislación europea, contrasta con su limitada implementación práctica, lo que ha generado inseguridad jurídica.

JURISPRUDENCIA

Doctrina del Tribunal Constitucional

- Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985 de 19 de julio de 1985.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 231/1988 de 2 de diciembre.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 225/1993 de 8 de julio de 1993.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1994, de 11 de abril de 1994.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 180/1987.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 202/1999
- Sentencias del Tribunal Constitucional 57/1994.
- Sentencias del Tribunal Constitucional 143/1994.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2000 de 31 de enero de 2000.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000 de 10 de abril de 2000.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 83/2002, de 22 de abril de 2002.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 292/200, de 30 de noviembre
- Sentencia del Tribunal Constitucional 213/2002, de 11 de noviembre de 2002.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 de 15 de noviembre de 2004.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 70/2009 de 23 de marzo de 2009.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012 de 17 de diciembre de 2012.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013 de 11 de febrero de 2013
- Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2022, 29 de septiembre 2022.

Doctrina del Tribunal Supremo

- Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 1985.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1990.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 1990.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 2003.
- Sentencia del Tribunal Supremo 3307/2014 de 13 de mayo de 2014.
- Sentencia del Tribunal Supremo 630/2016 de 7 de julio 2016
- Sentencia del Tribunal Supremo 77/2017 de 31 de enero de 2017
- Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 21/2019 de 15 Ene. 2019, Rec. 341/2017
- Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 274/2023 de 17 Abr. 2023, Rec. 4101/2021

Doctrina del Tribunal Superior de Justicia

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6539/2013 de 14 de octubre de 2013.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 273/2018 de 17 de enero de 2018
- Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 1190/2021 de 10 Dic. 2021, Rec. 1417/2021.
- Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 1056/2023 de 14 Jul. 2023, Rec. 188/2023
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1a, Sentencia 986/2023 de 3 Nov. 2023, Rec. 678/2023

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

Doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala), de 17 Oct. 2019, 1874/2013
- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 3ª), de 9 de enero de 2018 , Caso López Ribalda y Otros v. España (en adelante STEDH).
- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 5 de octubre de 2010, Caso Köpke v. Alemania (dec.), nº 420/07.
- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala), de 5 de septiembre de 2017, Caso Barbulescu v. Rumanía II. Esta sentencia revoca la STEDH, de 12 de enero de 2016, caso Barbulescu v. Rumanía I.

BIBLIOGRAFÍA

ARRÚE MENDIZÁBAL M., *El derecho a la propia imagen de los trabajadores*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2019.

Ahumada, J. E. L. (2023). Videovigilancia y medio de prueba a efectos de despido disciplinario. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (16), 129-134.

Barrios, A. L. F. (2019). De nuevo el caso López Ribalda ("Caso Mercadona") y la videovigilancia en el ámbito de las relaciones laborales: la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019. *Administración de Andalucía: revista andaluza de administración pública*, (105), 183-208.

BLÁZQUEZ AGUDO E.M., *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, CISS-Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

Delgado, A. F. (2020). La videovigilancia de los trabajadores mediante cámaras ocultas: el caso López Ribalda y otros c. España (STEDH de 17 de octubre de 2019). *Revista Internacional Consinter de Direito*, 621-636.

García Salas, A. I. (2018). El deber empresarial de informar acerca de la videovigilancia ejercida sobre los trabajadores. Comentario a la STEDH de 9 de enero de 2018.

GOÑI SEIN J.L., *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa*, Bomarzo, Albacete, 2018.

Jiménez-Castellanos Ballesteros, I. (2017). Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos. *Temas laborales*, 136, 129-156.

Martínez Rubio, A. (2020). Videovigilancia laboral y protección de datos personales.

ORELLANA CANO A.M., *El derecho a la protección de datos personales como garantía de la privacidad de los trabajadores*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2019.

Rodríguez Escanciano, S. (2022). Videovigilancia de seguridad como prueba de ilícitos laborales ante la sospecha de comportamiento irregular. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, 1-11.

Romero Ródenas, M. J., & Moraru, G. F. (2019). El deber informativo previo sobre el alcance de las medidas empresariales de videovigilancia. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1-8.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. 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.
2. 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).
3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
4. 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).
5. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "El derecho a la protección de datos personales en el contrato de trabajo: reflexiones a la luz del Reglamento europeo 2016/679", Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social, N°423, 2018, pp. 24-25.
6. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950 (en adelante, CEDH).
7. Artículo 8.2 del CEDH: "...sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás."
8. GOÑI SEIN, J. L., "Controles empresariales. Geolocalización, correo electrónico, Internet, videovigilancia y controles biométricos", Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N°39, 2009, p.11.
9. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 3ª), de 9 de enero de 2018 , Caso López Ribalda y Otros v. España (en adelante STEDH).
10. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 5 de octubre de 2010, Caso Köpke v. Alemania (dec.), nº 420/07.
11. GARCÍA SALAS, A. I., "El deber empresarial de informar acerca de la videovigilancia ejercida sobre los trabajadores. Comentario a la STEDH de 9 de enero de 2018", Revista de Información Laboral, N°2, 2018, p.443.
12. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 3ª), de 9 de enero de 2018 , Caso López Ribalda y Otros v. España.
13. STEDH (Gran Sala), de 5 de septiembre de 2017, Caso Barbulescu v. Rumanía II. Esta sentencia revoca la STEDH, de 12 de enero de 2016, caso Barbulescu v. Rumanía I.

14. Art. 5.1.a), del RGDP.
15. Art. 6.1 a) del RGPD.
16. THIBAUT ARANDA, J., "La vigilancia del uso de Internet en la empresa y la protección de datos personales", Revista crítica de teoría y práctica, Nº1, 2009, p.219.
17. Art. 88.1 del RGPD: "...en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral. "
18. Art. 88.2 del RGPD.
19. VALLE MUÑOZ, F. A., "Control tecnológico empresarial y licitud de la prueba en el proceso laboral" desarrollado en el marco del proyecto de investigación Nuevos retos tecnológicos del derecho probatorio a cargo del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2021-2024, Nº399, 2016, p.3.
20. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
21. Art. 1 a) y b) de la Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.
22. FERNÁNDEZ DOMINGUEZ, J. J., "El marco jurídico de la protección de datos personales: Reglamento UE 2016/679 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre", Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Nº.148, 2021, pp.46 y 47.
23. LUQUE PARRA, M. Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Editorial Bosch, Barcelona, 1999, p. 30.
24. 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, p.76.
25. CARMEN MORENO DE TORO Mª JOSÉ RODRÍGUEZ CRESPO, "Ejercicio y Límites del Ius Variandi Del Empresario", Temas Laborales, n. 98, 2009. p. 204.
26. Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985 de 19 de julio de 1985.
27. FABREGAT MONFORT, G., "El control empresarial de los trabajadores a través ...", ob.cit.,p. 77.
28. MONTOYA 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.
29. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10 de noviembre de 1995).

30. Lara, C. S. (2017). Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 185-221.
31. Roque, E. G. C. (2022). Derecho y dignidad humana en el trabajo: Derecho a un trabajo decente. *Revista DH/ED: derechos humanos y educación*, (5), 69-98.
32. Lara, C. S. (2017). Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 185-221.
33. V. por todas, SSTC 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 7; 20/2002, de 28 de enero, FJ 4; y 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 7.
34. Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000 de 10 de abril de 2000.
35. Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 de 10 de julio de 2000.
36. Lara, C. S. (2017). Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 185-221.
37. Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016.
38. Rosco, R. R., & Carballo, D. L. (2018). El impacto del RGPD en el ámbito del control laboral y la era de la innovación. *Actualidad civil*, (5), 8.
39. DE MESQUITA, L.J., "El Poder Disciplinario Laboral", RPS, n. 9, 1951, p.10.
40. 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
41. Artículo 18.1 CE: "se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".
42. Patón Romero, J. (2021). Derecho a la intimidad de los trabajadores en el ámbito laboral.
43. Díaz León, M. (2019). El control empresarial a través de la video-vigilancia. La incidencia de la nueva Ley de Protección de Datos.
44. 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.
45. MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, CES, Madrid, 2002, p. 83.
46. Artículo 18.4 CE " La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos".
47. BLÁZQUEZ AGUDO E.M., *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, CISS- Wolters Kluwer, Madrid, 2018, págs. 38 y ss.
48. Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT, de octubre de 1996, sobre protección de los datos personales de los trabajadores.

49. BLÁZQUEZ AGUDO E.M., *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, CISS- Wolters Kluwer, Madrid, 2018, págs. 44 y ss.
50. ARRÚE MENDIZÁBAL M., *El derecho a la propia imagen de los trabajadores*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2019, Capítulo IV, págs. 350 y ss.
51. RESOLUCIÓN R/00411/2019 DE TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO POR PAGO VOLUNTARIO, de 19 de Agosto de 2019, de la Agencia Española de Protección de Datos. 968-150719 Procedimiento N°: PS/00401/2018
52. REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)
53. Beltrán de Heredia Ruíz, I. (2019). Una mirada crítica a las relaciones laborales. *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
54. Sentencia del Juzgado de lo Social de Córdoba 167/2018 de 20 de abril de 2018.
55. DOCTOR, R., y VALENTÍN, G., “I jornadas de litigación laboral de Cuatrecasas: la video vigilancia y la prueba digital, a debate”, Blog Cuatrecasas, 2017.
56. CARBONELL MURIO, J., “Efectos de la prueba ilícita en la calificación del despido”, ob.cit
57. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6539/2013 de 14 de octubre de 2013.
58. Sentencia del Tribunal Supremo 3307/2014 de 13 de mayo de 2014.
59. Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 de 15 de noviembre de 2004.