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

Molina Moreno, Mireia; Pérez Francesch, Joan Lluís dir. Videovigilancia en el trabajo : ¿control empresarial o invasión de la intimidad?. 2025. (Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319308>

under the terms of the  license



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

**VIDEOVIGILANCIA EN EL TRABAJO:
¿CONTROL EMPRESARIAL O INVASIÓN DE LA INTIMIDAD?**

Trabajo Final de Grado

Curso 2024 - 2025

Grado en Derecho
Área de Derecho Constitucional
Facultad de Derecho

Autora: Mireia Molina Moreno
Tutor: Joan Lluís Pérez Francesch

Barcelona, 9 de mayo de 2024

RESUMEN

En el presente trabajo se lleva a cabo un análisis de los límites existentes entre la facultad de control del empresario a través de sistemas de videovigilancia y el derecho a la intimidad de los trabajadores. El desarrollo de las nuevas tecnologías ha permitido que las empresas empleen medios digitalizados para ejercer su facultad de control sobre los trabajadores, por lo que ha dificultado la ponderación de los intereses empresariales y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Para ello, se ha examinado la presente normativa reguladora en nuestro ordenamiento jurídico español y la jurisprudencia relativa al uso de dispositivos digitales en el ámbito de las relaciones laborales. En primer lugar, se concreta la definición y el marco normativo del derecho a la intimidad y de la libertad empresarial; en segundo lugar, se definen los límites y las condiciones en las que se permite la instalación de sistemas de videovigilancia en el lugar de trabajo; posteriormente, se describe la posibilidad de aportar la videovigilancia laboral como prueba y sus efectos y; por último, se trata el teletrabajo en relación con el control empresarial y la adopción de la videovigilancia como medida de control.

Palabras clave: derecho a la intimidad, libertad empresarial, videovigilancia, facultad de control, jurisprudencia, medidas, límites, despido, teletrabajo.

RESUM

Al present treball es du a terme un anàlisi dels límits existents entre la facultat de control de l'empresari a través de sistemes de videovigilància i el dret a la intimitat dels treballadors. El desenvolupament de les noves tecnologies ha permès que les empreses utilitzin mitjans digitalitzats per exercir la seva facultat de control sobre els treballadors, pel què ha dificultat la ponderació dels interessos empresarials i els drets fonamentals dels treballadors.

Per això, s'ha examinat la present normativa reguladora al nostre ordenament jurídic espanyol i la jurisprudència relativa a l'ús de dispositius digitals en l'àmbit de les relacions laborals. En primer lloc, es concreta la definició i el marc normatiu del dret a la intimitat i de la llibertat empresarial; en segon lloc, es defineixen els límits i les condicions en les que es permet la instal·lació de sistemes de videovigilància al lloc de treball; posteriorment, es descriu la possibilitat d'aportar la videovigilància laboral com a prova i els seus efectes i; per últim, es tracta el teletreball en relació amb el control empresarial i l'adopció de la videovigilància com a mesura de control.

Paraules clau: dret a la intimitat, llibertat empresarial, videovigilància, facultat de control, jurisprudència, mesures, límits, acomiadament i teletreball.

ABSTRACT

The following research analyzes the existing limits between the employer's faculty of control through video surveillance systems and the workers' right to privacy. The development of new technologies has allowed companies to use digitalized means to exercise their control over workers, making it more difficult to balance business interests with employees' fundamental rights.

In order to do so, it has been examined the current regulation framework in the Spanish legal system and case law regarding the use of digital devices in labor relations. In the first place, it is established the definition and legal framework of the right to privacy and business freedom. In the second place, it is defined the limits and conditions under which video surveillance systems may be installed in the workplace. In the third place, it is discussed the admissibility of workplace video surveillance as evidence and its legal effects. Finally, the issue of remote work is analyzed in relation to employer control and the adoption of video surveillance as a monitoring measure.

Key words: right to privacy, business freedom, video surveillance, faculty of control, jurisprudence, means, limits, dismissal, remote work.

LISTADO DE ABREVIATURAS

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
Ap.	Apartado
Art./arts.	Artículo / artículos
CE	Constitución Española de 1978
CEDH	Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
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.
FJ	Fundamento jurídico
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
LO	Ley Orgánica
LO 1/1982	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.
LOPD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantías 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
Rec.	Recurso
LTD	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos o Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TEDH Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TSJ Tribunal Superior de Justicia

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Derecho a la intimidad.
 - 2.1. Regulación del derecho a la intimidad.
 - 2.2. Derecho a la intimidad del trabajador.
3. La libertad de empresa y el poder de organización y dirección empresarial: regulación y contenido.
4. El derecho a la intimidad en el desarrollo de la relación de trabajo: La videovigilancia en el lugar de trabajo.
 - 4.1. Condiciones para instalar cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo.
 - 4.1.1. El deber de información. Consentimiento.
 - 4.1.2. Tipología y ubicación de las cámaras.
 - 4.1.3. Proporcionalidad.
 - 4.1.4. Medidas especiales.
5. La videovigilancia como prueba de despido.
 - 5.1. Regulación de la aportación de pruebas ilícitas.
 - 5.2. Calificación de despido.
 - 5.2.1. La improcedencia.
 - 5.2.2. La nulidad.
6. La nueva ley de teletrabajo y el control empresarial.
7. Conclusiones.
8. Referencias bibliográficas.
 - 8.1. Legislación.
 - 8.2. Jurisprudencia.
 - 8.3. Artículos doctrinales y/o monografías.
 - 8.4. Recursos de internet.

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación implica un nuevo desafío para la preservación del derecho a la intimidad del trabajador, pues ha supuesto un incremento de las injerencias en la esfera de la vida privada del trabajador.

Los medios informáticos que dispone el empresario para ejercer su poder de control y vigilancia son múltiples: la monitorización del ordenador de uso empresarial, el control de los correos electrónicos, la instalación de videocámaras en el lugar de trabajo o la instalación de dispositivos de geolocalización en los vehículos propiedad de las empresas, entre otros. Estos instrumentos han permitido una optimización de la prestación laboral, pero, sin embargo, suponen ciertos riesgos para los derechos de los trabajadores. En este contexto se puede estar ante una colisión de derechos entre el derecho a la libertad empresarial, contemplado en el artículo 38 de la Constitución Española (CE), y el derecho a la intimidad del artículo 18 de la CE, establecido como derecho fundamental.

La facultad de control empresarial de la actividad laboral también se ha visto afectada por la expansión del teletrabajo, pues esta aún sigue existiendo cuando el trabajador presta servicios en su propio domicilio, pudiéndose provocar con mucha más facilidad una invasión ilegítima en el derecho a la intimidad personal y familiar del trabajador.

El **objetivo** principal de este trabajo es realizar una síntesis y analizar el derecho a la intimidad en el ámbito laboral, frente al uso de la videovigilancia como medida de organización y control empresarial. Es decir, consiste en evaluar los límites y condiciones que permiten al empresario instalar cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, con el fin de analizar hasta qué punto el empleador puede hacer uso de su derecho a la libertad empresarial, así como de sus poderes de organización y dirección, sin vulnerar el derecho a la intimidad de los trabajadores.

La **metodología** usada para la realización del trabajo se trata de una revisión bibliográfica, con la finalidad de recopilar, analizar y sintetizar la información ya existente sobre el tema. Principalmente, se trabajará con fuentes legales, doctrinales y jurisprudenciales; libros y revistas académicas.

La **motivación** de la elección de este tema surge del interés personal en los avances tecnológicos y cómo estos pueden afectar a nuestros derechos fundamentales. En concreto, me genera curiosidad conocer los límites de la aplicación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, ya que las empresas adoptan herramientas de vigilancia para hacer uso de su poder de organización y dirección empresarial, y los trabajadores pueden verse perjudicados por eso mismo. Es por eso que establecer los límites del uso de las nuevas tecnologías es necesario. Además, al cursar varias asignaturas de esta área del derecho en la universidad, pude observar la importancia y el gran impacto del poder empresarial sobre la vida de los trabajadores.

2. DERECHO A LA INTIMIDAD

En primer lugar, se llevará a cabo un análisis jurídico de los dos derechos en colisión: el derecho a la intimidad de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral, y el derecho a la libertad empresarial, es decir, a las facultades que le pertenecen al empresario. En este apartado, se analizará el derecho a la intimidad en concreto.

El derecho fundamental a la intimidad (artículo 18 CE) tiene por objeto garantizar al individuo un ámbito reservado de su vida, vinculado con el respeto de su dignidad como persona (artículo 10.1 CE), frente a la acción y el conocimiento de los demás, sean éstos poderes públicos o simples particulares.

Este derecho atribuye a su titular el poder de resguardar ese ámbito reservado, no sólo personal sino también familiar (Sentencia del Tribunal Constitucional 231/1988, de 2 de diciembre, FJ 3). No garantiza una intimidad determinada, sino el derecho a poseerla, disponiendo de un poder jurídico sobre la publicidad de la información relativa al círculo reservado de su persona y su familia. Lo que el art. 18.1 CE garantiza es el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal y, por tanto, veda que sean los terceros, particulares o poderes públicos, quienes decidan cuáles son los contornos de nuestra vida privada. (Sentencia del Tribunal Constitucional 176/2013, de 21 de octubre, FJ 7).

El derecho fundamental a la intimidad personal otorga a su titular cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones, salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada, o que exista un consentimiento eficaz del afectado que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal que reserva el conocimiento ajeno (Sentencia del Tribunal Constitucional 7/2014, de 27 de enero, FJ 3).

Como dice Xavier O'Callaghan en su libro *Libertad de expresión y sus límites: honor, intimidad e imagen*, dicho derecho dispone de “un aspecto negativo, como un modo de ser negativo de la persona respecto de los demás, que sería la exclusión del conocimiento ajeno de cuanto hace referencia a la propia persona, y un aspecto positivo, de control por su titular de los datos e información relativos a la propia persona”.

2.1. Regulación del derecho a la intimidad.

En primer lugar, el derecho a la intimidad se contempla como derecho fundamental en el artículo 18 CE, reconociendo el derecho al honor y a la intimidad de la siguiente manera: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Se encuentra estrechamente vinculado a la propia personalidad, que deriva de la dignidad de la persona reconocida en el artículo 10.1 CE.

En segundo lugar, en el ámbito internacional y europeo, la declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 12, determina que todas las personas tienen derecho a la protección legal ante cualquier injerencia o ataque injustificado a su vida privada o familiar, así como a su honra o su reputación.

En esa misma línea, el artículo 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades fundamentales (CEDH) se reconoce el derecho al respeto a la vida privada y familiar.

Igualmente, el artículo 7 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que: “Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones”.

Por último, dentro del ordenamiento jurídico español, este derecho fundamental se desarrolla en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección civil de derechos al honor, intimidad personal y propia imagen. En su artículo primero dispone que dichos derechos serán protegidos civilmente frente a todo género de intromisiones ilegítimas, y que estos son irrenunciables, inalienables e imprescriptibles.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales protege el tratamiento de datos personales, que de acuerdo con la jurisprudencia se considera una garantía elemental conferir al ciudadano el poder de controlar el flujo de información relativa a su persona, para lo que resulta indispensable conocer y consentir su almacenamiento y uso (STC 292/2000, de 30 de noviembre, dictada en recurso de inconstitucionalidad 1463/2000, ap. I.2.a).

Por otra parte, la 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, pretende proteger determinados controles llevados a cabo por el Estado y que podrían suponer una intromisión a la intimidad y protección de datos de los ciudadanos.

Además, el ET recoge, en su artículo 4.2, apartado e), que los trabajadores tienen derecho: “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

2.2. Derecho a la intimidad del trabajador.

En el ámbito de la relación laboral, no se puede privar al trabajador del ejercicio y del respeto a este derecho fundamental. Sin embargo, igual que ocurre con el resto de derechos fundamentales, éstos pueden verse matizados o modulados durante la prestación de servicios del trabajador, para equilibrar los intereses de los trabajadores y de los empresarios.

La jurisprudencia constitucional ha precisado que la restricción del derecho fundamental del trabajador ha de ser estrictamente imprescindible para satisfacer los legítimos intereses empresariales, y que tal restricción sea proporcional a la obtención del fin. Es decir, el contrato de trabajo puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, pero respetando y atendiendo a los criterios de imprescindibilidad y proporcionalidad. (STC 98/2000, de 10 de abril, FJ 5 y STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 6, entre otras).

El derecho a la intimidad se ha ido adaptando y evolucionando en base a las necesidades de la sociedad con el fin de continuar con la vigencia y la defensa de los derechos de la ciudadanía. En la actualidad, los avances de las nuevas tecnologías y su capacidad de posibilitar la intromisión de terceros en la vida privada de las personas han causado que sea necesario replantearse y readaptar la tutela de los derechos fundamentales.

Es por este motivo que la protección de este derecho en el ámbito laboral resulta imprescindible, pues es necesario ponderar los derechos enfrentados (el poder del empresario de control de la actividad laboral y el derecho a la intimidad de los trabajadores) y delimitar las injerencias proporcionadas de aquellas injustificadas y desproporcionadas en la intimidad de los trabajadores afectados.

3. LA LIBERTAD DE EMPRESA Y EL PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN EMPRESARIAL: REGULACIÓN Y CONTENIDO.

El poder de dirección empresarial encuentra su fundamento en el artículo 38 CE, al reconocer al empresario el derecho de la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado, obligando a los poderes públicos a garantizar y proteger su ejercicio y productividad, siguiendo las exigencias de la economía de carácter general. La libertad empresarial supone el reconocimiento al empresario para decidir libremente cómo incorporarse al mercado, su organización económica, los objetivos fijados, los recursos de los que dispone y las condiciones del mercado en el que opera (STC 7/2023, de 21 de febrero, FJ 6 y STC 35/2016, de 3 de marzo, FJ 3).

Este derecho atribuye una serie de facultades a la persona que decide ejercer una actividad económica, que resultan imprescindibles para el desarrollo de la actividad empresarial. Estas son: el poder de **dirección** en sentido estricto, que faculta al empresario para dictar órdenes sobre el modo, lugar y tiempo de trabajo; el poder **sancionador**, que le faculta para aplicar sanciones a sus trabajadores en supuestos de incumplimientos laborales; y por último, el poder de **control**, que le concede al empresario la posibilidad de supervisar el cumplimiento de las órdenes dadas.

Aunque el derecho a la libertad de empresa no se considera un derecho fundamental, sí que requiere tener en consideración los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores que se verán afectados por el ejercicio de dicha libertad empresarial. Estos derechos fundamentales no son absolutos, pues pueden ceder ante otros intereses considerados como relevantes por la Constitución (en este caso, la libertad de empresa). (STC 181/1990, de 15 de noviembre, FJ 3).

Por tanto, para poder desarrollar la libertad de empresa correctamente, resulta necesario otorgarle al empresario una cierta autoridad sobre los sujetos relativos a la empresa. Por ende, los trabajadores se colocan en una situación de dependencia en el momento en el que comienzan a prestar sus servicios bajo la dirección del empresario. Esta dependencia se manifiesta en los artículos 1.1 y 20.1 ET, al señalar que los trabajadores desarrollarán su labor “dentro del ámbito de organización y dirección del empresario” y que “el trabajador estará

obligado a realizar el trabajo convenido bajo dirección del empresario o persona en quien delegue”, respectivamente.

En el artículo 5.c) ET, se pone de manifiesto que uno de los deberes básicos que tienen los trabajadores es obedecer y cumplir las órdenes de instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Asimismo, el artículo 20.2 ET reconoce al empleador el poder de dar órdenes e instrucciones a sus trabajadores.

El empresario también es titular del *ius variandi*, que es la facultad del mismo para realizar modificaciones de manera unilateral a algunas de las condiciones del contrato de trabajo de sus empleados. El *ius variandi* no se encuentra expresamente regulado, pero en los artículos 39, 40 y 41 ET se establece que el empleador puede realizar variaciones a dichas condiciones, cuando existan causas que las justifiquen.

La inobservancia por parte de los trabajadores de las instrucciones del empresario podría comportar la imposición de sanciones por parte del empresario, lo que se encuentra recogido en el artículo 58 ET. La sanción más grave que puede imponer el empleador por incumplimiento laboral se encuentra regulada en el artículo 54.2.b) ET y se trata del despido disciplinario, que conlleva el cese definitivo de la relación laboral entre empresario y trabajador.

En cuanto al poder de vigilancia y control del empresario, el artículo 20.3 ET determina que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. No obstante, este artículo no tiene en cuenta los avances tecnológicos, por lo que se añade posteriormente el artículo 20 bis ET, introducido por la nueva LO 3/2018, de 5 de diciembre, que dispone 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”.

4. EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: LA VIDEOVIGILANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Una vez explicados los derechos en colisión, cabe analizar la problemática que nace de dicha colisión en relación con la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo.

Como se ha explicado anteriormente, el empleador goza del poder de vigilancia y control, por lo que tiene la facultad para controlar el cumplimiento de las órdenes, criterios e instrucciones que él mismo dicta, garantizando que la prestación de los trabajadores se lleva a cabo correctamente. De este modo, el empleador, atendiendo a lo que dispone el artículo 20.3 ET, puede adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales de los trabajadores. Es decir, el empresario será quien elija qué sistemas de control establecerá, debiendo tener en consideración los derechos fundamentales de los trabajadores.

El problema planteado en relación con el poder de vigilancia y control se basa en el desarrollo de las nuevas tecnologías y su incorporación en la relación de trabajo, ya que facilita una mayor implementación de los medios de control sobre los trabajadores.

Estos nuevos medios tecnológicos pueden utilizarse como medios de vigilancia para verificar el cumplimiento de la prestación laboral, pero también como medio de prueba de los incumplimientos de los trabajadores, lo que podría dar lugar a un control invasivo y excesivo. Por tanto, debe plantearse hasta dónde es posible admitir el uso de estos métodos de control para que no interfieran en la privacidad e intimidad de los trabajadores.

Entre todos los medios informáticos de control que el empresario tiene a su disposición, la videovigilancia es uno de los más utilizados por las empresas, ya que está permitido como medio de prueba en vía judicial (art. 90.1 LRJS).

La instalación de videocámaras, en la medida en que afecta al derecho de intimidad de los trabajadores, debe estar justificada y ser legítima para que pueda limitar los derechos fundamentales de los empleados (art. 5 y 6 RGPD).

4.1. Condiciones para instalar cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo

La LOPD, en sus artículos 87 a 89, reconoce al trabajador el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición para realizar la prestación laboral, y en la posible instalación de cámaras de videovigilancia por parte del empresario para ejercer su función de control sobre los trabajadores.

Además, el artículo 89 dispone los requisitos o condiciones que se tienen que cumplir para que el empleador pueda instalar y hacer uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, que se detallarán en los siguientes apartados.

4.1.1. El deber de información. Consentimiento.

El primer requisito que debe cumplir el empleador para que sea lícita la instalación de medidas de videovigilancia en el lugar de trabajo se encuentra regulado en el artículo 89.1 LOPD, que señala que los empleadores deberán informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

No obstante, el trabajador no tiene que manifestar un consentimiento expreso para que el empleador pueda adoptar dichas medidas, ya que cuando este firma el contrato de trabajo se produce un consentimiento implícito, en el que se acepta que el uso de estos sistemas de vigilancia forman parte del poder de control del empleador. Como dice la STC 39/2016, de 3 de marzo, en su fundamento jurídico cuarto, 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.

La Agencia Española de Protección de Datos, en su *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades*, determina cómo se debe llevar a cabo la instalación de las videocámaras para cumplir con el deber y el derecho de información.

Se deberá instalar un distintivo informativo, que se exhibirá en un lugar visible y, como mínimo, en los accesos a las zonas vigiladas ya sean interiores o exteriores. En caso de que el espacio videovigilado disponga de varios accesos deberá disponerse de dicho distintivo de zona videovigilada en cada uno de ellos.

En el artículo 22.4 LOPD se señala que el distintivo de zona videovigilada deberá informar acerca de: la existencia del tratamiento (videovigilancia), la identidad del responsable del tratamiento o del sistema de vigilancia y la posibilidad de ejercitar los derechos de protección de datos previstos en los artículos 15 a 22 RGPD.

La finalidad de los dispositivos informativos es que el trabajador tenga constancia de que está siendo grabado de manera lícita, como parte de la facultad de control del empresario. Sin embargo, se debate jurisprudencialmente sobre si es necesario informar previamente y de forma individualizada a los trabajadores, además de la colocación de los dispositivos informativos.

Según el artículo 11.1 LOPD, el responsable del tratamiento de los datos personales deberá dar cumplimiento al deber de información facilitando al afectado la información básica a la que se refiere el apartado siguiente (art. 11.2 LOPD), que es la siguiente: la identidad del responsable del tratamiento, la finalidad de tratamiento y los derechos que pueden ejercitarse los trabajadores establecidos en los artículos 15 a 22 RGPD. Aun así, la normativa no esclarece las consecuencias que conlleva su incumplimiento.

Igualmente, el empresario puede cumplir con su deber de información frente a los trabajadores mediante la adopción de una cláusula contractual o la redacción de un comunicado de empresa informativo.

A continuación, se insertan cuadros a modo de ejemplo de una cláusula contractual de información previa al trabajador sobre la instalación de sistemas de videovigilancia en el lugar de trabajo (1) y de un modelo de comunicado informativo a los trabajadores sobre la existencia de cámaras de videovigilancia (2):

'1. La empresa cuenta con sistema de videovigilancia en sus instalaciones con una finalidad de protección y disuasión, para vigilar nuestros equipos, maquinaria, instalaciones, productos y la integridad de nuestro personal. La empresa informa al trabajador/a que las imágenes captadas por los sistemas de videovigilancia podrán ser utilizados para el control del cumplimiento de la actividad laboral, excluyéndose zonas protegidas o íntimas, al amparo de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La política de empresa aplicada en este sentido respeta la Jurisprudencia pacífica del Tribunal Supremo y nuestros Tribunales Superiores de Justicia, en Derecho Laboral'. (1)

La empresa ____ con NIF/CIF _____ y domicilio en _____.

A los trabajadores/as:

Por la presente se pone en conocimiento de los/as empleados/as de la empresa ___, con CIF ___, la existencia en el centro de trabajo sito en ___, de cámaras de videovigilancia para el control empresarial de conformidad con la facultad que el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores otorga a la empresa para adoptar las medidas que estime más oportunas a efectos de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando la debida consideración a su dignidad.

Que la finalidad del tratamiento es la seguridad de las personas y sus bienes, así como de sus instalaciones. Asimismo, constituye finalidad del tratamiento el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores.

Que, constituyendo las imágenes captadas un DATO PERSONAL de conformidad con la definición que efectúa el art. 4 del Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, la información obtenida y almacenada se somete a los derechos que le reconoce la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Lugar; Fecha.

Firmado:

Representante de la empresa

Trabajador/a

(2).

En la segunda ilustración, la firma del trabajador no es obligatoria ya que no se precisa de su consentimiento. No obstante, obtener una copia del documento firmado por parte del trabajador, le garantiza al empresario la prueba de que se ha facilitado la información correctamente.

Por otro lado, el artículo 89.1 dispone que en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores se entenderá cumplido el deber de información cuando existiese al menos el dispositivo informativo al que se refiere el artículo 22.4 LOPD. La ley tampoco señala a qué tipo de actos ilícitos se refiere, pero la jurisprudencia interpreta “acto ilícito” como incumplimiento laboral.

Asimismo, la instalación de dispositivos de videovigilancia también se debe informar a los representantes de los trabajadores (art. 64 ET y art. 89 LOPD). No se requiere el consentimiento expreso de los mismos y, en el caso de que no se cumpla con el deber de información, no supondría la ilicitud del tratamiento de datos, sólo podría derivarse una sanción administrativa.

Por último, cabe señalar las Sentencias del TEDH (Gran Sala) en el caso López Ribalda I y II, pues son de las sentencias más significativas en este ámbito ya que se puede apreciar la ponderación de los dos intereses de valor constitucional que están en conflicto: el derecho de los trabajadores de respetar su vida privada y la facultad empresarial de control en el ámbito laboral.

La STEDH de 9 de enero de 2018 (Caso López Ribalda contra España I) reconoce la obligación del empresario de informar previamente a los trabajadores sobre el tratamiento y finalidad de la recogida de datos, que en este caso se incumplió. El Estado Español recurre esta sentencia, y en la STEDH de 17 de octubre de 2019 (Caso López Ribalda contra España II), se concluye que la falta de información previa a los trabajadores estaba justificada por las sospechas fundadas de una actuación ilícita.

La Gran Sala realiza un examen exhaustivo de la situación basándose en los siguientes factores para valorar si la videovigilancia es lícita o no: en primer lugar, se valora la información facilitada por el empresario a los trabajadores, así como la forma en la que se haya comunicado; en segundo lugar, el alcance de la videovigilancia en la privacidad del trabajador, para lo que se atenderá al lugar donde se haya llevado a cabo la grabación; en tercer lugar, los motivos que justifiquen la medida y; por último, se valorará la posibilidad de adoptar medidas menos intrusivas.

Estos factores fijados por el TEDH han tenido repercusión en nuestro ordenamiento jurídico, ya que los tribunales españoles los aplican frecuentemente.

Ahora bien, de la jurisprudencia se desprende que el deber de información es un requisito necesario, pero no suficiente para examinar si las medidas de control empresarial suponen o no una intromisión en los derechos fundamentales de los trabajadores, debiendo valorarse, además, otros elementos.

4.1.2. Tipología y ubicación de las cámaras.

El artículo 89.2 LOPD regula el segundo requisito que legitima la instalación de sistemas de videovigilancia, estableciendo lo siguiente: “*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*”. Por tanto, la instalación de dispositivos de videovigilancia no se podrá ubicar en lugares privados, zonas de descanso o áreas en las que no se desarrolle la actividad laboral. Las grabaciones que se obtengan en dichas zonas privadas serán nulas y no tendrán valor probatorio.

No obstante, aunque no está permitida la instalación en lugares privados, sí que se admite en sus alrededores, siempre que los dispositivos estén orientados hacia las entradas y/o salidas de dichos lugares.

En cuanto al tipo de cámara utilizada como sistema de videovigilancia, existe una gran diversidad de cámaras, por lo que dependiendo de sus características afectarán en mayor o menor medida a la intimidad de los trabajadores.

Por un lado, existen las cámaras analógicas y las digitales. Las analógicas son cámaras tradicionales que requieren el uso de cables para la transmisión de los videos a otros soportes, en cambio, las cámaras digitales pueden enviar los videos sin cable, directamente a la red. Por consecuencia, estas últimas conllevan un mayor riesgo para la seguridad de la captación y almacenamiento de los datos.

Por otro lado, hay cámaras fijas y cámaras orientables o con *zoom*. Las cámaras con *zoom* suponen un mayor riesgo, pues permiten grabar una mayor extensión, pudiendo llegar a grabar en zonas privadas.

Aun así, debido a que los sistemas de videovigilancia están sometidos a ciertos límites para proteger el derecho a la intimidad de los trabajadores, están prohibidas en el ámbito laboral las cámaras clandestinas, que son aquellas que se instalan sin notificar a los trabajadores y su detección visual es difícil. Sin embargo, no se deben confundir con las cámaras ocultas, las cuales se instalan para captar incumplimientos de los trabajadores cuando existen sospechas fundadas. Se usan como medida excepcional y, en todo caso, debe instalarse el dispositivo informativo, aunque no se señale la ubicación exacta de la cámara. Además, para evitar un

mayor conflicto con los empleados, sería aconsejable informar a los representantes de los trabajadores.

4.1.3. Proporcionalidad.

Como tercer requisito, la videovigilancia en el trabajo se debe ajustar a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Esto es lo que se conoce como el “triple test de constitucionalidad”.

La constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. Para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: analizar si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); valorar si es necesaria, considerando la posible existencia de otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y decidir si la medida es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto). (Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, 251/2021, de 30 de noviembre, FJ 3).

En la STC 186/2000, de 10 de julio de 2000, el Tribunal Constitucional ya razonó que para determinar si un medio de control empresarial limita o vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores se deben analizar los tres requisitos del test de proporcionalidad. Fue a partir de esta sentencia que, a pesar de las diferentes casuísticas, los siguientes pronunciamientos respetaron el razonamiento planteado.

En este sentido, la instalación de cámaras de seguridad con audio en el lugar de trabajo resulta una medida desproporcionada, ya que estos dispositivos graban todo tipo de conversaciones mantenidas por los empleados, incluyendo aquellas que no están relacionadas con el ámbito profesional y, por tanto, carecen de interés empresarial. Su uso supone una intromisión en el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones; y, además, la grabación de sonido no se considera relevante para el control de los trabajadores, por lo que se considera una práctica ilegítima.

Asimismo, la AEPD, en el Informe Jurídico 09-2019, señala que las grabaciones indiscriminadas de voz y conversaciones de empleados y del público en general no cumple con el principio de proporcionalidad exigido en la LOPD, por lo que esta medida se considera intrusiva para la intimidad y los derechos a la protección de datos de los afectados.

El artículo 89.3 LOPD sólo permite la utilización de sistemas de grabación de sonidos cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. El TSJ de Castilla y León, en la Sentencia 337/2024, de 2 de mayo, resuelve atendiendo a lo dispuesto en el artículo mencionado.

Por tanto, la única excepción para considerar legal la grabación de audio en el trabajo, sería en el caso de tener una causa justificada para ello y que la medida superase el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

4.1.4. Medidas especiales.

Por último, los siguientes requisitos son una serie de medidas de seguridad sobre el tratamiento de los datos.

Por un lado, a las grabaciones de las cámaras no tiene acceso todo el personal de la empresa, ni terceros, los únicos que tienen permitido visionar el contenido de las cámaras son los responsables o encargados del tratamiento, y deberán hacerlo en estancias cerradas, en lugares con acceso restringido, para reforzar la seguridad de los datos personales.

Por otro lado, las imágenes y/o vídeos solo deben conservarse durante el tiempo imprescindible: una vez conseguido el fin que justifica la medida, las grabaciones deben ser eliminadas. No obstante, el artículo 5.1.e) RGPD determina que: “*mantenidos de forma que se permita la identificación durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento de los datos personales; los datos podrán conservarse durante períodos más largos siempre que se traten exclusivamente con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos...*”.

El artículo 22.3 LOPD señala que los datos serán suprimidos en el plazo **máximo** de un mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones.

En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de setenta y dos horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación.

5. LA VIDEOVIGILANCIA COMO PRUEBA DE DESPIDO.

El empresario dispone del poder sancionador, como se ha explicado anteriormente. Este poder incluye la facultad de resolver la relación contractual que mantiene con sus empleados en los casos en los que éstos incumplan de manera grave sus obligaciones laborales. La rescisión del contrato se justifica en una inobservancia grave, ya que el despido es la sanción más severa de entre todas las que cabe imponer en el supuesto de un incumplimiento laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.1 LRJS, los procedimientos de reproducción de imagen podrán servirse como medio de prueba.

Teniendo en cuenta las consecuencias que puede conllevar el uso de sistemas de videovigilancia en el lugar de trabajo, en cuanto al hecho de constatar incumplimientos laborales, resulta necesario analizar la calificación del despido cuando se aportan como prueba las imágenes obtenidas por las cámaras de vigilancia. Para valorar la validez de la prueba, se tendrá en cuenta el cumplimiento de los requisitos que establece la normativa y la jurisprudencia aplicable.

En caso de detectar la vulneración del derecho a la intimidad y la invalidez de la prueba de videovigilancia, cabe plantearse si el despido fundamentado en una prueba que ha vulnerado derechos fundamentales, es decir, una prueba obtenida ilícitamente, debería calificarse como improcedente o nulo.

5.1. Regulación de la aportación de pruebas ilícitas.

Según el artículo 11.1 LOPJ no surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales.

Asimismo, el artículo 287.1 LEC dispone que cuando alguna de las partes entendiera que en la obtención u origen de alguna prueba admitida se han vulnerado derechos fundamentales habrá de alegarlo de inmediato. Sobre esta cuestión, que también podrá ser suscitada de oficio por el tribunal, se resolverá en el acto del juicio. A tal efecto, se oirá a las partes y se practicarán las pruebas pertinentes que se propongan en el acto sobre el concreto extremo de la referida ilicitud.

En el artículo 287.2 LEC se señala que contra la resolución a que se refiere el apartado anterior sólo cabrá recurso de reposición, que se resolverá en el mismo acto del juicio o vista, pudiendo las partes impugnar la prueba ilícita en la apelación contra la sentencia definitiva.

Del mismo modo, el artículo 90.2 LRJS determina que no se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba. En caso de ponerse de manifiesto durante la práctica de la prueba ya admitida, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias adicionales sobre este concreto extremo.

Además, contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la prueba, sólo cabrá presentar recurso de reposición, que se resolverá oralmente en el mismo acto de juicio o comparecencia. Igualmente, las partes podrán impugnar la prueba ilícita, en el recurso que proceda, contra la sentencia

5.2. Calificación del despido.

En relación con la calificación del despido, el artículo 55 ET, en sus apartados 4 y 5, establece que el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1. Por último, será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

La doctrina y la jurisprudencia no es unánime en la calificación del despido fundamentado en pruebas obtenidas ilícitamente, puesto que una parte considera que debería considerarse como improcedente y otros como nulo. De acuerdo con la STSJ de Galicia, de 15 de febrero de 2023 (rec. 925/2023), esta cuestión ha dado lugar a dos corrientes jurisprudenciales y doctrinales, una de ellas considerando que la nulidad de la prueba conduce a la nulidad del despido (tesis de irradiación), y otra considerando que ambas cuestiones se mueven en planos diferentes, una es procesal y otra es sustantiva (tesis de la independencia).

A ellas se une una tercera corriente que apunta a distinguir supuestos, puesta de manifiesto en la STC 61/2021, de 15 de marzo, en la que se rechaza una interpretación constitucional de alcance general, y considera que se ha de estar al caso concreto.

5.2.1. La improcedencia.

La parte de la jurisprudencia que considera improcedente el despido basado en una prueba que ha vulnerado derechos fundamentales de los trabajadores, lo hace de acuerdo con el artículo 55.4 ET, que señala que un despido será improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento laboral que alega el empresario.

En este sentido, esta parte de la jurisprudencia no admite pruebas obtenidas de forma ilegal, basándose en lo que disponen los arts. 11 LOPJ y 90 LRJS, por lo que el despido que se fundamente en dicha prueba, se entenderá como improcedente por no existir causa justa. En otras palabras, al no existir motivos de despido, por no poder admitirse la prueba y, por ende, no poder acreditar un incumplimiento por parte del trabajador, la calificación de dicho despido debe considerarse como improcedente.

Aquellos que sostienen esta teoría, argumentan que la calificación de un despido debe basarse en las causas que lo determinan, y no en la ilicitud de las pruebas obtenidas. Esto supone que la ilegalidad se encuentra en las pruebas, pero no en la razón que motiva el despido. Así lo determina el Juzgado de lo Social de Córdoba en su sentencia 167/2018, en la que concluye que las pruebas no eran constitucionalmente lícitas y que el motivo de despido no es indicario de discriminación o de vulneración de derechos fundamentales, por lo que declara el despido como improcedente por falta de causa. Asimismo, otros pronunciamientos judiciales han declarado la improcedencia del despido, como la STS 3192/2022, de 26 de julio de 2022; o la STC 119/2022, de 29 de septiembre.

5.2.2. La nulidad.

Existe otra parte de la jurisprudencia que defiende la calificación de nulidad del despido y, aunque su fundamentación no es clara ni precisa, entienden que la nulidad de la prueba supone la nulidad del despido, pues se considera que no pueden separarse los derechos de la persona y el plano procesal en el cual se protegen.

Se apoyan en la doctrina de “los frutos del árbol envenenado”, donde el árbol envenenado simboliza la prueba, la cual se pervierte al obtenerse de manera ilegal y, los frutos, simbolizan cualquier averiguación o hallazgo que se haya obtenido tras la utilización de los medios de manera ilegal, de tal manera que se considera que se ha contaminado como consecuencia de usar la prueba obtenida mediante la vulneración de los derechos fundamentales.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6539/2013 señala 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 ilícita siempre que tengan su origen en la primera, conforme a la conocida doctrina del “fruit of the poisonous tree”.

El propósito de esta parte de la jurisprudencia es garantizar una máxima protección de los derechos fundamentales, pues al declarar el despido nulo, el art. 55.6 ET exige la inmediata readmisión y la indemnización del salario no abonado durante el periodo en el que no se prestaron los servicios. En cambio, la calificación de improcedencia dejaría en manos del empresario la opción de readmitir o abonar una indemnización al trabajador, lo que conlleva la desprotección de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales.

La jurisprudencia ha calificado el despido como nulo por haberse fundado en una única prueba lesiva de derechos fundamentales, como por ejemplo en la STSJ de Cataluña 1887/2018, de 2 de marzo; en la STSJ de Galicia, de 24 de julio de 2018, rec. 993/2018; o en la STSJ de Cataluña 1726/2017, de 9 de marzo de 2017.

6. LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO Y EL CONTROL EMPRESARIAL.

La aparición del teletrabajo o trabajo a distancia y su creciente implantación a partir de la pandemia del COVID-19 supuso una nueva realidad social que generó la necesidad de regular esta nueva forma de trabajo. Por ello, se creó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia o Ley del Teletrabajo, la cual pretende asegurar unas condiciones laborales equitativas y la protección de los derechos de los trabajadores.

En primer lugar, hay que diferenciar entre la definición de trabajo a distancia y teletrabajo, este último suponiendo una subespecie del primero. El artículo 2 LTD define estos conceptos de la siguiente manera: por un lado, el trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Por otro lado, el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

La instauración del teletrabajo conlleva un desafío al empleador, pues dificulta el ejercicio de su facultad de vigilancia y control, ya que deberá encontrar medidas y sistemas de control que no vulneren la privacidad de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 22 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad. Es decir, los empresarios tienen derecho a supervisar y controlar la actividad laboral de aquellos trabajadores que trabajan a distancia o de manera remota.

Del mismo modo, los arts. 17 y 18 LTD determinan los derechos de los trabajadores relacionados con el uso de medios digitales.

Por un lado, el artículo 17 LTD pretende garantizar una protección al derecho a la intimidad y a la protección de datos, estableciendo los siguientes requisitos: la utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos se hará de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios

utilizados; la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia; y las empresas deberán establecer criterios para el correcto uso de los dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad, con la participación de la representación legal de los trabajadores en su elaboración.

Por otro lado, el artículo 18 LTD manifiesta que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. El empleador tiene el deber de limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso y fuera del horario laboral.

En cuanto a la videovigilancia, esta implica la captación de imagen, la cual debe cumplir con los requisitos establecidos en la normativa sobre videovigilancia (LOPD y RGPD), así como respetar los derechos fundamentales. Dicha medida supondría instalar una cámara en el lugar donde se desarrolla la actividad laboral, tratándose muchas veces del domicilio del trabajador y resultando, por tanto, una invasión a su derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio. Además, las cámaras podrían captar a terceros ajenos a la empresa, suponiendo una invasión al derecho de la intimidad de estos terceros.

Por ello, la medida de la videovigilancia en el teletrabajo es una medida que se encuentra mucho más limitada, puesto que debe ser proporcional y debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores a distancia.

Es por este motivo que se recomienda al empleador optar por el uso de dispositivos menos invasivos, como por ejemplo la monitorización de la pantalla, pues la videovigilancia puede resultar una medida desproporcionada, aunque siempre se atenderá al caso concreto para determinar la legalidad de la medida.

7. CONCLUSIONES.

Los avances tecnológicos afectan a todos los sectores de la sociedad, lo que supone la necesidad de llevar a cabo cambios en el estilo de vida y la obligación de adaptación por parte de los individuos que conforman la sociedad. En concreto, en el ámbito jurídico, es necesaria la modificación o la creación de nuevas leyes para adaptarse a los cambios tecnológicos y proteger así los derechos que pueden verse vulnerados con la aparición de nuevas realidades.

En relación con el ámbito laboral, los empresarios gozan de un mayor poder de control de la actividad laboral, pues las tecnologías actuales permiten la instalación de medios de control que facilitan y amplían las posibles maneras de vigilar al trabajador, entre ellos: la videovigilancia. Por ello, resulta necesario el desarrollo de normativa que regule estos nuevos medios de control, ya que la facultad de control del empresario no es absoluta e ilimitada, de manera que no puede someter a los trabajadores a una vigilancia constante en el desarrollo de sus prestaciones laborales.

La cuestión principal es esclarecer y delimitar la extensión del derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores y de la facultad de dirección y control del empresario, pues las nuevas tecnologías han incrementado el poder empresarial y, en consecuencia, se ha dificultado la separación de la vida privada y la vida laboral del trabajador.

En primer lugar, y relativo a la videovigilancia, ha sido la jurisprudencia la que se ha encargado de establecer los límites y los criterios que permiten la instalación de dispositivos de videovigilancia en el ámbito laboral. Asimismo, la LOPD ha unificado dichos criterios en una norma escrita.

El primer límite a la facultad de control del empresario son los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos no dejan de poseer su condición de ciudadano en el ámbito de una relación laboral, por lo que los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución son plenamente eficaces en el ejercicio de su prestación laboral y no pueden ser vulnerados por la facultad de control empresarial. De todas formas, los derechos fundamentales pueden ceder a favor de otros derechos en el marco de la relación laboral.

Los tribunales, además, han determinado que la medida de vigilancia empresarial debe superar el juicio o test de proporcionalidad, es decir, que la medida tiene que ser idónea, necesaria y proporcional en sentido estricto. Asimismo, el empresario está obligado a cumplir con el deber de información previo que debe proporcionar a los trabajadores.

El deber de información del empresario, según el artículo 89 LOPD, se cumple mediante la información previa, clara y concisa, a los trabajadores. Sin embargo, existe un debate jurisprudencial en torno al cumplimiento de dicha obligación, pues algunos tribunales consideran que se cumple con la existencia de distintivos informativos y, en cambio, otros determinan que es necesaria la notificación al trabajador de forma clara, precisa y concreta sobre la videovigilancia.

Por este motivo, el deber de información se conforma como un criterio complementario a la proporcionalidad, de manera que el triple juicio de proporcionalidad se puede entender como el último filtro para comprobar la adecuación y la legitimidad de la medida empresarial.

También existe contradicción jurisprudencial en cuanto a la calificación del despido (improcedente o nulo) cuando la prueba de videovigilancia aportada es nula por vulnerar derechos fundamentales, por lo que resulta necesaria la unificación de la doctrina y la jurisprudencia en aquellos supuestos relacionados con la videovigilancia como medida de control en el desarrollo de la relación laboral.

En cuanto al teletrabajo, se entiende que la medida de la videovigilancia resulta invasiva y que la facultad de control del empresario se ve dificultada ante esta nueva forma de trabajo. En consecuencia, se propone la opción de monitorizar los ordenadores de los trabajadores, de manera que el empresario debería informar sobre la instalación de un software de vigilancia al trabajador, con el fin de poder ejercer su facultad de control sin vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador.

Por último, como posible solución a los problemas jurídicos planteados y para lograr encontrar un equilibrio entre los derechos de ambas partes, se podría llegar a un acuerdo entre el empresario y los trabajadores para establecer los medios de control laboral y así garantizar los intereses de ambos. Por ello, la negociación colectiva tiene un papel importante, pues los representantes de los trabajadores participarían en la elección de los criterios de instalación

de los sistemas de videovigilancia y se resolverían las dudas de los trabajadores en relación a posibles intromisiones. A su vez, el empresario podría decidir el fin de la medida implantada.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

8.1. Legislación.

Constitución Española.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

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.

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

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

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.

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).

8.2. Jurisprudencia.

STSJ Castilla y León 337/2024, de 2 de mayo de 2024. Diario la Ley.
https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDQwMTY2NzJSK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSlMBBr9x_dEUAAAA=WKE

STC 7/2023, de 21 de febrero de 2023. Tribunal Constitucional de España.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion>Show/29223>

STSJ Galicia, de 15 de febrero de 2023 (rec. 925/2023). CENDOJ
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d6b117885346a538a0a8778d75e36f0d/20230228>

STC 119/2022, de 29 de septiembre de 2022. Tribunal Constitucional de España.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion>Show/29082>

STS 3192/2022, de 26 de julio de 2022. Icav.
<https://www.icav.es/bd/archivos/archivo19790.pdf?nocache=0.30618>

SAN 251/2021, de 30 de noviembre de 2021. Iberley.
<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-251-2021-an-sala-social-sec-1-rec-26-2021-30-11-2021-48390320>

STC 61/2021, de 15 de marzo de 2021. Tribunal Constitucional de España.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion>Show/26648>

STEDH (Caso López Ribalda contra España II), de 17 de octubre de 2019. Ministerio de Justicia.
<https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20López%20Ribalda%20c.%20España.pdf>

STSJ Galicia, del 24 de julio de 2018 (rec. 993/2018). CENDOJ.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/227464088a06520b/20180912>

SJS Córdoba 167/2018, de 20 de abril de 2018. Laboral Social.
<https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058472.pdf>

STSJ Cataluña, de 2 de marzo de 2018. (rec. 255/2018). CENDOJ.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d166c3108292e134/20180629>

STEDH (Caso López Ribalda contra España I), de 9 de enero de 2018. HUDOC.
[https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-189675%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-189675%22]})

STSJ Cataluña, del 9 de marzo de 2017 (rec. 39/2017). CENDOJ.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/203f3b0d4e72ae67/20170526>

STC 35/2016, de 3 de marzo de 2016. Tribunal Constitucional de España.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion>Show/24844>

STC 39/2016, de 3 de marzo de 2016. BOE.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-3405

STC 7/2014, de 27 de enero de 2014. VLex. <https://vlex.es/vid/stc-494851198>

STC 176/2013, de 21 de octubre de 2013. VLex.
<https://vlex.es/vid/stc-176-2013-21-570724646>

STSJ Cataluña 6539/2013, de 14 de octubre de 2013.
<https://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ048112.pdf>

STC 292/2000, de 30 de noviembre de 2000, dictada en recurso de inconstitucionalidad 1463/2000. BOE. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2001-332>

STC 186/2000, de 10 de julio de 2000. Tribunal Constitucional de España.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion>Show/4170>

STC 98/2000, de 10 de abril de 2000. Tribunal Constitucional de España.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion>Show/4082>

STC 231/1998, de 2 de diciembre de 1988. Vlex.
<https://vlex.es/vid/18-c-10-as-4-20-5-8-6-15034050>

STC 181/1990, de 15 de noviembre de 1990. Vlex.
<https://vlex.es/vid/20-2-c-3-atc-4-u-stc-5-24-9-6-153>

8.3. Artículos doctrinales y/o monografías.

Andreu Herrera, C. (2024). *L'ús de videovigilància al lloc de treball. Jurisprudència recent.*

Universitat Autònoma de Barcelona.

https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2023/tfg_2518905/TFG_s_de_videovigilancia_al_lloc_de_treball_Cristina_Andreu_Herrera.pdf#page37

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2023). *Despido, prueba ilícita y la doctrina de los “frutos del árbol envenenado”: una aproximación a partir de la STSJ Galicia 15/2/23.* Blog del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<https://ignasibeltran.com/2023/03/14/despido-prueba-illicita-y-la-doctrina-de-los-frutos-del-arbol-envenenado-una-aproximacion-a-partir-de-la-stsj-galicia-15-2-23/>

Díaz León, M. (2019). *El control empresarial a través de la videovigilancia. La incidencia de la nueva ley de protección de datos.* Universidad Pontificia.

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/273847/retrieve#page18>

Doctor, R. (2021). *Despidos envenenados: El efecto de las pruebas ilícitas.* Cuatrecasas. Blog de Derecho Laboral.

<https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/poisoned-dismissals-the-effect-of-illegal-evidence>

Fuertes, J. *Derecho a la intimidad personal y familiar.* Vlex.

https://justis.vlex.com/search/*%22Derecho+a+la+intimidad+personal+y+familiar%22/vid/899696556

Fuertes, J. *Libertad de empresa.* Vlex.

<https://vlex.es/vid/libertad-empresa-899696817#:~:text=Seg%C3%BCn%20el%20diccionario%20panhisp%C3%A1nico%20del,o%20servicios%20con%20fines%20lucrativos.>

Garriga, A. *El derecho a la intimidad personal y familiar.* VLex.

https://justis.vlex.com/search/*%22Derecho+a+la+intimidad+personal+y+familiar%22/vid/642494381

González del Río, J. M. (2021). *El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral*. Biblioteca Virtual Tirant. <https://biblioteca-tirant-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/show/9788413788746>

González Porras, A. J. (2015). *Sobre el Derecho a la Intimidad. Privacidad en internet: los derechos fundamentales de privacidad e intimidad en internet y su regulación jurídica. La vigilancia masiva*. Universidad de Castilla-La Mancha. <https://ruidera.uclm.es/server/api/core/bitstreams/1af7d594-8b66-47eb-ad51-ce368f0e25a5/content#page21>

Laseo Jarque, I. (2018). *La vigilancia y el control de la prestación laboral. Surveillance and service benefit control*. Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/11621/LA%20VIGILANCIA%20Y%20EL%20CONTROL%20DE%20LA%20PRESTACION%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez Rubio, A. (2020). *Videovigilancia laboral y protección de datos personales*. Universidad de Oviedo. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61487/TFG_AlbaMartinezRubio.pdf?sequence=4#page18

Taléns Visconti, E. E. (2018). *Video-vigilancia y protección de datos en el ámbito laboral: una sucesión de desencuentros*. Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/601/796

Villaverde Andrés, A. (2023). *Derecho a la intimidad en las relaciones laborales. Especial referencia a la videovigilancia*. Universidad Pontificia. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/70954/1/TFG-Villaverde%20Andres%20Alba.%20.pdf#page18>

8.4. Recursos de internet.

Agencia Española de Protección de Datos. (2025). *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades*. <https://www.aepd.es/guias/guia-videovigilancia.pdf>

Agencia Española de Protección de Datos. (2019). *Informe jurídico 09-2019*. <https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-09/informe-juridico-rgpd-grabacion-de-imagenes-y-voz-proporcionalidad.pdf>

Comunicación a los trabajadores sobre la existencia de cámaras de videovigilancia. (2024). VLex. <https://justis.vlex.com/vid/729401693>

El uso de las cámaras de videovigilancia para control laboral de los trabajadores. (2023). Nemesio Abogados & Asesores. <https://nemesio.legal/el-uso-de-las-camaras-de-videovigilancia-para-control-laboral-de-los-trabajadores/>

¿Es legal una cámara de seguridad con audio? (2022). Seguridad JCH. <https://www.seguridadjch.com/es-legal-una-camara-de-seguridad-con-audio/>

Grabar sonidos en el trabajo ¿es legal? (2025). Bussiness Adapter. <https://businessadapter.es/grabar-sonidos-en-el-trabajo-es-legal/>

Ius Variandi del Empresario: concepto y límites. Conceptos Jurídicos. <https://www.conceptosjuridicos.com/ius-variandi/>

La nueva Ley del teletrabajo y trabajo a distancia. qué es y puntos principales. (2023). Wolkers Kluwer TAA España. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-teletrabajo-que-es-y-puntos-principales>

La videovigilancia en el teletrabajo. (2022). Grupo Atico 34. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/videovigilancia-teletrabajo/>

¿Son legales las cámaras con audio en el trabajo? (2024). Grupo Atico 34. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/camaras-con-audio-en-el-trabajo/>