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

Miralles Polvillo, Elsa; Sanchez Rodriguez, Francisco Javier, dir. Sistemas de videovigilancia y extinción de la relación laboral por despido disciplinario. 2025.
(Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319329>

under the terms of the  license



SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DESPIDO DISCIPLINARIO

AUTORA: ELSA MIRALLES POLVILLE

TUTOR: FRANCISCO JAVIER SÁNCHEZ RODRÍGUEZ

FACULTAD DE DERECHO – GRADO EN DERECHO

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Bellaterra, mayo 2025

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado analiza el uso de los sistemas de videovigilancia por parte del empleador como herramienta de control empresarial, y su repercusión en la extinción de la relación laboral por despido disciplinario. El objetivo principal es estudiar el equilibrio entre la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el poder de control del empresario.

La investigación emplea un enfoque interpretativo y analítico, basado en el estudio del marco normativo, así como en un amplio análisis de resoluciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.

Se estudian los derechos en juego ante el uso de sistemas de videovigilancia: por un lado, los 3 poderes del empresario: de control, de dirección y disciplinario; y, por otro lado, los derechos fundamentales del trabajador a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de datos personales.

Asimismo, se abordan los límites y requisitos que el empleador debe observar ante la instalación y uso de sistemas de videovigilancia. Se destaca la evolución y la importancia del deber de información, el consentimiento del trabajador y los criterios que el TEDH establece en el emblemático caso conocido como "Caso Barbulescu", que sirven para evaluar la legitimidad de las medidas de control en el entorno laboral. Junto a esta sentencia también se analiza el impacto del "Caso López Ribalda I y II" que permite el uso de cámaras ocultas sin información previa cuando existen sospechas razonables de conducta ilícita, y el impacto del "Caso Antović y Mirković contra Montenegro" que amplía la doctrina Barbulescu al contexto de las cámaras en el ámbito laboral. Adicionalmente, se abordan resoluciones relevantes del TC.

Y, como último eje del estudio, se examinan las posibles calificaciones y consecuencias en relación con el despido ante la obtención de pruebas ilícitas. Existen dos corrientes: la tesis de la nulidad del despido, conocida también como "teoría de los frutos del árbol envenenado" y la tesis de la improcedencia del despido.

Palabras clave: videovigilancia, despido disciplinario, derechos fundamentales, control empresarial

ABSTRACT

This Final Degree Project analyzes the use of video surveillance systems by employers as a tool for business control and their impact on the termination of employment through disciplinary dismissal. The main objective is to examine the balance between the protection of workers' fundamental rights and the employer's control power.

The research employs an interpretative and analytical approach, based on the study of the legal framework, as well as an extensive analysis of rulings from the European Court of Human Rights, the Constitutional Court, and the Supreme Court.

The study examines the rights at stake in the use of video surveillance systems: on one hand, the employer's three powers – control, direction and disciplinary; and on the other hand, the worker's fundamental rights to privacy, personal image, and the protection of personal data.

It also addresses the limits and requirements that the employer must observe when installing and using video surveillance systems. Specials attention is given to the evolution and importance of the duty to inform, the worker's consent, and the criteria established by the ECtHR in the landmark "Barbulescu Case", which serve to assess the legitimacy of control measures in the workplace. Alongside this judgment, the impact of the "López Ribalda I and II cases" is analyzed, allowing the use of hidden cameras without prior notice when there are reasonable suspicions of misconduct, as well as the "case of Antović y Mirković v. Montenegro", which extends the Barbulescu doctrine to workplace camera surveillance. Additionally, relevant Constitutional Court rulings are considered.

Finally, the study examines the possible legal characterizations and consequences of dismissal when unlawful evidence is obtained. Two main approaches are identified: the thesis of dismissal nullity, also known as the "fruit of the poisonous tree doctrine", and the thesis of unfair dismissal.

Keywords: surveillance, disciplinary dismissal, fundamental rights, employer control

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos – 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
RGPD	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
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	VII
1.1. Justificación e importancia del tema.....	VII
1.2. Objetivos del estudio.....	VIII
1.3. Metodología	VIII
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	X
2.1. Concepto de sistemas de videovigilancia.....	X
2.2. Marco jurídico comunitario y nacional	X
2.3. Causas de extinción de la relación laboral: el despido	XII
CAPÍTULO 3: DERECHOS IMPLICADOS ANTE EL USO DE SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL ...	XIV
3.1. El poder de dirección, el poder de vigilancia y control sobre los deberes y obligaciones de los trabajadores y el poder disciplinario del empresario.....	XIV
3.2. El derecho a la intimidad personal, el derecho a la propia imagen y el derecho a la protección de datos personales	XVI
3.2.1. <i>El derecho a la protección de datos personales: el tratamiento de los datos personales en la videovigilancia laboral.....</i>	<i>XVIII</i>
CAPÍTULO 4: LÍMITES Y REQUISITOS DEL PODER DE CONTROL POR PARTE DEL EMPRESARIO A TRAVÉS DE SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA	XXI
4.1. El deber de información a los trabajadores.....	XXI

<i>4.1.1. Excepción: la sospecha como requisito para la instalación de cámaras ocultas – Sentencia López Ribalda (I y II).....</i>	XXIII
4.2. El consentimiento implícito	XXVI
4.3. Criterios del TEDH sobre la videovigilancia: El Test Barbulescu.....	XXVII
<i>4.3.1. Relación entre el Caso Barculescu y la videovigilancia en el ámbito laboral.....</i>	<i>XXIX</i>
4.4. Sentencias en el ámbito nacional	XXXI
CAPÍTULO 5: OBTENCIÓN DE PRUEBAS ILÍCITAS, ¿CUÁL ES LA CONSECUENCIA EN RELACIÓN CON EL DESPIDO?	XXXIV
CONCLUSIONES.....	XL
DOCTRINA JUDICIAL.....	XLI
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	XLII

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación e importancia del tema

Las nuevas tecnologías están evolucionando muy rápidamente y están cada vez más presentes en nuestro día a día. Y es que, en el ámbito empresarial, los poderes del empresario, concretamente, los que tienen que ver con la supervisión y el control, aumentan gracias a esta nueva era tecnológica. Pero a la vez, también hay que tener en cuenta que los que participan como empresarios tienen nuevos retos, obligaciones y riesgos planteados por esta tecnología.

La elección del tema “Sistemas de videovigilancia y extinción de la relación laboral por despido disciplinario” responde a la creciente relevancia que están teniendo los sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral y el impacto que tienen en los derechos de los trabajadores y en las decisiones empresariales. Actualmente, estamos en un entorno cada vez más digitalizado, por ello, las empresas usan sistemas de videovigilancia no solo para garantizar la seguridad física y patrimonial, sino también como herramienta para supervisar el cumplimiento de obligaciones laborales, lo que plantea importantes desafíos, ya que: ¿Cuál es el límite? Es decir, ¿en qué punto se considera que existe una vulneración de los derechos de los trabajadores por la instalación de estas tecnologías?

Este tema es de importancia por su impacto en las relaciones laborales, ya que puede ser una causa controvertida en los despidos, especialmente si la supervisión excede unos ciertos límites. Se plantean problemas, particularmente, cuando el producto de estos sistemas se sirve como prueba para poder extinguir la relación laboral mediante despido disciplinario. El tema abre el debate sobre el equilibrio que tiene que existir entre el derecho a la intimidad del trabajador y la prerrogativa del empresario de supervisar el cumplimiento de las obligaciones de los empleados.

El análisis de los sistemas de vigilancia en la empresa es relevante no solo por el impacto que tiene en el entorno laboral actual, sino también porque conecta directamente con mi área de interés profesional: la gestión de recursos humanos.

Desde que empecé mi carrera universitaria me ha atraído comprender cómo las empresas gestionan sus relaciones laborales y, por tanto, cómo equilibran sus necesidades con

el respeto de los derechos de los empleados. Este tema ofrece un enfoque que combina la tecnología, la legalidad y la ética, elementos fundamentales para el desarrollo de las políticas laborales.

Es un tema crucial para quienes queremos trabajar en el área de recursos humanos. El estudio me ayudará a comprender el impacto de los sistemas de videovigilancia y su influencia en decisiones delicadas como son los despidos. Representa para mí una oportunidad para alinear mi interés por los recursos humanos con mi deseo de poder contribuir a hacer que la tecnología que se usa en los entornos laborales sea utilizada de manera legal y equilibrada.

1.2. Objetivos del estudio

El presente estudio tiene como objetivo general examinar las condiciones y exigencias que el empleador debe cumplir para poder proceder a la instalación de los sistemas de vigilancia, garantizando un equilibrio entre el poder de control del empresario y la salvaguarda de los derechos del trabajador.

Se pretende determinar el régimen jurídico que rige la instalación de los mencionados sistemas en el entorno laboral, analizar los límites legales del control empresarial ante los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta, sobre todo, el derecho a la intimidad y a la protección de datos y evaluar la relación entre la videovigilancia y el despido disciplinario.

1.3. Metodología

Este trabajo tendrá un enfoque cualitativo e interpretativo, ya que se pretende comprender el marco normativo y doctrinal regulador de la videovigilancia en el ámbito laboral y su impacto en el despido.

Para ello, en primer lugar, se definirá el concepto de “sistemas de videovigilancia”. Posteriormente, se examinará el marco jurídico, tanto a nivel comunitario como a nivel nacional, aplicable a la instalación y uso de estos sistemas.

Para poder entender la relación que estos sistemas de videovigilancia tienen con la extinción de una relación laboral, se mencionarán las posibles causas de extinción y se estudiará el despido disciplinario, sus causas y sus posibles calificaciones.

Asimismo, se analizarán los derechos en juego ante la instalación de dichos sistemas en el entorno laboral: se considerará, por una parte, el poder de dirección, de control y disciplinario por parte del empresario y, por otra, el derecho a la intimidad personal y el derecho a la protección de datos del trabajador.

A partir de aquí, se examinarán los límites y los requisitos a tener en cuenta ante la instalación de los mencionados sistemas, haciendo hincapié a los criterios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) en una sentencia de especial relevancia. Seguidamente, se mencionarán casos resueltos a nivel nacional para examinar como el TC interpreta dichos criterios.

Y, por último, se abordará el tema de qué efectos puede acarrear sobre un despido la presentación de pruebas que han sido calificadas como ilícitas.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Concepto de sistemas de videovigilancia

Tal y como afirma Rodrigo Merayo (2020) en su artículo doctrinal: “la videovigilancia consiste en el establecimiento de cámaras conectadas a uno o varios monitores donde se reproducen las imágenes que son captadas”¹.

Hasta hace poco, el control que hacía el empresario era de manera presencial y, por ende, más limitado. En la actualidad y en el ámbito laboral, se están usando muchos instrumentos como, por ejemplo, los sistemas GPS o los de videovigilancia que ponen en cuestión derechos fundamentales de los trabajadores.

Estos sistemas pueden aportar ventajas relacionadas con la seguridad, la protección de las personas, de los bienes... Pero se están usando cada vez más para intensificar el control por parte del empresario hacia sus trabajadores y, además, están cada vez más desarrollados, pues son capaces de proyectar las imágenes de manera clara y de captar muchos datos.

2.2. Marco jurídico comunitario y nacional

El uso de sistemas de videovigilancia en ámbitos laborales está regulado por un marco jurídico que pretende equilibrar los intereses de control de la empresa con los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el ámbito comunitario, debemos resaltar, en primer lugar, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD). Fue aprobado por la UE en 2016 y regula, como su propio nombre indica, la protección de datos personales en todos los países miembros. Es una norma útil, ya que establece principios fundamentales y menciona la proporcionalidad

¹ Merayo Fernández, R. (2020). *La Videovigilancia Empresarial ante los Derechos a la Intimidad y a la Protección de Datos Personales*. Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías, N° 54.

en la utilización de sistemas de videovigilancia y el derecho que tienen los trabajadores de información. Este reglamento reemplazó a la antigua Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

En segundo lugar, es relevante el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH, en adelante), ya que en su artículo 8 se encuentra uno de los derechos que hay que respetar ante la instalación de las cámaras de videovigilancia: el derecho a la vida privada y familiar, que incluye también el derecho a la intimidad.

En el ámbito nacional, en primer lugar, es de gran importancia la Constitución Española (CE, en adelante) de 1978. Esta normativa protege varios derechos que pueden verse menguados por los sistemas de videovigilancia. Pues, garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar en el primer apartado del artículo 18 y en el cuarto apartado del mismo artículo se recoge el derecho a la protección de datos y, por lo tanto, protege el uso de los datos como las imágenes captadas por las cámaras asegurando que su tratamiento sea conforme a la ley. Es también en esta ley donde se ve reconocido el derecho a la libertad de empresa (art. 38), que significa que las organizaciones tienen la facultad de organizar su actividad y pueden usar los medios necesarios para garantizarla. Pues, podemos observar que, mientras que el artículo 38 CE legitima el uso de sistemas de videovigilancia en la empresa, los apartados del artículo 18 CE actúan como límite para proteger los derechos de los trabajadores.

En segundo lugar, es relevante mencionar la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD). Esta ley se encarga de adaptar el reglamento mencionado (RGPD) al ordenamiento jurídico español. Aborda explícitamente el uso de tecnologías de videovigilancia en el ámbito laboral en su artículo 89, artículo que establece en qué condiciones las empresas pueden usar este tipo de sistemas y cómo se tienen que proteger los derechos de los trabajadores.

En tercer lugar, es necesario tener en cuenta el Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante). De especial importancia es su artículo 20.3, que permite que el empresario adopte medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus

obligaciones y deberes laborales. Aun así, el apartado termina haciendo mención del respeto a la dignidad de los trabajadores.

Con todo, se puede concluir que la instalación de los sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral está regulada tanto a nivel comunitario como nacional.

2.3. Causas de extinción de la relación laboral: el despido

El ET contempla distintos supuestos que extinguén una relación laboral y los clasifica en los siguientes grupos:

- Por voluntad unilateral del empresario.
- Por voluntad conjunta de las partes.
- Por voluntad unilateral del trabajador.

Pues, el despido es una causa de extinción de la relación laboral por voluntad del empresario. El despido puede darse por diversas causas: fuerza mayor, motivos objetivos por parte de la empresa o del trabajador (los artículos 51 y 52 ET establecen las causas, pero estos despidos no son objeto del presente estudio) y existe también el despido disciplinario que es objeto del presente trabajo. Se trata del despido que tiene por causa una conducta reprochable del trabajador (art. 54 ET) o, dicho de otra manera, es el despido basado en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador. Gravedad entendida como el grado en que el trabajador quebranta una obligación laboral y la culpabilidad que exige la “imputabilidad” de la conducta al trabajador y “voluntariedad” en la acción u omisión constitutiva del incumplimiento (Mercader Uguina, 2023, p. 640)².

Dicho artículo 54 ET establece que el empresario puede extinguir la relación laboral basándose en un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador. Y, en su segundo apartado establece qué se entiende por incumplimiento.

² Mercader Uguina, J. R. (with Puebla Pinilla, A. de la, & Gómez Abelleira, F. J.). (2023). *Lecciones de derecho del trabajo / Jesús R. Mercader Uguina (Director), Ana de la Puebla Pinilla Francisco Javier Gomez Abelleira* (16^a edición). Tirant lo Blanch.

Hay que añadir que, según el artículo 55.3 ET, el despido disciplinario puede ser calificado como:

- Procedente: se da cuando el empresario ha acreditado el incumplimiento alegado en el escrito de comunicación (escrito donde se establecen los hechos y la fecha. El empresario notifica mediante este escrito al trabajador).
- Improcedente: cuando el empresario no acredita el incumplimiento alegado en el escrito de comunicación. También es improcedente si no se cumplen las formalidades establecidas en el artículo 55.1 ET como es que el despido debe notificarse por escrito estableciendo los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
- Nulo: cuando el despido se haya dado por una razón de discriminación prohibida en la Constitución o cuando se violen derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Una de las preguntas que va a ser resuelta a lo largo de este estudio es: ¿es nulo por violación de derechos fundamentales un despido si lleva como causa que se han observado actitudes reprochables del trabajador a partir de imágenes captadas por un sistema de videovigilancia?

Antes de terminar con este título, es necesario mencionar las consecuencias de que el despido haya sido calificado procedente, improcedente o nulo. En primer lugar, si se trata de un despido procedente, se extingue la relación laboral sin que el trabajador tenga derecho a una indemnización ni a los salarios de tramitación. En segundo lugar, si el despido es calificado como improcedente, el Juez condenará al empresario a que opte entre el abono de la indemnización o la readmisión del trabajador, en las mismas condiciones que regían antes del despido. Hay que destacar que, si se opta por la readmisión, el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación. Además, hay que tener en cuenta que, si el trabajador es representante legal de los trabajadores, la decisión entre la readmisión o el abono de la indemnización le corresponde a él. Y, en tercer lugar, en caso de nulidad del despido, el empresario obligatoriamente tendrá que readmitir al trabajador de forma inmediata y tendrá que abonarle los salarios dejados de percibir. Además, si procede, el empresario deberá también ofrecer una indemnización para recabar los daños causados al empleado provenientes de la lesión de la prohibición de discriminación o de un derecho fundamental.

CAPÍTULO 3: DERECHOS IMPLICADOS ANTE EL USO DE SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Tal y como he afirmado en el apartado anterior, la instalación de sistemas de videovigilancia lleva consigo el enfrentamiento de dos intereses contrapuestos: por una parte, el derecho que tiene el empresario de controlar la actividad de la empresa y, por tanto, las obligaciones y deberes laborales del trabajador y, por otra parte, el derecho del trabajador a que ese control ejercido mediante este tipo de sistemas no traspase el límite legal y que, por consiguiente, garantice los derechos establecidos en el artículo 18 CE.

“Cuando el ordenamiento jurídico acoge ambos derechos está partiendo de la base de su necesaria coexistencia” (Monreal Bringsvaerd et al., 2020, p. 193)³.

3.1. El poder de dirección, el poder de vigilancia y control sobre los deberes y obligaciones de los trabajadores y el poder disciplinario del empresario

La relación laboral es esencialmente subordinada, el trabajador presta sus servicios “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (art. 1.1 ET). Pues, como señala la doctrina, la posición superior del empresario le otorga 3 poderes distintos: directivo, de control y disciplinario (Lemos, 2021)⁴.

El poder de dirección por parte del empresario abarca atribuciones reconocidas en nuestra legislación. Estas atribuciones se manifiestan tanto en el poder de establecer directrices generales para todos los empleados de la organización como el poder de dar instrucciones

³ Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, J., Jurado Segovia, Á., Sala Franco, T., & García Murcia, J. (2020). *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuela (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)* Tirant lo Blanch.

⁴ Lemos, J. R. (2021). *La videovigilancia en el ámbito laboral. Algunos aspectos destacados en la reciente doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia (2019-2020)*. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 6(2), Article 2.

específicas adaptadas a cada puesto de trabajo. Además, la STC 98/2000, de 10 de abril o la 39/2016, de 3 de marzo, afirma que el poder de dirección del empresario es “imprescindible para la buena marcha de la organización productiva”.

Dicho de otra manera, “el poder de dirección es la facultad, que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, el lugar y el tiempo de la prestación de trabajo, es, en suma, un poder de ordenación de las relaciones laborales” (Montoya, 1965, como cita Mercader Uguina, 2023, p. 394)⁵.

Ahora bien, el empresario no tiene solo el poder de dirección, sino que también el de control. El artículo 38 CE reconoce la libertad de empresa en la economía de mercado. Se entiende que este artículo integra la libertad de iniciar una actividad económica, de desarrollarla y de cesarla si existe esta voluntad por parte del empresario, por lo que libertad de empresa significa la gestión de empresa y, por consiguiente, engloba lo que tiene que ver con la ordenación y especificación de las prestaciones laborales, la imposición de sanciones por faltas e incumplimientos.... En definitiva, vemos que este artículo es el que fundamenta al relevante artículo 20 ET que, en su primer apartado, establece que el trabajador está obligado a realizar su trabajo bajo la dirección del empresario (poder de dirección) y en su apartado tercero afirma 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, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad” (poder de control).

Este estudio se centra en este poder concreto, en el de control de la prestación laboral. El mencionado artículo 20 del ET en su apartado tercero afirma que puede haber control por parte del empresario, pero este control debe llevar aparejado que se utilicen los medios más respetuosos y menos intrusivos en los derechos de los trabajadores. Pero ¿existen pautas que midan la adecuación de estos sistemas de videovigilancia respecto a los derechos de los empleados? La respuesta es no. Son los jueces y tribunales los que asumen esta misión.

⁵ Mercader Uguina, J. R. (with Puebla Pinilla, A. de la, & Gómez Abelleira, F. J.). (2023). *Lecciones de derecho del trabajo / Jesús R. Mercader Uguina (Director), Ana de la Puebla Pinilla Francisco Javier Gomez Abelleira* (16^a edición). Tirant lo Blanch.

Por último, en cuanto al poder disciplinario, que se recoge en el artículo 58 ET, establece que “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”. Este poder no es absoluto, sino que debe respetar principios como el de legalidad o tipicidad por lo que, tan solo se puede sancionar si el trabajador lleva a cabo conductas tipificadas legalmente y, se atiende también al grado de culpabilidad.

Pues, el empresario tiene el poder de supervisar (poder de control), de organizar el cumplimiento de las tareas (poder de dirección) y, ante un incumplimiento aplicar sanciones (poder disciplinario).

3.2. El derecho a la intimidad personal, el derecho a la propia imagen y el derecho a la protección de datos personales

Como he comentado, el propio artículo 20.3 ET es el que se encarga de delimitar el poder de dirección y control empresarial. Por lo que existe una doble condición: este control empresarial debe tener una finalidad concreta (“verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”) y, debe guardarse consideración a la dignidad del trabajador. Además, es muy importante el artículo 4.2. e) ET que establece que los trabajadores tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración de su debida dignidad (...).” Este derecho a la intimidad personal, evidentemente, también lo protege la norma suprema en su artículo 18.1: “se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Es necesario destacar que “el derecho a la intimidad personal es el derecho fundamental más directa e intensamente implicado por la tecnología de la videovigilancia” (Arzoz Santisteban et al., 2010, p. 159)⁶.

La STC 231/1988, de 2 de diciembre, en su Fundamento Jurídico número 3 definió este derecho como “la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el

⁶ Arzoz Santisteban, X., Ordeñana Gezuraga, I., & Etxeberria Guridi, J. F. (2010). *Videovigilancia ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados: En particular la protección de los datos personales / José Francisco Etxeberria Guridi, Ixusko Ordeñana Gezuraga (coordinadores) ; Xabier Arzoz Sanstisteban ... [et al.]*. Tirant lo Blanch.

conocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de vida humana de acuerdo con las normas de nuestra cultura”. Pero la idea de “ámbito reservado” era errónea porque sugería tan solo un entendimiento espacial del ámbito protegido. Pues, más tarde, la STC 119/2001, de 24 de mayo afirmó, por primera vez, que el derecho a la intimidad, junto con el derecho a la integridad física y moral y la inviolabilidad del domicilio son:

derechos que han adquirido también una dimensión positiva en relación con el libre desarrollo de la personalidad, orientada a la plena efectividad de estos derechos fundamentales. En efecto, habida cuenta de que nuestro texto constitucional no consagra derechos meramente teóricos o ilusorios, sino reales y efectivos (STC 12/1994, de 17 de enero, FJ 6), se hace imprescindible asegurar su protección no solo frente a las injerencias, sino también frente a los riesgos que puedan surgir en una sociedad tecnológicamente avanzada.

En resumen, en esta sentencia posterior, el Tribunal Constitucional relacionó el derecho a la intimidad con el desarrollo libre de la personalidad deshaciendo su idea anterior de que el derecho a la intimidad hacía referencia solo a proteger un “espacio físico”. Y, se refiere explícitamente a las cámaras de videovigilancia mencionando que es importante proteger el derecho a la intimidad no solo frente a la invasión directa de la privacidad, sino frente a los riesgos de la tecnología.

No debemos olvidar mencionar el derecho a la propia imagen que se encuentra dentro de los derechos fundamentales reconocidos en el artículo 18 CE mencionado anteriormente. De su definición se encarga la STC 156/2001, de 2 de julio. En primer lugar, delimita su contenido y establece una separación con el derecho a la intimidad y al honor. Cuando menciona el derecho a la propia imagen hace referencia a cuando existe “la captación y difusión inconsentida de la imagen de una persona que permita su identificación”. Dicha sentencia determina que este derecho abarca la capacidad de decidir sobre la propia imagen en ámbitos privados y públicos, por lo que se incluye también el entorno laboral. Esta sentencia citada junto con la STC 81/2000, de 27 de marzo, son trascendentales para la definición del ámbito de este derecho, ya que esta última establece que:

la facultad otorgada por este derecho, en tanto que derecho fundamental, consiste en esencia en impedir la obtención, reproducción o publicación de la propia imagen por

parte de un tercero no autorizado, sea cual sea la finalidad – informativa, comercial, científica, cultural, etc. – perseguida por quien capta o difunde.

Especial relevancia tiene también el artículo 18.4 CE que consagra el principio de que “la Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”. Aunque sea un derecho que está estrechamente relacionado con el derecho a la intimidad, es un derecho autónomo y más amplio. Según la STC 292/2000, de 30 de noviembre, la definición del derecho a la protección de datos personales abarca la facultad para “consentir sobre la recogida, obtención y acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero”. Dicho de otra manera: “la función del derecho fundamental (...) es que el empleado pueda ejercer un control jurídico pleno sobre el uso y destino de su información personal, evitando que se emplee para fines distintos de los que motivaron su obtención” (Jiménez-Castellanos Ballesteros, 2017)⁷. Se trata de una “resolución importantísima, ya que se encargó de diferenciar las distintas funciones que cumplen el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos”(Merayo Fernández, 2020)⁸.

3.2.1. El derecho a la protección de datos personales: el tratamiento de los datos personales en la videovigilancia laboral

La protección de datos se concibe en nuestra constitución como un derecho fundamental en sí mismo. Tal y como afirma la última sentencia citada, el mencionado derecho consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales. Este derecho, actualmente, está regulado en el RGPD y la adaptación de este Reglamento a nuestro país ha provocado la aprobación de la LOPDGDD.

El RGDP se aplica, como establece su artículo 2.1 “al tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales, así como al tratamiento no automatizado de datos personales

⁷ Jiménez-Castellanos Ballesteros, I. (2017). *Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 136, 129-156.

⁸ Merayo Fernández, R. (2020). *La Videovigilancia Empresarial ante los Derechos a la Intimidad y a la Protección de Datos Personales*. Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías, Nº 54.

contenidos o destinados a ser incluidos en un fichero”. Por datos personales se entiende, según el artículo 4.2 de este reglamento:

cualquier información sobre una persona física identificada o identifiable; se considerará persona física identifiable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.

La imagen es un dato personal, ya que identifica a una persona. Entonces, la instalación de cámaras con finalidades como la seguridad o el control laboral suponen un tratamiento de datos personales y, por ello, resulta de aplicación la normativa de protección de datos. Además, el artículo 88 RGPD afirma que mediante disposiciones legales o convenios se pueden establecer normas para garantizar la protección de los derechos en relación con el tratamiento de los datos de los trabajadores en el ámbito laboral.

El capítulo II del RGPD y el título II de la LOPDGDD regulan los principios de protección de datos. En el ámbito laboral, cobran importancia el relativo a la minimización de datos y al consentimiento para el tratamiento de los datos, este último relacionado con el deber de información. Veremos más adelante que, como regla general, la empresa debe informar a los empleados, y en su caso, a los representantes, con carácter previo, y de manera expresa, clara y concisa ante la existencia de la instalación de cámaras de videovigilancia.

El artículo 5 del RGPD señala que los datos personales serán tratados de manera lícita, leal y transparente; recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con los fines previamente acordados (limitación de la finalidad); adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (minimización de datos); y exactos y, si fuera necesario, actualizados (exactitud).

En relación con la LOPDGDD, el tratamiento de datos con fines de videovigilancia se regula en el artículo 22. Este artículo establece que: “las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, podrán llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o

videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones”.

De especial importancia es también el artículo 22.3 de la LOPDGDD que permite la conservación de los datos durante un mes desde su captación, salvo que hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En este caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de 72 horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación.

Ahora bien, el control de la actividad laboral es una razón común para la instalación de sistemas de videovigilancia. Es, como se ha dicho anteriormente, el artículo 20.3 del ET el que otorga al empleador la facultad de adoptar medidas de vigilancia y control que estime oportunas con el fin de controlar que sus trabajadores cumplen con sus obligaciones. Pero, evidentemente, estas medidas deben respetar los derechos fundamentales del trabajador. Pues, es el artículo 89 de la LOPDGDD el que regula el uso de la videovigilancia en el ámbito laboral. Afirma, en primer lugar, que, “los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 ET, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal”. En segundo lugar, menciona el deber de informar a los trabajadores por parte del empleador sobre la existencia de estas medidas, tema que se mencionará en el siguiente apartado y, por último, afirma que existen espacios que por sus condiciones la instalación de cámaras de videovigilancia sería desproporcionada, se refiere a lugares de descanso o esparcimiento.

Y, por último, en lo que respecta a la grabación de sonidos, el artículo 89.3 LOPDGDD limita su utilización y afirma que únicamente se admitirá cuando se acrediten riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas y siempre que se respeten los principios de proporcionalidad y de intervención mínima.

CAPÍTULO 4: LÍMITES Y REQUISITOS DEL PODER DE CONTROL POR PARTE DEL EMPRESARIO A TRAVÉS DE SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA

Tal y como he comentado anteriormente, el uso de sistemas de videovigilancia supone un enfrentamiento entre el poder de control del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que, la utilización de videocámaras exige el respeto y, por tanto, tiene como límite la protección de los derechos fundamentales de los empleados.

4.1. El deber de información a los trabajadores

La actual LOPDGDD establece en su artículo 89.1 que “los empresarios habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores... y, en su caso a los sus representantes, acerca... [de la instalación de sistemas de videovigilancia con el fin de ejercer su poder de control y vigilancia]”.

En este punto, la cuestión es resolver qué se entiende por una información con las características mencionadas. Existen dos corrientes distintas. La primera es estricta en considerar el momento en que se cumple el requisito de información. Afirma que una mera indicación de la existencia de sistemas de videovigilancia no es admisible, ya que no se trata de una información adecuada y suficiente. Establece que el hecho de que las cámaras sean visibles o que los trabajadores tengan conocimiento de su existencia no basta, sino que es necesario que exista una información previa, expresa, clara e inequívoca sobre la finalidad del control, las características y el alcance del tratamiento de datos (durante cuánto tiempo pueden almacenarse las imágenes, cuándo pueden ser examinadas...).

La STC 29/2013, de 11 de febrero, ofrece una perspectiva exigente en cuanto al deber de información. El Tribunal resalta que la información debe ser adecuada, comprensible y suficiente y que, por lo tanto, no puede limitarse a afirmar sobre la existencia de cámaras, sino que debe especificar su finalidad y la indicación no ha de ser de carácter superficial. “Se estimaba que la falta de comunicación al trabajador de la instalación de una cámara

determinaba la vulneración del derecho del recurrente a la protección de datos personales y la nulidad de la sanción impuesta al trabajador” (Monreal Bringsvaerd et al., 2020)⁹. De ella, es antecedente la STC 292/2000, que define el contenido del derecho a la protección de datos y “pone como centro de la valoración jurídica al deber de información previa a los trabajadores, y para el caso de no respetarse, no sería siquiera necesario analizar la proporcionalidad de la medida” (Tillería, 2019)¹⁰.

La segunda corriente interpreta de forma amplia lo que debe considerarse información y justifica el cumplimiento del derecho de información con lo que establecía el artículo 5 de la derogada Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), que afirmaba que es suficiente si el trabajador conoce la existencia de la instalación de sistemas de videovigilancia, por lo que no hace falta especificar la finalidad exacta si la instalación se debe a la mera vigilancia de la relación laboral. En este sentido la STC 39/2016 argumenta que la empresa cumple con el mandato del artículo 5 de la hoy derogada LO 15/1999 cuando coloca en el escaparate de la tienda un distintivo informativo de la existencia de las cámaras. Esta idea nos lleva a pensar que la obligación de informar previamente queda cumplida con la colocación del cartel que indica que existe esa instalación de cámaras. Por lo que, esta teoría apoya la idea que desde el momento en que se conoce la existencia de las cámaras se entiende que la información es clara, precisa e inequívoca. Pues, la STC 39/2016 rompió drásticamente con la doctrina anterior.

Tal y como afirma Carlos González (2019)¹¹, magistrado de Juzgado de lo Social en su artículo doctrinal:

cuando se cumple con la exigencia de la información previa de la instalación de las cámaras de videovigilancia a través del correspondiente distintivo informativo no puede entenderse vulnerado el artículo 18.4 CE, y el control que debe realizarse consistirá en

⁹ Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, J., Jurado Segovia, Á., Sala Franco, T., & García Murcia, J. (2020). *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuela (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)* Tirant lo Blanch.

¹⁰ Tillería, S. H. (2019). *Protección de datos, videovigilancia laboral y doctrina de la sentencia López Ribalda II: Un peligroso camino hacia la degradación de la obligación de información*. IUSLABOR, 3, Article 3.

¹¹ González González, C. (2019). *Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2028, de 5 de diciembre, de Protección de Datos. Revista Aranzadi Doctrinal, N°4*.

determinar si la instalación y empleo de medios de captación y grabación e imágenes por la empresa ha respetado el derecho a la intimidad, de conformidad con las exigencias del principio de proporcionalidad.

La regla del artículo 89.1 LOPDGDD, sin embargo, conoce una excepción que se contempla para los supuestos en que las imágenes capten la comisión flagrante de un acto ilícito por parte de los trabajadores. Pues, se entenderá cumplido el deber de información si se colocan carteles informativos a los que se refiere el artículo 22.4 LOPDGDD.

La reciente STS 23/2025, de 14 de enero, considera que el deber de información se cumple si se instalan las cámaras en lugares visibles, si se colocan carteles informando sobre la existencia de esta medida y si se informa a los representantes de los trabajadores. Enfatiza en que la comunicación no tiene que ser individualizada. Además, esta sentencia se encarga de interpretar la mencionada excepción del artículo 89.1 LOPDGDD. En este caso, una trabajadora de Stradivarius España S.A. fue despedida por realizar devoluciones fraudulentas de ropa. Dicha conducta fue grabada por las cámaras y estas grabaciones permitieron a la empresa justificar el despido disciplinario. La trabajadora impugnó el despido defendiendo que las grabaciones que servían como prueba eran ilícitas porque no se le había informado sobre la finalidad disciplinaria de las cámaras. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda y declaró procedente el despido. Pues, la trabajadora recurrió ante el TSJ del País Vasco que estimó el recurso. Este tribunal consideró la prueba como ilícita por falta de información sobre la finalidad de las cámaras a la trabajadora. Finalmente, el TS resuelve mediante la sentencia comentada. El TS considera procedente el despido ya que mediante las cámaras se observó la comisión flagrante de un acto ilícito y, en aplicación de la excepción del artículo 89.1 LOPDGDD, en estos casos, solo es necesario que existan carteles informativos sobre la videovigilancia. Pues, la empresa disponía de ellos.

4.1.1. Excepción: la sospecha como requisito para la instalación de cámaras ocultas – Sentencia López Ribalda (I y II)

Los tribunales y, en particular, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos han establecido que el deber de información a los trabajadores sobre la instalación de sistemas de

videovigilancia es una exigencia general. Tal y como dice Carlos González (2019)¹², en su artículo doctrinal: “la videovigilancia encubierta de un empleado en su lugar de trabajo, debe ser considerada, como tal, como una importante intromisión en su vida privada”. No obstante, los tribunales han reconocido excepciones para este deber en casos donde existen sospechas razonables de conductas ilícitas graves y siempre que se cumplan criterios de proporcionalidad y necesidad.

Para entender mejor este supuesto, analizamos seguidamente el asunto López Ribalda y otros contra España. El asunto López Ribalda I y II son dos fallos que están relacionados con el mismo caso. Ambos son dictados por el TEDH en los años 2018 y 2019, respectivamente. El caso trata sobre cómo afectó al derecho a la privacidad de los trabajadores la instalación de cámaras ocultas en un supermercado en España.

En 2009, una empresa de supermercados sospechaba que se estaban llevando a cabo robos por parte de los empleados en uno de sus establecimientos. Como consecuencia, decidió instalar cámaras visibles que grababan al público y de las que los trabajadores sí que habían sido informados, pero también colocó cámaras ocultas dirigidas a los empleados, colocadas, concretamente, en zonas donde había las cajas registradoras y de esta instalación no informó a sus trabajadores.

A través de las grabaciones obtenidas de las cámaras ocultas, la empresa pudo observar que varios empleados robaban. Los trabajadores fueron despedidos por la empresa que lo justificó mostrando dichas grabaciones.

Los trabajadores decidieron reclamar porque consideraron que la instalación de las cámaras ocultas vulneró su derecho a la privacidad (artículo 8 del CEDH). Y, siguieron argumentando que no habían sido informados de la colocación de esos sistemas y que, por tanto, la empresa había violado el deber de información y la normativa relacionada con la protección de datos.

¹² González González, C. (2019). *Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2028, de 5 de diciembre, de Protección de Datos. Revista Aranzadi Doctrinal, N°4.*

En la sentencia del año 2018, la Sala del TEDH concluyó que había existido una vulneración del derecho a la privacidad debido a que la instalación de las cámaras ocultas no se informó a los trabajadores y, además, el tribunal consideró que había otros métodos menos invasivos que la empresa podría haber utilizado para examinar sobre la existencia de los robos. Afirmó que la falta de información privó a los trabajadores de la oportunidad de defenderse frente al control empresarial, por lo que la sentencia favoreció a los empleados.

Ahora bien, el Gobierno español interpuso recurso y, por lo tanto, el caso fue revisado por la Gran Sala del TEDH, que emitió un fallo completamente distinto.

Estableció que la vigilancia había sido proporcional y justificada porque, si bien es cierto que los trabajadores no fueron informados de su instalación, la justificación es clara: existían sospechas razonables de robos continuados y graves. Resaltar, en cuanto a la proporcionalidad que, la medida fue limitada en el tiempo y en su alcance, ya que las cámaras iban única y exclusivamente dirigidas a los empleados y a las zonas donde se encontraban las cajas registradoras, es decir, las zonas en las que previamente se detectaron irregularidades.

Pues, en cuanto al deber de información, el TEDH afirmó que el deber de informar previamente tiene que ser la regla general, pero que, en este caso, la no información estaba justificada por la necesidad de investigar delitos graves. Si cuando existe un delito, se informa de la instalación de cámaras al autor, es probable que no reitere su grave conducta.

La Gran Sala concluyó que no hubo vulneración del artículo 8 del CEDH y consideró las grabaciones como pruebas lícitas y válidas como justificación de los despidos.

Con todo, podemos afirmar que el caso López Ribalda II es una sentencia clave porque establece excepciones al deber de información previa. Pues, en casos en los que existan sospechas razonables de conductas ilícitas, los empleadores pueden justificar la falta de información sobre la instalación de sistemas de videovigilancia si se trata de una medida proporcional (que su duración, finalidad y alcance sea adecuado) y necesaria.

“Solo si la medida obedece a una proporcionalidad muy rigurosa y ajustada (...) tendrá posibilidades de que sea admitida como una prueba no atentatoria contra derechos

fundamentales”, afirma Ana Isabel García (2019)¹³, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid.

4.2. El consentimiento implícito

Un requisito no menos importante es el de la exigencia de consentimiento del trabajador sobre la recogida y uso de sus datos personales. Dicho requisito se ha abordado, por ejemplo, en la STC 39/2016, de 3 de marzo. La anterior LO 15/1999 establecía en su artículo 6.1 que “el tratamiento de datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado”. El apartado segundo de dicho artículo consideraba una excepción en los casos en que los datos recogidos “se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento”.

En consecuencia, como en el caso de la citada sentencia el tratamiento de datos se usaba para asegurar el cumplimiento de la relación laboral, es decir, el empresario obtuvo datos personales para velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, se entendió que el empresario estaba eximido de tener que obtener el consentimiento de los trabajadores. De aquí que, tan solo será necesario obtener el consentimiento del trabajador si el tratamiento de las imágenes no tiene relación con el control de la relación laboral. Si existe ese tratamiento de imágenes y se lleva a cabo porque forma parte de la facultad de control del empresario, el consentimiento se entiende implícito por el solo hecho de aceptar el contrato porque esto conlleva que exista y se tenga que reconocer el poder de dirección y de control del empresario.

Hay que destacar que, la vigente LOPDGDD no hace referencia al consentimiento del trabajador ante el tratamiento de los datos personales.

Según Ana Gude Fernández (2014)¹⁴, profesora de Derecho Constitucional en la Universidad de Santiago de Compostela:

¹³ García Salas, A. I. (2019). *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, Aranzadi.*

¹⁴ Gude Fernández, A. (2014). *La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal. Revista de Derecho Político, 91, Article 91.*

el empleador no necesita el consentimiento expreso del trabajador para instalar cámaras en la empresa o proceder al tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas con finalidades de seguridad o de control laboral, pero sí se requerirá su consentimiento, sin embargo, si las operaciones descritas tienen otros objetivos o destinos.

4.3. Criterios del TEDH sobre la videovigilancia: El Test Barbulescu

La sentencia Barbulescu contra Rumanía abordó el tema de la privacidad en el ámbito laboral y el monitoreo de las comunicaciones de los empleados. Tiene como número de caso el 61496/08. Fue dictada por la Gran Sala del TEDH el 5 de septiembre de 2017. Esta decisión revocó parcialmente una sentencia anterior de la Sala de dicho tribunal con fecha de 12 de enero de 2016, en la que se falló a favor del Estado rumano.

En primer lugar, cabe mencionar los hechos ocurridos: Babulescu, un empleado de una empresa en Rumanía fue despedido en 2007 a raíz de que un empresario monitoreara sus mensajes electrónicos y se diera cuenta de que los escribió con fines personales. Dicho trabajador alegó que el monitoreo de su cuenta de mensajería electrónica vulneró su derecho a la privacidad.

En un principio, los tribunales rumanos declararon la procedencia del despido, rechazando las pretensiones del empleado y justificando que el empleador había actuado según las normas internas (la empresa disponía de un reglamento interno que era conocido por el actor que prohibía el uso de ordenadores y otros medios empresariales para fines personales, pero no existía advertencia de la existencia de medidas de control sobre las comunicaciones de los empleados) y que el monitoreo que se llevó a cabo fue de carácter proporcional al determinar que era el único método disponible para observar si se había producido un incumplimiento.

Pues, el demandante decidió recurrir ante el TEDH sobre la base del artículo 8 del CEDH. Como he comentado, la Sala de dicho tribunal falló a favor del Estado rumano. Pero, por lo contrario, la Gran Sala del TEDH, en 2017, falló a favor del trabajador, afirmando que Rumanía había vulnerado su derecho a la privacidad.

Llegados a este punto, es necesario mencionar los criterios definitivos que estableció el Tribunal para poder equilibrar el derecho a la privacidad del trabajador y los intereses empresariales.

En primer lugar, estableció que los trabajadores han de ser informados previamente por parte del empresario si este decide monitorear sus comunicaciones. Esta notificación debe explicar el alcance y la naturaleza del monitoreo.

En segundo lugar, afirmó que el empleador debe poseer una justificación legítima, como, por ejemplo, la protección de los intereses de la empresa o la seguridad, para llevar a cabo este monitoreo sobre los medios tecnológicos en la empresa.

En tercer lugar, mencionó el término proporcionalidad, pues, es necesario analizar si el monitoreo es proporcional (adecuado) al objetivo concreto que se está persiguiendo (en definitiva, el alcance del control). Se debe analizar, por ejemplo, si el monitoreo es sobre todo el contenido de la cuenta de mensajería electrónica o solo sobre los aspectos que tienen relevancia. Se debe observar, también, durante cuánto tiempo se prolonga, cuántas personas tienen acceso al resultado de esa monitorización...

En cuarto lugar, es importante ver si se podrían haber usado métodos de monitorización menos intrusivos que directamente el acceso al contenido de las comunicaciones del trabajador.

En quinto lugar, se deben analizar las consecuencias del control y el uso que da la empresa al resultado de la monitorización. Se debe analizar si ese resultado sirve para alcanzar el objetivo que justificaba esa acción de monitoreo.

Y, en última instancia, se deben examinar las garantías ofrecidas al trabajador. La sentencia afirma que cuando el control implica acceso a las comunicaciones, es necesario que el trabajador haya sido notificado previamente.

Pues, todos estos factores deben ser valorados por los tribunales en el momento de ponderar los intereses en conflicto y poder concluir si la monitorización es ajustada a derecho o no.

Volviendo al caso concreto, la Gran Sala dio la razón al Sr. Barbulescu al concluir que, las autoridades rumanas no protegieron de manera adecuada el derecho del trabajador al respeto

a su vida privada. Afirmó que, aunque el empresario tenía el derecho a monitorear las comunicaciones, el trabajador no fue notificado de manera previa y tampoco valoró el alcance del control, ya que registró la totalidad del contenido. Además, no se comprobó por los tribunales nacionales la existencia de razones legítimas que justificaran el control ni tampoco se valoró si el fin perseguido por el empresario podría haberse logrado mediante otra medida menos intrusiva. Tampoco se analizó la gravedad de las consecuencias de la medida de control.

4.3.1. Relación entre el Caso Barculescu y la videovigilancia en el ámbito laboral

La sentencia del caso Barbulescu vs. Rumania establece los principios generales sobre la supervisión y el monitoreo en el trabajo. Pero esta sentencia no solo establece principios que serían aplicables al monitoreo digital, sino a cualquier manera que tenga el empleador de controlar al trabajador en el ámbito laboral. Por lo tanto, se trata de una sentencia que establece principios que deben guiar la implantación de cualquier tipo de vigilancia en el trabajo y, por ende, se deben tener en cuenta ante la instalación de sistemas de videovigilancia.

Pues, podemos afirmar que, si bien es cierto que los empleadores tienen derecho a supervisar la actividad de sus trabajadores, estos sistemas de videovigilancia, en ningún caso, pueden invadir de manera desproporcionada la intimidad del empleado. Esto conlleva que tiene que existir una justificación legítima para poder usar cámaras. Además, este caso afirma la necesidad de que los empleados sean informados sobre la existencia de las cámaras de videovigilancia. Y también, es importante el término proporcionalidad, ya que cualquier medida de control que se quiera tomar tiene que ser adecuada para lograr el objetivo que se pretende.

Con todo, podemos afirmar que la sentencia del caso Barbulescu ha tenido un impacto muy importante al convertirse en una sentencia de referencia que establece límites que hay que tener en cuenta ante la implantación de medidas de control con el fin de poder equilibrar los intereses del empleador con los derechos de los empleados.

Para profundizar en este tema, examinamos el caso sobre una sentencia del TEDH, de 28 de noviembre de 2017 (Antović y Mirković contra Montenegro) que trata la cuestión de si

la instalación de cámaras de video en las aulas universitarias viola el derecho a la vida privada de los profesores.

En primer lugar, debemos mencionar el contexto del caso. El origen del litigio se remonta al año 2011, en el momento en que el decano de la Facultad de Matemáticas de la Universidad de Montenegro decidió instalar siete cámaras de videovigilancia en los anfiteatros en los que se impartían clases. El decano informó a los profesores tanto verbalmente como por escrito indicando que el propósito de esa medida era garantizar la seguridad de los bienes y de las personas y vigilar la enseñanza y afirmó que solo él podía tener acceso a los datos recogidos y que los datos estarían almacenados durante un año.

Sin embargo, Miroslav Antović y Rade Mirković que eran dos profesores de la Facultad de Matemáticas de la Universidad, plantearon su disconformidad, alegando que se habían instalado cámaras y se habían captado sus datos sin su consentimiento. Además, argumentaron que, aunque las aulas no sean espacios totalmente privados, son lugares en que los profesores tienen una expectativa razonable de privacidad, y que, por tanto, esa privacidad debía estar protegida por el artículo 8 del CEDH. Por su parte, la Universidad y, más tarde el Estado de Montenegro cuando el caso llegó al TEDH, defendieron su posición argumentando que la vigilancia de las actividades que tenían lugar en público no se consideraba una intromisión a la vida privada de una persona y que las aulas son lugares de trabajo y enseñanza, por lo tanto, los profesores no deberían tener una expectativa de privacidad similar a la que podrían tener en el ámbito privado. También alegaron que la injerencia había sido legal, había perseguido un fin legítimo y había sido necesaria en una sociedad democrática tal y como pide que lo sea el artículo 8.2 CEDH. Afirieron que la instalación de las cámaras fue necesaria para proteger la seguridad de las personas y los bienes del edificio, sostuvieron que las cámaras no estaban dirigidas a controlar a los profesores, sino que la finalidad era preventiva y de seguridad y argumentaron que se trataba de una medida razonable y proporcionada para cumplir con los objetivos de seguridad mencionados. Además, mantuvieron que, todas las personas habían sido informadas y que los datos no se habían utilizado de forma indebida.

Pues, el Tribunal falló a favor de los profesores, al considerar que la instalación del sistema de videovigilancia sí que vulneraba el artículo 8 CEDH. Destacó que la videovigilancia de un empleado en el lugar de trabajo ya sea encubierta o no, debe ser considerada como una injerencia en la vida privada del trabajador. Consideró también que, aunque la universidad

justificara la medida como necesaria para velar por la seguridad de las personas y los bienes, no se presentó evidencia que hiciera imprescindible la instalación de esta medida y, además, afirma que no se tuvieron en cuenta alternativas menos intrusivas, por lo que, con todo, concluyó que no se trató de una medida de carácter proporcional. Por último, el Tribunal destacó la ausencia de una regulación específica en Montenegro y, por tanto, los profesores no tuvieron garantías frente a posibles abusos.

Pues, podemos afirmar que tanto el caso Antović y Mirković contra Montenegro como el caso Barbulescu contra Rumanía tratan sobre el derecho a la privacidad en el lugar de trabajo y, por lo tanto, velan por la protección del derecho regulado en el artículo 8 CEDH. Pero, mientras que el caso Barbulescu ha sentado los principios generales a tener en cuenta ante la instalación de medidas de control, el caso Antović y Mirković se ha encargado de ampliar esa doctrina al contexto de las cámaras de vigilancia en el ámbito laboral.

4.4. Sentencias en el ámbito nacional

El TC se ha pronunciado en muchas ocasiones sobre el control empresarial frente a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, tanto antes como después del Caso Barbulescu II.

Uno de los primeros casos fue el de la STC 98/2000 conocido como “Caso del Casino de la Toja”. Se trata de un asunto relevante porque examinó la posible vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores del casino ante la instalación de unos aparatos de audición capaces de captar y grabar sus conversaciones bajo el argumento del empresario que servían como sistemas de seguridad y que eran útiles para resolver reclamaciones de clientes. El TC afirma que la mera conveniencia para el empresario no legitima la instalación de estos aparatos y más, teniendo en cuenta que el casino ya disponía de otras medidas de seguridad. Pues, no quedó suficientemente acreditado que la instalación de estos sistemas fuera indispensable para la seguridad del casino. El uso de un sistema que graba de manera continuada e indiscriminada supone una intromisión ilegítima y desproporcionada en el derecho a la intimidad.

Pues, esta sentencia marca una limitación de la grabación de sonidos. Se entenderá que es “contrario a legitimar su uso si la empresa ya dispone de otros sistemas de seguridad

mediante captación de imágenes y porque la captación de conversaciones puede llegar a constituir una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad” (Valle Muñoz, 2021)¹⁵.

Otras dos sentencias muy conocidas son la STC 29/2013 y la STC 39/2016. Estas sentencias han sido mencionadas en el capítulo referido al deber de información y, es que, tal y como afirman Aurelio Desdentado y Elena Desdentado en su artículo doctrinal:

antes del caso Barbulescu, la situación en España era muy inestable en materia de control empresarial. La inestabilidad se expresaba con las discrepancias que ponían de manifiesto algunas sentencias. Esa situación se advertía también en relación la videovigilancia, con cambios espectaculares de criterio en la doctrina constitucional: desde el caso “Universidad de Sevilla” (STC 29/2013) al caso “BSK de España” (STC 39/2016) (Desdentado Bonete & Desdentado Daroca, 2018)¹⁶.

La STC 29/2013, conocida como el “Caso Universidad de Sevilla” concede el amparo a un profesor que fue sancionado por ausentarse y ser impuntual, hechos que se constataron mediante cámaras instaladas en las entradas de la universidad. Sus imágenes se captaron mediante una cámara de la cual debía tener conocimiento, ya que existían carteles de advertencia, pero, por lo contrario, no constaba una información previa, precisa y clara de su existencia y de su finalidad. Pues, en este caso, vemos que se incumpliría el criterio relacionado con la información de los criterios definidos por el TEDH.

Como digo, también es de importancia la STC 39/2016, conocida como el “Caso Bershka”. En este caso el empresario había detectado irregularidades en las cajas registradoras por lo que decide instalar cámaras enfocadas a esa zona junto con un cartel en el escaparate indicando la existencia de esta medida. Con estas cámaras consiguió grabar a algunos empleados sustrayendo dinero de la caja. Con todo, el TC afirma que hubo suficiente con que los trabajadores tuvieran conocimiento de la medida implantada y, por tanto, el criterio

¹⁵ Valle Muñoz, F. A. (2021). *Las cámaras de videovigilancia en la empresa como medio de prueba en el proceso laboral. IUSLABOR, 3, Article 3.*

¹⁶ Desdentado Bonete, A., & Desdentado Daroca, E. (2018). *La segunda sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador. Revista de Información Laboral, N° 1, Aranzadi.*

relacionado con la información se dio por correcto. Afirma también que la medida fue proporcional. Concluye que no existe violación del derecho a la protección de datos.

Estos pronunciamientos son una parte muy pequeña de la doctrina constitucional en materia de control empresarial y derechos fundamentales, ya que el TS y los TSJ también han resuelto casos. Se observa que el caso Barbulescu ha tenido un impacto en la jurisprudencia española y, se observa como el TC va consolidando la idea de que el control empresarial tiene que respetar los criterios como la información previa, la justificación legítima, el alcance, la proporcionalidad... de la medida.

CAPÍTULO 5: OBTENCIÓN DE PRUEBAS ILÍCITAS, ¿CUÁL ES LA CONSECUENCIA EN RELACIÓN CON EL DESPIDO?

Como he comentado anteriormente, el empresario tiene el poder disciplinario que le permite imponer sanciones ante incumplimientos por parte de los trabajadores. El despido es la sanción más grave que se le puede imponer a un empleado, ya que se trata de la extinción de su relación laboral.

En los apartados anteriores he comentado bajo qué requisitos era posible la instalación de cámaras de videovigilancia, esto es, cuando la medida sea adecuada, necesaria y proporcional. Sin olvidar también, que existe el deber de información a los trabajadores. Pues, si los mencionados requisitos no se cumplen, la medida instalada podría suponer una violación de los derechos fundamentales. Por tanto, si estas pruebas vulneran un derecho fundamental, serán consideradas pruebas ilícitas.

Hay que destacar, en primer lugar, que los medios de prueba se encuentran regulados en el artículo 299 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC, en adelante) y también en los artículos 90 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS). Pues bien, cabe destacar que el artículo 90.2 LRJS no admite aquellas pruebas que hubieran sido obtenidas vulnerando algún derecho fundamental.

En segundo lugar, lo que se debe tener claro es que, si se trata de pruebas de carácter ilícito, no podrán ser tenidas en cuenta y, por ello, el despido deberá ser considerado improcedente o nulo. La diferencia es considerada esencial debido a los efectos provocados ante la calificación, ya que mientras que si se declara improcedente el empresario puede optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización, en caso de nulidad, tiene que existir una readmisión inmediata (artículo 55.6 ET).

Para calificar el despido como nulo o improcedente ante la obtención de grabaciones ilícitas existen dos grandes tesis que abordan este aspecto.

La primera tesis que, “tiene su base en el artículo 55 ET y en la propia LRJS y su encaje en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ, en adelante)” (Esparza, 2021)¹⁷, afirma que el despido habrá de calificarse como nulo, ya que la nulidad de la prueba irradia sus efectos al despido (Valle Muñoz, 2021)¹⁸. Dicho artículo 11 LOPJ establece que no surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales. A esta corriente se le llama “teoría de los frutos del árbol envenenado” o “de irradiación de la ilicitud de la prueba a la calificación del despido” (Lousada Arochena, s. f.)¹⁹. Pues, no es posible calificar de manera distinta a la prueba obtenida ilícitamente que al despido, ya que para obtener dicha prueba se ha violado un derecho fundamental y dicha prueba es la que va a evidenciar los hechos que motivan al despido. Queda claro que la consecuencia tiene que ser la nulidad de ambas decisiones. La mencionada teoría considera que la vulneración de derechos fundamentales no puede limitarse al simple hecho de no tener en cuenta la prueba obtenida, sino que tiene que existir una reparación de para dicha lesión y, por tanto, la eliminación absoluta de sus efectos.

Para entender esta tesis podemos mencionar la STC 196/2004, de 15 de noviembre. El supuesto trata sobre una trabajadora que ve su relación laboral extinguida por no superar el período de prueba. La decisión la adoptó la empresa una vez fueron conocedores de que dicha trabajadora no había superado el examen médico. Se le comunicó que la calificación obedecía a la apreciación de un coeficiente de cannabis muy elevado en las pruebas de análisis. Se declaró probado que la empleada no tenía conocimiento de que en esos exámenes médicos se examinaría el consumo de estupefacientes. El Juzgado de lo Social calificó el despido como nulo por entender que la extinción del contrato vulneraba el artículo 18.1 CE, esto es, el derecho a la intimidad. La Sala de lo Social del TSJ consideró que no hubo lesión del mencionado artículo, ya que “se siguió el procedimiento general y común de revisión médica de todos los empleados de Iberia sin que conste ningún indicio de actitud discriminatoria respecto a la demandante” y afirmó que los datos se trataron de manera confidencial. Ante esta sentencia, la

¹⁷ Esparza, M. D. B. (2021). *La ilicitud de la prueba con vulneración de derechos fundamentales. A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 61/2021 de 15 de marzo. IUSLABOR, 2, Article 2.*

¹⁸ Valle Muñoz, F. A. (2021). *Las cámaras de videovigilancia en la empresa como medio de prueba en el proceso laboral. IUSLABOR, 3, Article 3.*

¹⁹ Lousada Arochena, J. F. (s. f.). *La prueba ilícita en el proceso laboral. Revista Doctrinal Aranzadi Social, N° 11.*

demandante interpuso recurso de amparo al considerar que, sí había habido una violación de su derecho porque la realización de la prueba médica se había realizado sin su conocimiento y, además, sin su consentimiento. El TC otorga el amparo apreciando una infracción del artículo 18 CE, por lo que la prueba tiene que ser calificada de ilícita. Se trata de un supuesto en que se afirma que:

la reparación de la lesión de un derecho fundamental que hubiese sido causado por el despido laboral, debe determinar la eliminación absoluta de sus efectos, es decir, la nulidad del mismo, lo que implica la anulación de la Sentencia impugnada y la declaración de la firmeza de la Sentencia del Juzgado de lo Social que con acierto aplicó el art. 18.1 CE.

Por otra parte, la segunda tesis afirma que el despido acreditado mediante pruebas ilícitas obtenidas mediante una violación de algún derecho fundamental debería llevar consigo la improcedencia del despido o el carácter injustificado de la sanción. Esta tesis afirma que la calificación de la prueba ilícita debe separarse de la calificación que tiene que darse al despido. Por lo que, que una prueba sea ilícita y, por lo tanto, no tenida en cuenta, no supone que el despido se vaya a calificar como nulo también. En este caso, como la prueba ha sido obtenida mediante una vulneración de un derecho fundamental, no se puede admitir, o, dicho de otra manera, no puede ser tenida en cuenta y, por tanto, esta tesis afirma tan solo la imposibilidad de usarla como medio de prueba. Existiría pues, la posibilidad de examinar de manera separada la licitud del despido analizando, si hubiera, el resto de las pruebas aportadas. Ahora bien, si finalmente el empresario no puede acreditar el incumplimiento que alega, el despido deberá considerarse improcedente y, si aporta otros medios de prueba que permitan demostrar el incumplimiento, el despido podrá ser calificado como procedente.

Cabe destacar que, ni antes ni después de la STC 61/2021, de 15 de marzo, la doctrina del TC se había pronunciado sobre la calificación de un despido cuando la prueba había sido obtenida con la vulneración de derechos fundamentales.

Antes de seguir, vamos a repasar los hechos relevantes de este caso. La demandante que impone el recurso de amparo trabajaba para una empresa. Esta empresa disponía de normas de uso de sistemas de información, de internet y de correo electrónico. El 26 de abril de 2017

la empresa le comunicó a dicha trabajadora la instrucción de un expediente disciplinario por incumplimientos a la buena fe contractual, por desobediencia a sus superiores y por ofensas.

El 8 de mayo, la empresa notificó por escrito a la trabajadora su despido disciplinario. En la carta se reconocía que, ante los incumplimientos laborales detectados en la asignación de tareas imputados a la trabajadora, consistentes en su falta de compromiso, negativas, rendimiento menor del esperado, desencuentros con sus superiores, habían decidido “poner en práctica el protocolo de monitorización permanente de su equipo informático con el fin de determinar en qué empleaba su jornada laboral y más particularmente, cuál era su ocupación y si esta era lo suficiente completa como para no poder dedicar parte de su jornada laboral a las funciones que la Compañía le estaba encomendando”.

El 20 de junio de 2017 la trabajadora interpuso demanda ante los juzgados de lo social, alegando que habían vulnerado su derecho a la dignidad, protegido en el artículo 10.1 CE, y sus derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, protegidos también en la Constitución Española, concretamente, en los artículos 18.1 y 3. Todo esto como consecuencia de la monitorización de su ordenador por parte del empleador. Además, alegó que también había existido una vulneración de su derecho a la integridad moral, de su derecho al honor y a la propia imagen personal y profesional como consecuencia del acoso laboral por parte de la empresa. Por último, se basó en el artículo 183 LRJS para pedir una indemnización por los daños materiales y morales sufridos.

La Sentencia número 453/2017 del Juzgado de lo Social 19 de Madrid, de 17 de noviembre, estimó parcialmente la demanda. Valoró la existencia de una lesión del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de la trabajadora y, como consecuencia, afirmó que la prueba no podía ser tenida en cuenta como justificación para su despido. Pues, el juez declaró la nulidad de la extinción. Este pronunciamiento se basa en los criterios establecidos en el conocido Caso Barbulescu. Argumenta que la monitorización no estaba justificada y que, además, fue desproporcionada. La sentencia reconoce el derecho a una indemnización para la trabajadora. Ahora bien, ambas partes interponen recurso de suplicación.

En esta fase, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid se alinea con la tesis contraria y establece que la prueba calificada como ilícita es lo único que vulnera los derechos fundamentales de la trabajadora y que, por tanto, la calificación del despido tiene que ser

independiente y, por lo tanto, sin que ello comporte la nulidad del despido. Afirma que no puede confundirse: “el despido con violación de derechos fundamentales con la infracción de derechos fundamentales para la obtención de la prueba de parte de los hechos en los que se basó la empleadora para adoptar tal sanción”. En conclusión, el TSJ de Madrid falla que la calificación del despido es de improcedencia, ya que la prueba más relevante que acreditaba la causa del despido no puede ser tenida en cuenta. Por otro lado, este tribunal revoca el pronunciamiento en relación con la indemnización, ya que no hubo prueba del acoso laboral.

Ambas partes formalizaron recurso de casación, pero fueron inadmitidos por un auto de la Sala de lo Social del TS de 24 de septiembre de 2019.

Frente a la sentencia del TSJ de Madrid y al auto dictado por el TS, la trabajadora interpuso recurso de amparo en el que afirmaba que las mencionadas dos resoluciones habían vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva, derecho consagrado en el artículo 24.1 CE en relación con los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y solicitaba la nulidad de ambas afirmando que la calificación de la prueba como ilícita debe conducir a la nulidad del despido. El TC entiende que no es contraria al derecho a la tutela judicial efectiva la interpretación del artículo 55.5 ET que realiza el TSJ de Madrid.

Ahora bien, el TC sí que declara la vulneración del derecho de la trabajadora a la tutela judicial efectiva y el derecho a ser restablecida en la integridad de su derecho, ya que da la razón a la trabajadora de que el fallo del TSJ de Madrid fue “incongruente, ilógico y contradictorio”.

Para acabar, es necesario mencionar la transcendencia de esta sentencia y es que, el TC afirma:

ciertamente, existen otras interpretaciones posibles, como la defendida por la actora, o la exegesis ecléctica que de modo profuso y pormenorizado expone el ministerio fiscal, pero no es objeto del recurso de amparo ni corresponde a este Tribunal, que no es una tercera instancia, decidir cuál de esas interpretaciones es la correcta, pues en tal caso se estaría efectuando un control de mera legalidad, rectificando la interpretación y aplicación de las normas legales realizadas por los Jueces y Tribunales en el ejercicio exclusivo de la potestad que les reconoce el artículo 117.3 CE, excediéndonos del objeto

propio del amparo, que es determinar si en ese ejercicio se ha violado o no alguna garantía constitucional.

Pues, dicho tribunal deja en manos de la jurisdicción ordinaria la decisión sobre la calificación de un despido. Sí que es verdad que una declaración distinta a la improcedencia es difícil que prospere, ya que la tesis de la improcedencia tiene mejor encaje en el ordenamiento jurídico español. Ahora bien, esta sentencia también tiene relevancia porque, con independencia de la calificación del despido, si se constata que ha habido una vulneración de derechos fundamentales, habrá de ser reparada no solo con la readmisión (en el caso de nulidad) sino a través de una indemnización.

CONCLUSIONES

La evolución de las nuevas tecnologías ha transformado la gestión laboral, permitiendo un mayor control por parte del empresario sobre la actividad de los empleados. La videovigilancia se ha convertido en una herramienta fundamental en este ámbito, pero ha generado debates legales y jurisprudenciales. Como se ha mencionado a lo largo del trabajo, es necesario encontrar el equilibrio entre los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a la intimidad y protección de datos, frente al control empresarial.

A través del estudio de la normativa nacional e internacional, así como de jurisprudencia relevante, se ha podido evidenciar que se ha evolucionado, pero aún existen opiniones divergentes. El control empresarial mediante medios informáticos ya tiene marcados por la jurisprudencia los requisitos que debe tener la medida para poder hacer que los datos sean pruebas válidas para acreditar incumplimientos. Pues, se ha analizado la sentencia del TEDH, conocida como el Caso Barbulescu que ha marcado el camino en la delimitación de los criterios que, como digo, marcan un uso legítimo. Pues, se debe poner especial énfasis en la proporcionalidad, en la necesidad, en el alcance y en el deber de informar a los trabajadores de su existencia.

Ahora bien, cuando hablamos de la videovigilancia, si bien es cierto que los criterios establecidos por el TEDH pueden extrapolarse, no solo hablamos sobre el derecho fundamental a la intimidad y a la propia imagen, sino que también entra en conflicto el derecho a la protección de datos y, por ende, la exigencia de que necesariamente se cumpla el deber de informar a los trabajadores. Es con este deber donde vemos que existe una falta de legislación específica que ha hecho que las interpretaciones de los tribunales tuvieran mucha relevancia. Durante el trabajo se mencionan distintos casos que marcan la evolución de la doctrina. Y, mientras que en algunos casos las imágenes obtenidas por los sistemas de videovigilancia se han admitido como prueba lícita ante un despido disciplinario, en otros casos, el despido se ha declarado nulo o improcedente porque la medida no ha cumplido con los principios legales.

Bajo mi punto de vista, existe la necesidad de una regulación más clara y uniforme. Disponer de ella proporcionaría mucha seguridad jurídica tanto a los empresarios como a los trabajadores. Además, la evolución tecnológica seguirá planteando desafíos con la integración de la inteligencia artificial.

DOCTRINA JUDICIAL

Doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

- STEDH (Sección 3ª), de 9 de enero de 2018. Asunto López Ribalda y otros contra España (“López Ribalda I”)
- STEDH (Gran Sala), de 17 de octubre de 2019. Asunto López Ribalda y otros contra España (“López Ribalda II”)
- STEDH (Sala), de 12 de enero de 2016. Caso Barbulesu contra Rumanía (“Barbulescu I”)
- STEDH (Gran Sala), de 5 de septiembre de 2017. Caso Babulescu contra Rumanía (“Barbulescu II”)
- STEDH, de 28 de noviembre de 2017. Asunto Antović y Mirković contra Montenegro

Doctrina del Tribunal Constitucional

- STC 231/1988, de 2 de diciembre de 1988
- STC 12/1994, de 17 de enero de 1994
- STC 98/2000, de 10 de abril de 2000
- STC 292/2000, de 30 de noviembre de 2000
- STC 81/2000, de 27 de marzo de 2001
- STC 119/2001, de 24 de mayo de 2001
- STC 156/2001, de 2 de julio de 2001
- STC 196/2004 de 15 de noviembre de 2004
- STC 29/2013, de 11 de febrero de 2013
- STC 39/2016, de 3 de marzo de 2016
- STC 61/2021, de 15 de marzo de 2021

Doctrina del Tribunal Supremo

- STS 23/2025, de 14 de enero de 2025

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arzoz Santisteban, X., Ordeñana Gezuraga, I., & Etxeberria Guridi, J. F. (2010).

Videovigilancia ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados: En particular la protección de los datos personales / José Francisco Etxeberria Guridi, Ixusko Ordeñana Gezuraga (coordinadores) ; Xabier Arzoz Sanstisteban ... [et al.]. Tirant lo Blanch.

Desdentado Bonete, A., & Desdentado Daroca, E. (2018). *La segunda sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador. Revista de Información Laboral, Nº 1, Aranzadi. BIB\2018\6059.*

Esparza, M. D. B. (2021). *La ilicitud de la prueba con vulneración de derechos fundamentales. A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 61/2021 de 15 de marzo. IUSLABOR, 2, Article 2.*

<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.9>

García Salas, A. I. (2019). *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, Nº 2, Aranzadi. BIB\2018\6596.*

González González, C. (2019). *Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2028, de 5 de diciembre, de Protección de Datos. Revista Aranzadi Doctrinal, Nº4. BIB\2018\14676.*

Gude Fernández, A. (2014). *La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal. Revista de Derecho Político, 91, Article 91.*

<https://doi.org/10.5944/rdp.91.2014.13219>

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

Lemos, J. R. (2021). *La videovigilancia en el ámbito laboral. Algunos aspectos destacados en la reciente doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia (2019-2020)*. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 6(2), Article 2.
<https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.19>

Lousada Arochena, J. F. (s. f.). *La prueba ilícita en el proceso laboral. Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº 11. BIB\2006\1250.

Merayo Fernández, R. (2020). *La Videovigilancia Empresarial ante los Derechos a la Intimidad y a la Protección de Datos Personales. Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, Nº 54. BIB\2020\36897.

Mercader Uguina, J. R. (with Puebla Pinilla, A. de la, & Gómez Abelleira, F. J.). (2023). *Lecciones de derecho del trabajo / Jesús R. Mercader Uguina (Director), Ana de la Puebla Pinilla Francisco Javier Gomez Abelleira* (16^a edición). Tirant lo Blanch.

Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, J., Jurado Segovia, Á., Sala Franco, T., & García Murcia, J. (2020). *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuela (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo) / coordinadores Erik Monreal Bringsvaerd, Xavier Thibault Aranda, Ángel Jurado Segovia ; prólogo, Tomás Sala Franco ([1^a edición])*. Tirant lo Blanch.

Tillería, S. H. (2019). *Protección de datos, videovigilancia laboral y doctrina de la sentencia López Ribalda II: Un peligroso camino hacia la degradación de la obligación de información. IUSLABOR*, 3, Article 3. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i03.03>

Valle Muñoz, F. A. (2021). *Las cámaras de videovigilancia en la empresa como medio de prueba en el proceso laboral. IUSLABOR*, 3, Article 3.
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i03.02>