



TRABAJO FIN DE GRADO

NUEVAS TECNOLOGÍAS, PODER DE CONTROL EMPRESARIAL

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

GRADO EN DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2017/2018

AUTOR: JULIÁN MARIANO LÓPEZ MURCIA

TUTORA: ROSARIO CARMONA PAREDES

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar el avance del poder de control-empresarial con el uso de las nuevas tecnologías y las redes sociales. Veremos cómo el empresariado ejerce el mismo y cómo afecta al trabajador tanto en su aspecto personal y laboral. Se tratará de analizar las posibles vulneraciones de derechos que se realizan bajo el amparo de funciones de vigilancia y control por parte del empresariado. Del análisis efectuado se podrá extraer en qué medida están siendo afectados los derechos de los trabajadores y cómo actualmente se está a expensas de una jurisprudencia variable ante la falta de regulación que normativice esta potestad empresarial reconocida igualmente por nuestra Constitución.

Palabras clave: control-empresarial, derechos trabajadores, derechos empresariado, vigilancia y control, obligaciones y deberes laborales.



ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the advance of the control-business power with the use of new technologies and social networks. We will see how entrepreneurship exercises the same and how it affects the worker both in their personal and work aspect. It will try to analyze the possible violations of rights that are carried out under the protection of surveillance and control functions by the business community. From the analysis carried out it will be possible to extract to what extent the rights of the workers are being affected and how it is currently at the expense of a variable jurisprudence in the absence of regulation that regulates this business power also recognized by our Constitution.

Keywords: corporate-control, labor rights, business rights, surveillance and control, obligations and labor duties.

CE	Constitución Española
LOPD	Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal
LPRL	La Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales
RLOPD	Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TS	Tribunal Supremo



ÍNDICE

Introducción	5
CAPITULO I Poder de Control-empresarial	6
1. Definición de control-empresarial	6
2. Potestades del control-empresarial en el Estatuto de los trabajadores, extensión y límites del artículo 20 del Estatuto de los trabajadores	7
3. Enumeración de los medios utilizados en el control-empresarial actual	9
3.1. Medios Utilizados	9
3.2. Concepto, fines y requisitos	10
3.2.1. Medios tecnológicos	10
3.2.2. Medios humanos	12
3.2.3. Medios informáticos (titularidad del empresario)	15
3.2.4. Medios informáticos (titularidad ajena al empresario)	16
CAPITULO II Derechos el trabajador y libertad de empresa	18
1. Derechos el trabajador y libertad de empresa	19
2. Consecuencias de la vulneración de un derecho fundamental de un trabajador en el desarrollo del poder de control-empresarial	23
CAPITULO III Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 15/1999	25
1. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal	26
CAPITULO IV Comunicación previa al trabajador	27
1. Comunicación previa sometimiento a control y vigilancia por parte del empresariado	28
i. Formas de comunicación previa	28
CAPITULO V Evolución Jurisprudencial control-empresarial	31
1. Cronología Jurisprudencial	32
CAPITULO VI Sentencia de 5 septiembre 2017 del TEDH	37
1. Sentencia de 5 septiembre 2017 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Gran Sala	38
Conclusiones	40
Lege Ferenda	42
Bibliografía	46
Legislación consultada	47
Jurisprudencia	48

Introducción

El poder de control-empresarial, siguiendo el famoso proverbio latín “Nihil novi sub sole” no es algo novedoso, ha existido desde que se estableció la primera relación laboral. Desde entonces hasta nuestros tiempos sigue vigente una preocupación de todos los agentes implicados en que las funciones de control y vigilancia por parte del empresariado se realicen atendiendo y respetando los intereses y derechos de los empresarios y trabajadores.

En este respeto se han dado, se dan y se darán; situaciones de conflicto de intereses y derechos de ambas partes de la relación laboral. En la actualidad se va a poner de manifiesto que no hay una legislación suficiente para dar respuesta a los conflictos en materia de control-empresarial, es necesario una voluntad legislativa al respecto que establezca la forma de resolver los conflictos.

Esta materia está en constante evolución y más con la aparición de las nuevas tecnologías, han aparecido nuevas medidas de vigilancia y control con las que el empresario podrá desarrollar tales funciones. Ahora bien, estas nuevas tecnologías también pueden entrar y vulnerar derechos de los trabajadores y debe establecerse el alcance de dichas medidas.

El fin de este estudio es conocer la actualidad de como el empresariado, basado en su derecho de libertad de empresa y de vigilar el buen hacer en la misma, ejerce su potestad de control sobre el trabajador.

Primeramente, vamos a establecer el poder de control-empresarial, precisar que funciones estarían dentro de tal concepto y cuáles no. Seguidamente se describirá que medios está utilizando el empresariado en la actualidad, cuáles son las funciones de vigilancia y control que cubre cada medio o técnica y qué derechos del trabajador pueden resultar afectados

A continuación, se concreta aquellos derechos fundamentales o no, que pueden ser vulnerados, bien por el medio a utilizar o bien por la intensidad del medio sobre el trabajador. Además, se va a establecer aquellos requisitos necesarios para el correcto desarrollo de las labores de vigilancia y control.

Pretendemos conocer cómo se da respuesta a los conflictos del control-empresarial ante la falta de legislación y para ello vamos a realizar un estudio cronológico de jurisprudencia, en el cual vamos a describir las mismas y vamos a reflejar los criterios tenidos en cuenta, así como los posibles cambios de los mismos por los diferentes tribunales.

Finalmente se expondrá una relación de conclusiones y Lege Ferenda que nacerán de este estudio, con el fin de establecer la resolución de conflictos en el futuro de una forma uniforme.

CAPITULO I,
DEFINICIÓN CONTROL-EMPRESARIAL, POTESTADES Y
MEDIOS DE EJERCER DICHO CONTROL



I. Definición de control-empresarial

Primero de todo, es necesario definir que es el control-empresarial; este puede ser definido como aquel proceso llevado a cabo por el empresario, que ayudado de personas y/o medios puestos por él mismo, tiene como fin vigilar y/o controlar las labores del trabajador. Tales actividades deben corresponder con los deberes del trabajador para con la empresa y en caso contrario, el empresario podrá utilizar la información obtenida para la corrección o ser sustento a la hora de decisiones laborales contra el trabajador.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 20, apartado 3; nos define el control-empresarial como: *“[...] 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 y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”*.

El concepto como tal es amplio y deja total libertad al empresario para elegir el/los tipo/s de medida/s de vigilancia y control con el único límite o barrera: la dignidad del trabajador. En la realidad inherente a la idiosincrasia que nos rodea, las medidas a poder adoptar por los empresarios son inmensas. Debido a los avances tecnológicos en el campo de la vigilancia, este ha sufrido un abaratamiento con carácter general (esto es una de las razones por las que el empresariado ha aumentado los medios de vigilancia y control en las últimas décadas).

Por otro lado, y siguiendo con la definición dada en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 20, apartado 3; vamos a centrarnos en la verificación del cumplimiento del trabajador de las obligaciones y deberes laborales. Entendemos esto como la recopilación de toda la información arrojada por los medios antes mencionados, para su análisis y comparación con los deberes y obligaciones laborales, recogidos en el contrato laboral que subsiste entre empresario y trabajador.

II. Potestades del control-empresarial en el Estatuto de los trabajadores, extensión y límites del artículo 20 del Estatuto de los trabajadores

Ante la amplitud de concepto antes mencionada, conviene señalar las potestades significativas recogidas de este poder empresarial en el Estatuto de los Trabajadores. Sin olvidar que son diversas las normas que contienen potestades del empresario y no todas tienen que ser de carácter laboral, a modo de ejemplo la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, establece la vigilancia de la salud del trabajador. Empezamos analizando las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores:

- Registros: se establece la potestad del empresario para el registro del propio trabajador, sus taquillas y/u objetos personales. Esta potestad se establece en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 18 al decir *“Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador [...]”*.
- Verificar el estado de salud del trabajador: el empresario podrá solicitar al trabajador que comunique al empresario el estado de salud del trabajador con el fin de verificar las faltas de asistencia al trabajo. Esta potestad se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 20, apartado 4 *“El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. [...]”*

Tras lo expuesto, no necesariamente están recogidas todas las potestades del empresario en el Estatuto de los trabajadores, es más, como ya se ha comentado existe discrecionalidad a la hora de controlar al trabajador. Sin embargo, aunque la potestad del empresario sea amplia y atienda a la casuística determinada, esa amplitud no es infinita y estará limitada y/o acotada¹.

La amplitud y extensión del artículo 20, a la hora de la elección de medios por parte del empresariado consta con dos límites que acotan su ámbito:

1. La evaluación del cumplimiento y solo aquellas actividades o medidas que arrojen información sobre el mismo. No es viable el control que exceda la evaluación del cumplimiento de la prestación laboral y las obligaciones básicas por parte del trabajador. El empresario no puede entrar en esferas privadas de la intimidad de la persona justificándose en la evaluación del cumplimiento.
2. Los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como el derecho a la intimidad, a la propia imagen, al secreto en las comunicaciones, etc.

Otra clasificación de límites a la hora de elección de medios de vigilancia y control por parte del empresariado es el que atiende al principio de proporcionalidad (el cual se sustenta en adecuación, necesidad y proporcionalidad) o como el Magistrado del Tribunal Supremo, Antonio Vicente Sempere, Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos define: proporcionalidad, idoneidad, necesidad². En cualquier caso, los conceptos son los equivalentes:

¹ TASCÓN LÓPEZ R. (2017) “Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores”, Revista mensual N.415 CEF, pág 56.

² VICENTE SEMPERE A. (2017) Conferencia “los problemas laborales en el uso de las nuevas tecnologías” <https://www.youtube.com/watch?v=2Rap9GSbzVk> (Consultado 10/12/2017)

- Adecuación: los medios elegidos deberán perseguir únicamente la vigilancia y control del trabajador.
- Necesidad: ineludible para la consecución de la vigilancia y control unido a que no pueda ser conseguido dicho objetivo con una medida menos lesiva.
- Proporcionalidad: coherente con el fin de vigilancia perseguido.

Los medios elegidos por los empresarios con el fin de controlar y vigilar a los trabajadores constan de dos actos:

- El primer acto constituye la elección y funcionamiento del medio elegido. Incluirá que método o métodos a utilizar con el fin de corroborar que el trabajador cumple con sus obligaciones. Debe ser entendido como un proceso de recogida de información, debiendo ser un método legítimo.
- El segundo acto consta del tratamiento de la información recogida. Se parte de una situación en la que el medio es legítimo, no obstante, debe vigilarse que la información recogida sigue respetando en términos del artículo 20.3 del ET “[...] *La consideración debida a su dignidad*”.

III. Enumeración de los medios utilizados en el control-empresarial actual

a) Medios Utilizados

Sin ánimo de ser demasiado exhaustivo y con el objetivo de facilitar el estudio de los diferentes medios utilizados por el empresario en el control-empresarial actual, paso a enumerar las principales técnicas y/o medios que utiliza el empresariado para vigilar y controlar al trabajador:

Medios tecnológicos

- Video vigilancia y grabaciones de sonido
- GPS y/o sistemas de geolocalización
- Registro mediante Huella Dactilar, IRIS

Medios humanos

- Vigilancias por Detectives Privados
- Registros empresariales (sobre el trabajador, taquillas o similares y objetos personales)

Medios informáticos (titularidad del empresario)

- Correo electrónico y mensajería
- Uso internet

Medios informáticos (titularidad ajena al empresario)

- Redes sociales

b) Concepto, fines y requisitos

➤ **MEDIOS TECNOLÓGICOS**

VIDEO VIGILANCIA Y GRABACIONES DE SONIDO

❖ **Concepto**

Los sistemas de videovigilancia permiten la grabación de imágenes y/o sonido en un soporte físico. Existen diversos sistemas desde aquellos que permiten la grabación de forma continua, solo ante el movimiento, captación de imágenes aisladas, etc. En principio por la idiosincrasia de los derechos con los que puede entrar en conflicto: son los que hacen referencia al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Con respecto a la grabación de sonido puede entrar además en conflicto con los derechos relativos a la libertad ideológica, religiosa, etc.

❖ **Fines y requisitos**

El empresariado utiliza estos medios para vigilar y controlar diferentes aspectos de la relación laboral desde el cumplimiento del horario, el respeto a las normas de seguridad en el puesto de trabajo, posibles sustracciones de material y/o dinero, el correcto desarrollo del servicio, etc. En cuanto al audio es destacable mencionar que, al ser más restrictivo sobre los derechos fundamentales, no podrá elegirse esta medida cuando con la grabación de imágenes por si sola sea suficiente para las actividades de supervisión y control perseguidas por el empresariado.

GPS Y/O SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN

❖ **Concepto**

Son sistemas de posicionamiento global (siglas en inglés Global Positioning System) que permiten determinar la posición en la Tierra de un objeto. Este tipo de sistemas se insertan en vehículos, teléfonos móviles, equipamiento informático; lo que reporta al empresariado la situación del trabajador en todo momento. Estos sistemas pueden vulnerar el artículo 18 de la CE.

❖ **Fines y Requisitos**

El empresario utiliza estos sistemas para labores de vigilancia y control de diversos aspectos laborales, entre los que cabe destacar:

- Seguimiento de ruta establecida por el empresario para recogida-reparto de mercancías.

- Seguimiento de ruta establecida para labores de vigilancia.
- Cumplimientos de descansos establecidos por norma o por el empresario.
- Cumplimiento de horario laboral.

Ahora bien, la información que proporciona es muy sensible y puede afectar a la esfera más íntima del trabajador. Debido a esto se exige que, en aras de protección del trabajador, que cuando vayan a utilizarse estos sistemas con fines de control y vigilancia, su instalación y uso se comunique previamente al trabajador de la forma descrita en el artículo 5, apartado 1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD). Existe la posibilidad de que los sistemas se instalen con el fin de localizar el vehículo ante el robo del mismo, en este caso puesto que no es para fines de control-empresarial, no sería necesaria una comunicación al trabajador de la instalación de tal dispositivo y tampoco podrá utilizar el empresario, con fines laborales, la información que arroje el dispositivo. Sin embargo, como trataremos en la evolución jurisprudencial no siempre es necesaria la comunicación previa.

REGISTRO MEDIANTE HUELLA DACTILAR, LECTOR DE IRIS

❖ Concepto

El registro de las huellas dactilares es un sistema por el cual se identifica a una persona a través de su huella dactilar. Estos sistemas son la respuesta a los avances en biometría dactilar. Los lectores de IRIS o reconocimiento mediante el IRIS son un sistema de autenticación biométrica que mediante cámaras reconocen inequívocamente a una persona. Este tipo de sistemas pueden entrar en conflicto con los derechos que hacen referencia al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

En el caso de la lectura mediante IRIS los derechos a conflicto se amplían, es posible obtener información de la salud de una persona a través del estudio del IRIS (Iridología).

❖ Fines y Requisitos

El empresariado utiliza estos sistemas de control y vigilancia sobre los trabajadores en diversos ámbitos laborales, entre los que cabe destacar:

- Controlar los accesos y las salidas de los trabajadores.
- Mediante huella dactilar es posible dar acceso a ciertos entornos informáticos.

En principio estos sistemas necesitan el escáner del ojo o la huella dactilar en un primer momento, para identificar por primera vez a la persona y dar accesos de forma posterior. Por esto, se hace necesario que el trabajador que se desprenda en un primer momento de esta información sea informado del tratamiento y/o uso que va a dar el empresario, la comunicación previa que describiremos más adelante. La jurisprudencia ha entendido que no es una medida desproporcionada y no entra a vulnerar derechos del trabajador.

Ahora bien, desde el momento que, del uso de estos sistemas, en particular del reconocimiento mediante IRIS, el empresario puede obtener información sobre la salud del trabajador, aquí la intromisión puede llegar a ser manifiesta. La Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22; establece la vigilancia de la salud, en principio estos sistemas no se instalan con este fin, ya que se instalan para el acceso a recintos. Si se diera el caso que se estableciera para la vigilancia de la salud, el empresario deberá contar con el consentimiento del trabajador y de los datos recogidos no podrán ser utilizados con fines discriminatorios y nunca en perjuicio del trabajador, artículo 22 LPRL.

➤ MEDIOS HUMANOS

VIGILANCIAS POR DETECTIVES PRIVADOS

❖ Concepto

Se entiende por detective privado aquel profesional autorizado por la ley, contratado por persona física o jurídica, que desempeña labores de investigación de hechos y conductas, con el objetivo de obtener pruebas sobre estos. Estas pruebas las plasmará en un informe que remitirá a su cliente y en algunos casos ratificará los mismos en sede judicial. Los hechos o conductas del trabajador en la mayoría de casos se realiza fuera del lugar de trabajo y suele afectar a los derechos reconocidos en el artículo 18 de la CE (honor, intimidad, secreto de las comunicaciones).

❖ Fines y Requisitos

El empresario utilizará los servicios ofrecidos por estos profesionales para diversos fines, entre los cuales:

- Actuaciones de competencia desleal del trabajador
- Incumplimientos de pactos de dedicación exclusiva
- Bajas por incapacidad

Estas labores de investigación no pueden ser realizadas por cualquier persona designada o contratada por el empresario, ya que deberá recaer sobre persona con habilitación oficial expedida por el Ministerio del Interior. Es un medio a

elegir por parte del empresario con un marcado carácter invasivo, ya que centra su actuación en los ámbitos privados de las personas y en la mayoría de ocasiones absolutamente ajenos a la propia actividad laboral. Al ser un medio especialmente invasivo y que puede ejercerse de forma muy continuada, el empresario debe ser proporcional a la elección de este medio, en este sentido se pronuncia el TSJ Asturias en la sentencia 2997/2016³

La mayoría de solicitud de estos servicios recaen sobre la investigación de trabajadores en situaciones de bajas por incapacidad temporal. La doctrina jurisprudencial ha establecido que la realización de ciertas actividades durante el periodo de incapacidad temporal de un trabajador es una falta a la buena fe contractual establecida entre empresario y trabajador. No obstante, no toda actividad quebranta la buena fe contractual.

REGISTROS EMPRESARIALES (SOBRE EL TRABAJADOR, TAQUILLAS O SIMILARES Y OBJETOS PERSONALES)

❖ Concepto

Se entiende por registro empresarial, aquel examen minucioso que recae sobre la persona del trabajador, sus objetos personales o taquillas o lugares afines del mismo.

El artículo 18 del ET es el que recoge dicha facultad al empresario al decir “Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”. Este tipo de medida de vigilancia y control puede afectar a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

❖ Fines y Requisitos

los fines por los que el empresariado realiza este tipo de medidas, tal y como se desprende del artículo 18, es la protección del patrimonio empresarial, entendido desde la sustracción de productos de la empresa, de la recaudación diaria por las ventas, de materia prima, de bienes de otros trabajadores, etc. El mismo artículo

establece como condición necesaria que se realice para la protección del patrimonio empresarial o de los bienes de otros trabajadores.

Con carácter general y a raíz de lo expuesto en el artículo 18, se entiende que para aplicar esta medida ya se ha debido de producir el daño empresarial y se busca restaurar el daño producido. Esto excluye el control preventivo o rutinario.

Los registros preventivos y su aceptación nos llevarían, en palabras de José Luis Goñi Sein, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pública de Navarra, a “partir de un estado de ‘desconfianza’ hacia la entera clase trabajadora o ‘de presunción de sospecha frente a los trabajadores’ que implicaría ‘una valoración moral negativa de la personalidad’ en contraste con el principio de respeto a los valores individuales de la persona”⁴.

Es necesario establecer los requisitos en cuanto al ámbito geográfico, horario de actuaciones y asistencia de representante legal u otro trabajador durante el registro.

- **Ámbito geográfico:** el registro deberá realizarse en los espacios donde el empresario extienda su influencia, no solo en el lugar o puesto de trabajo del empleado. Podrá realizarse en dependencias como almacenes, aparcamientos, zonas de paso entre estancias. Es posible que sea necesario para la protección del patrimonio un registro fuera del ámbito que hemos definido, en tal caso, el empresariado podrá solicitar auxilio de los Cuerpos y fuerzas de seguridad y estos ante lo comunicado por el empresariado, podrán proceder o no al registro del trabajador fuera del ámbito geográfico establecido.
- **Horario de actuaciones:** Deben realizarse las actuaciones de vigilancia y control dentro de la jornada laboral, no obstante, el trabajador que se encuentre fuera de su jornada laboral se entiende que está realizando horas extraordinarias y con las garantías necesarias se podrá proceder al registro.
- **Asistencia del representante de los trabajadores u otro trabajador:** Será necesario para que el registro sea lícito, la presencia del representante de los trabajadores u otro trabajador, así se desprende del artículo 18 del ET. También establece al final del artículo “*siempre que ello fuera posible*”, sin más exigencia, con lo que da pie a que el empresario no utilice la asistencia del representantes o trabajador alegando que no fue posible la misma.

➤ **MEDIOS INFORMÁTICOS (TITULARIDAD DEL EMPRESARIO)**

CORREO ELECTRÓNICO Y MENSAJERÍA

❖ **Concepto**

Concepto: Es aquella mensajería que se realiza a través de programas informáticos, SMS's y aplicaciones de mensajería instantánea tales como WhatsApp. Puede incluir tanto texto, imágenes, videos, archivos. Los derechos que puede afectar son la intimidad del trabajador, el secreto de las comunicaciones y la protección de datos de carácter personal.⁵

❖ **Fines y Requisitos:**

las medidas de vigilancia y control del contenido de estas aplicaciones o programas no deben confundirse con el registro visto en el punto que antecede, no responde al artículo 18 del ET, sino al 20,3 del mismo cuerpo legal. Sería lógico afirmar que el empresariado deberá comunicar previamente si va a utilizar medidas de vigilancia y control sobre estos medios con fines laborales u omitir dicha comunicación si se encuentra recogido en el convenio colectivo; aquí hay dos sectores doctrinales, defensores y detractores de tal medida.

Son muchos los aspectos a los que debe atender el empresariado ante estas medidas. Si existe una comunicación previa el empresariado al amparo del artículo 20.3 podrá establecer el tipo y alcance, con lo cual el trabajador que lo incumpla podrá decirse que ha vulnerado la buena fe contractual. Esto no ocurrirá cuando el trabajador no conozca los medios y alcance de los mismos, la percepción de intimidad es marcada por el trabajador y por tanto no quebrantaría la buena fe contractual. Es lógico en este punto hablar de una aquiescencia por parte del empresariado al uso mínimo para fines personales del trabajador, puesto que puede no repercutir de manera significativa en el resultado empresarial.

USO INTERNET

❖ **Concepto**

Aquella red informática que permite el acceso a contenidos, intercambio de archivos, comunicación y ha eliminado las barreras de distancia y tiempo. En el ámbito laboral las acciones del empresariado van encaminadas a labores de vigilancia y control sobre el uso que realiza el trabajador del mismo. Estas labores pueden afectar al honor, intimidad y secreto de las comunicaciones. Barrios Baudor G. L. (2017) “Los medios de prueba digital en el proceso

❖ Fines y Requisitos

El fin que se persigue es la no utilización irregular de internet con el equipo informático facilitado por el empresario en horario laboral. Esta irregularidad se puede materializar:

- Uso de internet en horario laboral para fines no laborales, por tanto, distintos de los encomendados al trabajador
- Envío de documentación o prácticas de competencia desleal a través de la red.

La recogida de información sobre el uso de internet por parte del trabajador se entiende dentro del ámbito del artículo 20.3 del ET, no cumple los requisitos para entender que es un registro del artículo 18. Al igual que con otros medios deberá cumplir una comunicación previa para que tanto empresario como trabajador conozcan sus derechos y deberes para con el uso de estos medios. Puede existir cierta tolerancia cuando se producen usos personales moderados, por ello y en aras de establecer unos límites, dentro de las potestades al empresariado que otorga el 20.3 este puede marcar sus reglas de uso, sin olvidar el pleno respeto a la dignidad del trabajador.

Ahora bien, al igual que en otros casos, por falta de legislación al respecto son los tribunales quienes van ofreciendo soluciones conforme surgen los conflictos.

➤ **MEDIOS INFORMÁTICOS (TITULARIDAD AJENA AL EMPRESARIO)**

REDES SOCIALES

❖ Concepto

Son estructuras digitales compuestas por un conjunto de actores que se relacionan conforme a algún criterio en común, el más habitual son amistades virtuales, con el fin de compartir información normalmente de carácter personal. Contiene muchas particularidades, respecto al tema que nos trata, es un medio que puede utilizar el empresario para obtener información, pero que no es propiedad del mismo, por lo que no es de aplicación ni el artículo 18 ni el 20.3. El empresario podrá vulnerar con el tratamiento de dicha información el honor y la intimidad del trabajador, pero con ciertas particularidades.

❖ Fines y Requisitos

Normalmente el empresariado utiliza la información contenida en las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram) para obtener información tanto de sus trabajadores como de sus potenciales trabajadores, con el fin de tomar decisiones laborales y/o empresariales. Sin ser una potestad de vigilancia y control a desarrollar por el empresariado la información sí que puede ser recogida de las redes y tratadas con fines laborales. En la actualidad el 86% de los responsables de RRHH ha acudido a las redes sociales para decidir si contratar o no a un candidato³. La información que proporciona la red es vital para los profesionales que realizan procesos de selección de personal, buscan información del candidato en redes sociales y es un aspecto más a valorar de la candidatura. Una mala información en redes sociales puede dar lugar a descartar la candidatura presentada o potenciarla.

Del estudio también se desprende que las razones más habituales para rechazar a un candidato por su perfil en redes sociales son:

- Apología de cualquier tipo de violencia o discriminación
- Publicación de contenido que promueva el consumo de drogas y/o alcohol
- Datos contradictorios de la candidatura presentada⁶

Es aquí donde se debe distinguir una esfera personal y extralaboral en las opiniones y/o actividades desarrolladas en estas redes, con las relaciones y/o actividades que realiza el trabajador en el ámbito de su trabajo. Se utiliza por el empresariado en fines diversos entre los que cabe destacar la investigación de los trabajadores en situaciones de incapacidad temporal y opiniones y comentarios vertidos sobre la propia empresa. La actividad social desarrollada y ajena a la actividad laboral, no deberá incluirse en el ámbito laboral, no obstante, aquí y debido a la falta de una legislación que dé solución a los problemas que surgen, es una vez más que los tribunales dan respuesta, que tampoco de manera uniforme.

En palabras de José Luis Goñi Sein, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pública de Navarra, “[...]el trabajador viene obligado en ocasiones no solo a observar un cumplimiento diligente durante la prestación, sino también a mantener una conducta privada inequívocamente coincidente con los intereses no estrictamente profesionales de la empresa”⁷.

Una vez relacionados los medios más utilizados en el ejercicio del control empresarial y antes de analizar la evolución jurisprudencial respecto a la pertinencia de su uso, será necesario tratar que derechos constitucionales entran en conflicto.

⁶ <http://arnoldmadrid.com/2017/03/14/informe-infoempleo-adecco-redes-sociales-y-trabajo-espana/>

⁷ GOÑI SEIN J.L. (1998), Respeto a la Esfera privada del trabajador, Editorial Civitas S.A., pág 255

CAPITULO II,
DERECHOS EL TRABAJADOR Y LIBERTAD DE EMPRESA



I. Derechos el trabajador y libertad de empresa

En primer lugar, vamos a reflejar el derecho de libertad de empresa, como potestad o derecho recogido al empresariado, establecido en el artículo 38 de la CE: *“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”*.

Seguidamente nos centramos en los derechos de los trabajadores. Parece obvio que el empresario deba respetar los derechos fundamentales de los trabajadores; no obstante; en la práctica muchas de las medidas que se adoptan con el fin de vigilar al trabajador pueden entrar en conflicto con algún derecho fundamental. Es aquí donde se hace necesario una legislación que afronte los problemas y que no sean los tribunales quienes en el desarrollo y fallo de diferentes sentencias sean quienes den solución a la falta de legislación presente sobre el tema que nos trata.

En este punto cabe mencionar que se recogen derechos fundamentales que le corresponden a los trabajadores solo por el hecho de ser personas y otros derechos específicos derivados de su condición de trabajadores. La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea también recoge derechos que deben ser respetados y protegidos.

Principales áreas y/o derechos afectados: Como principales áreas y derechos a los que el poder de control-empresarial puede y/o suele afectar son los siguientes:

1. La intimidad, dignidad y la protección

Estatuto de los Trabajadores, artículo 4, apartado 2, letra e): *“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. Los registros

Estatuto de los Trabajadores, artículo 18. *“Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.”*

3. La adopción de medidas de vigilancia y control por el empresario

Estatuto de los Trabajadores, artículo 20, apartados 3 y 4: “3. *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 y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.*

4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.”

4. Vigilancia de la salud

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Artículo 22. Vigilancia de la salud, apartados 1,2,4 y 6.

“1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. *Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. [...]*

4. *Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. [...]*

6. *Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.”*

5. Libertad ideológica y/o religiosa

Constitución Española, artículo 16, apartados 1 y 2

“1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias. [...]”

La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea en su artículo 10, apartado 1

“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. [...] así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, [...].”

6. Honor, intimidad, imagen y secreto de las comunicaciones

Constitución Española, artículo 18, apartados 1,3,4

“1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. [...]

3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.

4. 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.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 14. “Los

empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

[...]h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.”

La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea en su artículo 7

“Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones.”

7. Libertad de expresión e información

Constitución Española, artículo 20, apartado 1, letras a) y d)

“Se reconocen y protegen los derechos:

a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

[...]

d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.”

La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea en su artículo 11, apartados 1 y 2

“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades y sin consideración de fronteras.

2. Se respetan la libertad de los medios de comunicación y su pluralismo.”

8. Tutela judicial efectiva

Constitución Española, artículo 24, apartado 1

“1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”

Esta es vulnerada cuando el trabajador tiene miedo a las represalias del empresario y no denuncia, en este punto es importante mencionar la STS 27-01-16 en la cual una trabajadora es despedida tras presentar una reclamación previa y una demanda que reconozca su relación laboral como indefinida, el tribunal falla a favor de la trabajadora considerando tal despido como nulo.”

9. Protección de datos de carácter personal

La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea en su artículo 8

“Protección de datos de carácter personal

1. *Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan.*
2. *Estos datos se trataron de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a su rectificación. [...]*”

II. Consecuencias de la vulneración de un derecho fundamental de un trabajador en el desarrollo del poder de control-empresarial

Atentar contra el honor e intimidad de un trabajador, obligar al trabajador a identificar su ideología o religión, o cualesquiera otras vulneraciones de un derecho fundamental de un trabajador por parte de su empleador determinará la nulidad de aquellas decisiones tomadas por este último. En definitiva, la información recabada es ilícita, pierde su valor probatorio y no podrá ser utilizada. Independientemente de todo esto, dichas vulneraciones pueden ser perseguidas por vía administrativa, laboral e incluso por vía penal.

Con respecto a esta última vía, aquel empresario que, al amparo de una supuesta función de vigilancia y control, actúe de forma contraria a la intimidad y dignidad del trabajador; podrá imponérsele penas de prisión de 1-4 años y multa de 12-24 meses. *“Artículo 197.1. CP El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.”*

El Tribunal Supremo ya se ha pronunciado así con anterioridad. La empresa FONT SALEM, S.L tras una auditoría interna en las redes propias descubre que un empleado accede a contenidos diferentes o ajenos a su trabajo, en horario laboral; pero pertenecientes a la esfera privada. La sentencia entiende que se vulneró el derecho fundamental a su intimidad y por tanto se declara nula la prueba y los efectos que se dieron tras el conocimiento de la misma. STS 932/2011.

De hecho, el trabajador puede por un lado fundar su pretensión de nulidad de prueba y efectos, que se den como consecuencia de una vulneración de derechos y por otro lado solicitar una indemnización de daños y perjuicios adicionales derivados de la vulneración y la indemnización por daño moral⁵; ambas conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



CAPITULO III,
LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL
15/1999



I. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD)

Gran parte de la información recogida por los medios citados con anterioridad, serán objeto de tratamiento conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. Es destacable que en el objeto de la presente Ley se establece como fin garantizar y proteger los derechos fundamentales de las personas físicas y el honor e intimidad personal y familiar.

El ámbito de aplicación hace referencia al registro en soporte físico de datos de carácter personal que los haga susceptibles de tratamiento y uso posterior. Entendiendo como datos de carácter personal *“cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables”*, el reglamento de desarrollo adiciona y/o completa dicha definición al indicar en su articulado que entiende como dato de carácter personal *“Cualquier información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo concerniente a personas físicas identificadas o identificables”*.

Por lo expuesto, muchos de los medios indicados anteriormente deberán respetar lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 y su reglamento de desarrollo. Las imágenes y/o secuencia de las mismas, la localización del trabajador; son datos de carácter personal.⁸

Por último, mencionar el consentimiento del afectado, que con carácter general debe ser prestado. Ahora vamos a analizar la obligación de comunicación previa, al consentimiento necesario del trabajador y/o afectado y la posible exoneración del consentimiento:

- a) Obligación de comunicación previa: los trabajadores o interesados de los cuales se vayan a recabar datos deberán ser comunicados de forma expresa, precisa e inequívoca. Esto se encuentra recogido en el artículo 5.1 LOPD
- b) Consentimiento necesario del trabajador y/o afectado: El tratamiento de estos datos de carácter personal va a requerir del consentimiento inequívoco del trabajador y/o afectado. Esto se encuentra recogido en el artículo 6.1 LOPD
- c) Exoneración del consentimiento: es posible la exoneración del consentimiento cuando estos datos se recojan en el ejercicio de las funciones de las Administraciones Públicas dentro del ámbito de sus competencias y cuando exista causa suficientemente justificada (no tendrá carácter retroactivo). Esto se encuentra recogido en el artículo 6 LOPD, apartados 2 Y 3.

Con todas estas medidas lo que se pretende es dotar a los derechos fundamentales y a las libertades públicas de la protección necesaria. En el ámbito laboral es necesario la concurrencia de los pilares básicos (comunicación previa y consentimiento inequívoco), de no ser así podrían producirse violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores.

CAPITULO IV,
COMUNICACIÓN PREVIA AL TRABAJADOR



I. Comunicación previa sometimiento a control y vigilancia por parte del empresariado

La utilización de un medio u otro de control deberá ser comunicada al trabajador, la doctrina laboralista⁹ manifiesta que la comunicación debe ser expresa, con el fin de evitar el control y vigilancia ocultos. Esta comunicación previa deberá ser:

- Expresa
- Precisa
- Clara
- Inequívoca¹⁰

Con carácter general rige el principio de comunicación previa, no obstante, este principio tiene una excepción: la vigilancia y control ocultos. Debe cumplir tres requisitos:

1. Que sea la única forma de materialización de la vigilancia y/o control posible, no se utilizará esta excepción cuando se pueda alcanzar el fin de vigilancia por parte del empresariado, por medios menos lesivos al trabajador.
2. Que el interés y/o bienes del empresariado justifiquen dicha medida, debiendo motivar tal adopción. No se admitirá la elección de esta excepción como medio, justificándola en la libertad de elección del empresariado.
3. Que existan una serie de dudas e/o indicios razonables en que el desarrollo de la actividad laboral está siendo realizada de manera errónea y/o incorrecta.

i. Formas de comunicación previa

a) Contrato

La firma del propio contrato puede incluir anexado los medios de vigilancia y control a los que va a ser sometido el trabajador, así como el uso de los datos que va a realizar el empresariado, las modificaciones posteriores necesitaran de una nueva comunicación requiriéndose de manera inequívoca la recepción de tal información por parte de los trabajadores.

b) Intranet

Otra forma de comunicación previa que se está extendiendo entre el empresariado, es la comunicación previa a través de la intranet de la empresa, se puede recoger de forma inequívoca por medios informáticos la recepción de la información. Para posteriores modificaciones, las comunicaciones de novedades también pueden ser remitidas al trabajador por este medio y justificar la recepción de la misma.

⁹ ROJAS J. (2017) "La justicia exige en España que haya advertencia previa para que las empresas controlen el correo", El País, https://elpais.com/economia/2017/09/05/actualidad/1504640080_909029.html

¹⁰ VICENTE SEMPERE A. (2017) Conferencia "los problemas laborales en el uso de las nuevas tecnologías" ... op.cit. pág 8.

c) Convenio colectivo como comunicación previa

Como bien es sabido, el convenio colectivo es fuente del derecho en el ordenamiento laboral y nace como consecuencia del acuerdo entre los representantes de la empresa y los de los trabajadores sobre los aspectos más importantes de la relación laboral, incluyendo desde salarios, descansos, medidas de protección a la hora del desempeño del trabajo hasta la implantación y uso de las medidas de control y vigilancia del empresario sobre el trabajador. Tras la búsqueda de varios convenios colectivos, a modo de ejemplo tratamos el Convenio Colectivo Provincial Oficinas y Despachos de Alicante, Boletín Oficial de la Provincia - Alicante, 12 diciembre 2012 - n.º 236:

“Artículo 62. Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

- *El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.*
- *La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.*
- *El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.*
- *El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.*

- *La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.”*

En estos casos, el trabajador teóricamente ya tiene la información necesaria para conocer cuáles son las medidas a aplicar por el empresariado y su alcance. Sin embargo como trataremos a continuación una comunicación genérica como pudiera ser la publicada oficialmente de un Convenio Colectivo no sería suficiente para justificar que el trabajador tenía conocimiento de la misma.



CAPITULO V,
EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL CONTROL-EMPRESARIAL



I. Cronología Jurisprudencial

A continuación, procedemos a realizar un análisis de diferentes sentencias con el fin de establecer la evolución jurisprudencial que ha sufrido el control-empresarial en los últimos años, es necesario abarcar la fuente de la que está emanando de forma constante y en algunas ocasiones contradictorias las normas de resolución de conflictos. Por ese motivo se ha considerado necesario relacionar aquellas sentencias que hoy en día nos marcan la postura de nuestros tribunales para la resolución de conflictos venideros.

Sentencia del Tribunal Supremo, número 6025/1990

Medios humanos

La empresa Autocares Julia S.A, despide a un trabajador alegando una agresión de la buena fe contractual por parte del trabajador. Este se encuentra en situación de incapacidad temporal mediante informe de detective privado se constata que, durante este periodo realiza un trayecto en su vehículo propio y a su vez se retira la escayola. Ambas acciones las tiene prohibidas por el facultativo médico, pueden afectar a la recuperación. El fallo de la sentencia del Tribunal Supremo 6025/1990 argumenta que al ser ocasional ambas actividades y de escasa intensidad, no afectan de forma alguna al proceso de curación y falla atendiendo a las pretensiones del trabajador. Sin embargo, en la sentencia anterior en 1989 se entendía el despido como procedente al poner de relieve que el trabajador ponía en peligro con tales actitudes su propia recuperación.

Este tipo de vigilancia o control ejercida por el empresariado deberá realizarse en espacios públicos, nunca podrá realizarse en el domicilio del trabajador, puesto que vulneraría flagrantemente la intimidad del mismo.

Sentencia Tribunal Superior Madrid, número 297/1998

Medios humanos

La sentencia valora y pondera la justificación o no del registro periódico del artículo 18 del ET. En la sentencia 297/98 del TSJ Sala de lo Social de Madrid, se establece como el Magistrado en su fundamento de derecho tercero establecía que, atendiendo a las dimensiones de la empresa o peculiaridades de los productos, consideraba razonable los registros periódicos, rutinarios y aleatorios; añadiendo también el difícil control de stocks de productos.

Sentencia Tribunal Constitucional, número 98/2000

Medios tecnológicos

El empresariado instala en el Casino de la Toja sistemas de videovigilancia con el que proceder a la seguridad de las instalaciones. Tras el análisis se observa que para el fin perseguido no es necesario los sistemas de grabación de audio y bastaba con el sistema de videovigilancia. En este sentido se manifiesta el fallo de la STC98/2000, por ello, el Tribunal Constitucional entiende que no es una medida necesaria, es desproporcionada para los fines perseguidos.

Con la adopción de estas sentencias se protege y garantiza los derechos de los trabajadores y se insta al empresariado a que ejerza sus labores de vigilancia y control con respeto a los derechos de los trabajadores sin menoscabo del derecho de libertad de empresa

En cuanto a sistemas de videovigilancia la doctrina laboralista ha defendido, de forma por otro lado lógica, que no se podrán instalar sistemas de videovigilancia en espacios tales como vestuarios, aseos, lugares de descanso del personal y análogos. El Tribunal Constitucional califica tal práctica como prohibida, de hecho, en su fundamento jurídico 9 así lo expresa.

Para que la información obtenida sea lícita y así ser objeto de utilización por parte del empresario deberá de cumplir con una comunicación previa al trabajador afectado y a los representantes de los trabajadores de que el empresario va a utilizar dichos medios. Con carácter general está prohibido el control oculto, ya comentado con anterioridad.

Sentencia Tribunal Constitucional 292/2000

Medios informáticos

Esta sentencia viene a reforzar lo tratado con anterioridad sobre la necesidad de una comunicación previa que deberá ser expresa, precisa, clara e inequívoca¹¹. EL hecho es que se produce una cesión de datos entre administraciones, cuando en la recogida de los datos no existe comunicación previa que indique que pueden ser utilizados los datos para fines distintos de los que motivaron su recogida. La sentencia TC 292/2000¹² viene a establecer que es necesaria dicha comunicación previa y por tanto lo realizado lo considera contrario a la CE y nulo de pleno derecho. Se está estableciendo una jurisprudencia que considera necesaria tal manifestación o comunicación.

¹¹ REBOLLO DELGADO L. (2002) "Jurisprudencia Constitucional", Revistas UNED, pág 386.

¹² VICENTE SEMPERE A. (2017) Conferencia "los problemas laborales en el uso de las nuevas tecnologías" ... op.cit. pág 8.

Sentencia Tribunal Superior Justicia Asturias 1333/2013

Medios informáticos

Esta sentencia pone de relieve como el uso de las redes sociales puede ser tenido en cuenta como prueba ante un conflicto laboral. Una trabajadora de la hostelería solicita una baja por incapacidad temporal, la cual le es concedida por el respectivo facultativo.

El empresario amparándose en el artículo 20.3 del ET, tomo diversas medidas de vigilancia y control empresarial.

La primera es ordenar al informático de la empresa que investigue la actividad de la trabajadora en situación de incapacidad temporal. Esta entrega a la empresa fotografías de la trabajadora en un parque de atracciones, comentarios realizados por la misma en la red social, que entiende el empresariado incompatible con una adecuada recuperación.

La segunda es la contratación de un detective privado, el cual remite al empresariado los movimientos nocturnos de la trabajadora en espacios públicos, que se entienden también contrarios a la buena recuperación.

Con toda esta información el empresario decide aplicar a la trabajadora un despido disciplinario, es muy importante el hecho la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo efectuada por la trabajadora; el despido puede atentar contra la tutela judicial efectiva, no obstante, se descarta la represalia al mediar entre la demanda y el despido cinco meses.

Tras lo aportado por las partes el tribunal falla, considerando el despido como procedente.

Sentencia Tribunal Constitucional 29/2013

Medios tecnológicos

Esta sentencia es importante en el control-empresarial por el análisis efectuado y las consideraciones vertidas. Los hechos se desarrollan como siguen: un empleado de la Universidad de Sevilla es sancionado con un despido por incumplimiento de contrato (horario) la Administración aporta como prueba las imágenes captadas por un sistema de videovigilancia situado fuera del puesto de trabajo y no instalado para fines de control laboral. Ahora bien, como no existe por parte de la administración una comunicación previa al trabajador y tampoco se cumplen los requisitos para poder justificar la no comunicación previa, la información obtenida por el empresariado es nula, y las decisiones tomadas apoyándose en esta información, también. Aquí lo que se produce es una protección sobre los derechos del trabajador y la necesidad inapelable de una comunicación previa. Aun corroborando el incumplimiento horario por parte del trabajador, el Tribunal Constitucional considera nulo lo obtenido por no ser el fin destinado. La jurisprudencia, como se está poniendo de manifiesto, ha ido apoyando dicha excepción en sucesivas sentencias.

En cuanto a si cualquier tipo de sistema de vigilancia podía ser empleado para labores de vigilancia y control, está claro que las cámaras deben estar instaladas con ese fin, para poder utilizar esa información con fines de supervisión y control laboral.

Sentencia Tribunal Constitucional 170/2013

Medios informáticos

Las doctrinas jurisprudenciales cambian con el tiempo es por ello por lo que la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 considera, que el control sin la comunicación previa respectiva vulnera el derecho a la intimidad del trabajador. También se han señalado otras sentencias que fallan en igual sentido.

No obstante, en 2013 es el Tribunal Constitucional con su sentencia 170/2013, de 7 de octubre de 2013; cambia el criterio de necesidad de comunicación previa, al entender que no se vulnera la intimidad del trabajador cuando aparezca una breve mención en el convenio colectivo sobre la prohibición del uso de herramientas informáticas o correo electrónico, para uso personal. El hecho es un trabajador que es despedido disciplinariamente alegando la empresa transgresión de la buena fe, se le acusa de haber proporcionado información confidencial a través de los medios informáticos que la empresa ha puesto a su disposición. El trabajador alega, sin reconocer las acusaciones, que no ha existido comunicación previa y por tanto lo obtenido es nulo. No obstante, el tribunal entiende que no era necesaria dicha mención al existir una breve en el convenio colectivo

Como vemos la falta de una legislación que afronte los problemas del control-empresarial, hace que los criterios se modifiquen. Posteriormente veremos cómo el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en su Sentencia de 5 septiembre 2017 quien vuelve a exigir la comunicación previa, volviendo a cambiar el criterio y sentido de sentencias venideras, ahondaremos en ella más adelante

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia, número 3031/2014

Medios tecnológicos

Esta sentencia, pone en cuestión la intimidad y dignidad del trabajador y en la misma línea que la que antecede, justifica la exención de comunicación previa por parte del empresariado. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, número 3031/2014, de 6 junio de 2014, delibera sobre los siguientes hechos; la empresa Proinsa procede al despido de un trabajador cuyo trabajo consistía en realizar una ruta en calidad de vigilante de seguridad, basado en los datos recogidos por un sistema de geolocalización, con la particularidad de que su instalación y uso no fue comunicado al trabajador. De la sentencia se desprende “tampoco parece razonable que la empresa,

ante la comisión de faltas laborales, desvele las medidas de control” por lo que si cumplía la instalación los otros dos requisitos (única forma de materialización de la vigilancia y/o control y que el interés y/o bienes del empresariado justifiquen dicha medida) podría entenderse la exención de la comunicación previa. No obstante, el fallo se produce en términos de que considera legal y admite como prueba los datos arrojado por el GPS puesto que entiende que no vulnera la intimidad y dignidad del trabajador.

De esta sentencia se puede extraer si es necesario el nivel de detalle que arroja este tipo de medio para las labores de vigilancia y control empresarial.

Sentencia Tribunal Constitucional 39/2016

Medios Tecnológicos

Como paradigmática del brusco cambio de criterio jurisprudencial y de la falta de seguridad jurídica en esta materia fue recibida la llamada sentencia Bershka nuevamente sobre la video vigilancia y la vulneración de derechos de los trabajadores. La conocida empresa coloca unas cámaras con el fin de controlar la actividad de caja de los trabajadores, no comunica dicha circunstancia puesto que entiende que el cartel informativo de la puerta de que existe un sistema de videovigilancia ya es una comunicación para los trabajadores. El hecho es que una trabajadora mediante un sistema de compras y devoluciones ficticias se apropia de un dinero que no le corresponde, por la información de las cámaras es despedida. En la misma se admite la no comunicación previa, puesto que argumenta que el propio contrato de trabajo implícitamente lleva incluido esa comunicación previa y la aceptación por parte del trabajador. Esta sentencia viene a modificar (junto con alguna otra sentencia) la doctrina seguida de la necesaria la comunicación previa, y si se eximia de esa comunicación previa establecía obligatoriamente las tres condiciones mencionadas.

Este punto genera gran controversia y es destacable el voto particular que realiza el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia en el cual expresa lo siguiente “el deber de información previa forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos (art. 18.4 CE), actuando como un complemento indispensable de la necesidad de consentimiento del afectado”.

Es destacable el voto particular que se realiza a esta sentencia y en particular la siguiente consideración “d) Puedo aceptar que no es necesario que la información dirigida a los trabajadores especifique el fin concreto de vigilancia, [...], pero no puedo aceptar que la información dirigida al público sea suficiente para cumplir este requisito, puesto que el art. 5 de la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal ordena específicamente que la información se dirija a los interesados[...].”

**CAPITULO VI,
SENTENCIA DE 5 DE SEPTIEMBRE DE 2017 DEL TEDH**



I. Sentencia de 5 septiembre 2017 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Gran Sala

Esta sentencia es digna de mención especial por varios motivos. En primer lugar, establece con detalle que debe entenderse por violación del derecho a la intimidad. Seguidamente establece los criterios sobre una comunicación previa. Por último, y debido a que la jurisprudencia es la que da respuesta a los problemas en el control-empresarial por falta de legislación al respecto; serán extrapolables estas consideraciones en los próximos tiempos.

Los hechos se desarrollan en Rumanía. Un trabajador es despedido en 2007 por su empresa por haber utilizado la red internet en horario laboral para fines personales, extremo que prohibía un reglamento interior. La empresa indicó al trabajador que abriera una cuenta en el conocido portal de Yahoo para la comunicación con clientes. Más tarde, el empresario en labores de control y vigilancia descubre que esta cuenta está siendo utilizada por el trabajador para comunicaciones con terceros de carácter íntimo y personal.¹³

El empresariado informa al trabajador que su cuenta había sido monitorizada, adjuntándole pruebas del uso personal que ha dado a la misma y le comunican su despido. En un primer momento el trabajador niega los hechos, es cuando la empresa le muestra las transcripciones de las conversaciones con su hermano y novia.

A partir de este momento el trabajador Bogdan Mihai Bărbulescu quiere impugnar tal decisión ante los tribunales de Bucarest, sin éxito. Apeló posteriormente tal decisión, sin éxito también. Es entonces cuando, al amparo de una supuesta violación del artículo 8 de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, el demandante recurre ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Alega que su despido se ha producido bajo la vulneración del derecho a protección de los datos de carácter personal y se ha producido una violación de la intimidad ilegítima. En sus escritos hace referencia a que los tribunales de Rumanía no han protegido sus derechos.

El TEDH el 12 de enero de 2016 resuelve sin atender a las pretensiones del señor Bogdan Mihai Bărbulescu, con 6 votos a favor y uno en contra, al entender que no se había vulnerado el artículo 8 y que los tribunales rumanos habían ponderado correctamente los derechos del empresariado y del trabajador¹⁴.

Posteriormente el trabajador acude a la Gran Sala de TEDH, la cual resuelve el 5 de septiembre de 2017 sobre lo expuesto por Bogdan Mihai Bărbulescu, La Sala reconoce que el empresariado había violado el derecho a la vida privada y a la correspondencia y al acudir este a los tribunales de su país, y no revocar esa medida, eran los tribunales quienes habían vulnerado el artículo 8 de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. Un aspecto es la inapelabilidad de las decisiones tomadas por la Gran

¹³ MARTIN U. (2017) "Las claves de la sentencia de Estrasburgo sobre la vigilancia de los correos en las empresas", El País.
https://elpais.com/internacional/2017/09/05/actualidad/1504611028_609930.html

¹⁴ SANHERMELANDO J. (2016) "Por qué Estrasburgo avala que una empresa lea los correos de sus trabajadores", El Español
https://www.elspanol.com/mundo/20160114/94490559_0.html

Sala del TEDH¹⁵, con lo que se han establecido límites al control-empresarial. La reparación del daño ofrecida por el TEDH es la constatación de que violaron sus derechos, Bogdan Mihai Bărbulescu no va a recibir compensación económica alguna.

Esta sentencia contradice lo defendido por el Tribunal Constitucional en su sentencia 170/2013 en la cual defendía que no era necesaria una comunicación previa, ahora Estrasburgo así lo considera y sienta preceptos y bases para la dirección de sentencias nacionales que puedan producirse. Tras esta consideración, en el ámbito nacional, se ha fallado una sentencia en la cual uno de los motivos que la sustenta, es la comunicación previa al trabajador.¹⁶

Sentencia 2191/2017 Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias,

El 31 de agosto de 2015 un trabajador recibe una comunicación en la que se expresa con todo detalle, las funciones de vigilancia y control que va a ejercer el empresariado sobre el mismo, se le informa a través de que medio se va a realizar (aplicaciones instaladas en el Tablet de la empresa) y las posibles consecuencias de un incumplimiento de la buena fe contractual, que incluía la posibilidad de un despido disciplinario. Se entiende que es una comunicación expresa, precisa, clara e inequívoca¹⁷. Con posterioridad en noviembre del mismo año y fruto de los datos arrojados por los sistemas de vigilancia y control establecidos, la empresa le comunica que ha advertido conductas contrarias a la buena fe contractual y la solicitud de abono de dietas cuando el trabajador se encontraba en su domicilio. Aun y con todo, se le comunica al trabajador que no van a proceder de forma disciplinaria contra el mismo y queda advertido. No obstante, se le descuenta el dinero de las dietas cobradas indebidamente. Posteriormente en marzo de 2017 la empresa le comunica que procede a su despido en base al artículo 54.1 del ET por incumplimientos justificados con la información de los métodos de vigilancia dispuestos en la Tablet del trabajador, entre los que destaca el incumplimiento de horario laboral y el fraude en la recepción de dietas. El tribunal falla que el despido es procedente.¹⁸

Esta sentencia viene a corroborar el sentido de la fallada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que considera necesaria la comunicación previa en labores de vigilancia y control. Y tanto aquella como esta, vienen a dar un giro de 180 grados a la doctrina jurisprudencial reciente que permitía al empresariado no realizar la misma

¹⁵ BASSETS M. (2017) "El Tribunal de Estrasburgo pone límites a la vigilancia de los correos en las empresas", El País, https://elpais.com/internacional/2017/09/05/actualidad/1504593518_526226.html

¹⁶ MARTINEZ J. y CID A. (2017) "Límites al control empresarial de las herramientas de trabajo", El País, https://elpais.com/economia/2017/09/05/mis_derechos/1504634232_993692.html

¹⁷ VICENTE SEMPERE A. (2017) Conferencia "los problemas laborales en el uso de las nuevas tecnologías" "... op.cit. pág

¹⁸ PÉREZ REY J. (2017) "Facebook como causa de despido", Revista mensual, N.415 CEF, Pág 182.

CONCLUSIONES



I. Conclusiones

PRIMERA: Tras el estudio precedente, ha quedado puesto de relieve la extremada gravedad y la inseguridad jurídica que se produce, tanto sobre el trabajador como sobre el empresario, a la hora de afrontar los problemas que puedan surgir debido a que no hay norma que responda a los posibles conflictos. Las partes deben estar continuamente atendiendo a las sentencias de los diferentes tribunales con el fin de entender el sentido con el que dar solución a los problemas que surjan. Este mismo problema lo están teniendo los tribunales nacionales, en los cuales a lo largo del tiempo se puede observar cómo cambian sus criterios ante la falta de voluntad del legislador de afrontar tal problema. La casuística inmensa no puede ser motivo para evitar la necesaria legislación que reclama el control-empresarial, la redacción de los artículos 18 y 20 del Estatuto de los Trabajadores es un punto de partida o unos principios a los que se debe respetar; no obstante, considero que no son suficientes para dar solución a los conflictos que surgen en esta materia.

SEGUNDA: Del estudio se desprende que no hay un trato entre iguales, ya que el poder empresarial prevalece sobre el trabajador, bien es verdad que hay corrientes garantistas de los derechos de los trabajadores, pero de facto al empresariado en ocasiones le ampara una arbitrariedad injustificada que no da separación entre lo personal y lo laboral.

TERCERA: El derecho del empresario o la potestad de un control-empresarial debe ser ponderada y medida puesto que en la mayoría de los casos va a acceder a parcelas de la intimidad del trabajador protegidas, por ser derechos constitucionales. Los derechos fundamentales no pueden ser caprichosamente modulados.

CUARTA: Del estudio se desprende que no hay una clara delimitación de fronteras entre lo laboral y lo personal. Es ahí donde quizás el legislador deba realizar un esfuerzo mayor. De no ser así, ambas parcelas quedarías totalmente difuminadas y se procedería de una forma reiterada y sistemática a la vulneración de derechos constitucionalmente protegidos.

PROPUESTAS DE LEGE FERENDA



I. Propuestas de Lege Ferenda

A continuación, paso a proponer una serie de medidas con el fin de dar respuesta a problemas que se han puesto de relieve en el análisis de la cuestión realizada:

- I. Obligación de una comunicación previa al inicio de la prestación laboral que incluya:
 - a. Medidas a utilizar por el empresariado para la supervisión y control, y alcance de las mismas. El fin de tales medidas tiene que ser escrupulosamente definido y comunicado al trabajador.
 - b. Relación detallada de derechos fundamentales y no fundamentales del trabajador que son afectados por el uso de estas medidas; así como su justificación.
 - c. Relación detallada de los hechos punibles y sanciones que implican. Con el fin que ante un mismo hecho realizado por un trabajador no se imponga sanción diferente.

- II. El control oculto o sin comunicación previa está prohibido. Con carácter excepcional, podrá realizarse atendiendo a una serie de requisitos. El empresario deberá indicar la adopción de la medida a imponer y motivar el carácter excepcional de la misma. Deberá solicitar al juez del partido judicial donde tenga sede la empresa autorización para adoptar dicha medida, indicando: duración, intensidad y justificación. Dicha solicitud de autorización deberá ir firmada por representante sindical de la provincia donde tenga sede la empresa.

El juez podrá solicitar auxilio a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. El juez dispondrá de tres días hábiles para autorizar o no dicha medida excepcional solicitada por el empresariado y comunicará tal decisión al empresario y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en adelante ITSS. La ITSS gestionará un registro, creado para tal fin, en el que se incluirán las comunicaciones realizadas por los jueces, tanto las concedidas como las denegadas, con fines estadísticos.

- III. Reeditar el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, modificando lo que aparece en negrita: “Solo podrán realizarse registros [...]. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia **de un funcionario del Cuerpo de Subinspectores Laborales**, un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa; si ello no fuera posible **se detendrá o no iniciará el registro hasta que se cuente con la asistencia mencionada**”. Se incluye a funcionarios del ITSS con el fin de garantizar los derechos del trabajador y también por el contrario la validez de los registros. Se elimina la mención “si ello fuera posible” que promovía la exclusión de asistencia con motivaciones variopintas.

- IV. Los poderes públicos promoverán la inclusión de las siguientes cláusulas en los contenidos mínimos de los convenios colectivos en los convenios laborales:
- a. Medidas a utilizar por el empresariado para la supervisión y control, y alcance de las mismas. El fin de tales medidas tiene que ser escrupulosamente definido y comunicado al trabajador.
 - b. Relación detallada de derechos fundamentales y no fundamentales del trabajador que son afectados por el uso de estas medidas; así como su justificación.
 - c. Relación detallada de los hechos punibles y sanciones que implican. Con el fin que ante un mismo hecho realizado por un trabajador no se imponga sanción diferente.

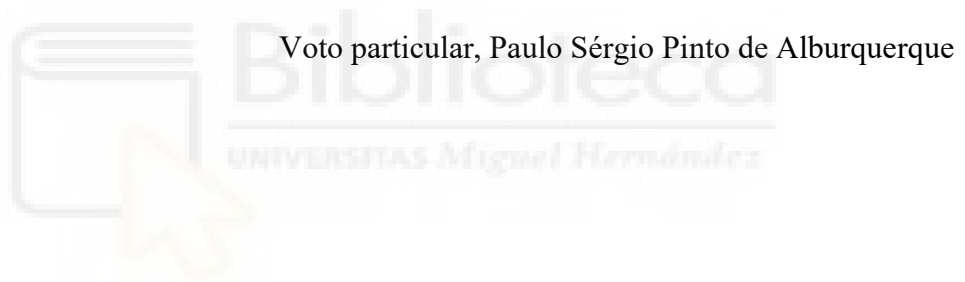
Las medidas son las mismas que la comunicación previa del empresario al trabajador, con la diferencia que, al ser elaboradas en el marco de un convenio colectivo, ambas partes participan en la elaboración. Si los trabajadores de una empresa en su convenio colectivo disponen de estas menciones, la empresa no impondrá otras diferentes, salvo que sean más beneficiosas para el trabajador. El cualquier caso el trámite de comunicación previa, la información directa al trabajador debe realizarse con las menciones del convenio colectivo o del empresariado.

- V. EL legislador debe regular cada uno de los medios que al amparo del artículo 20.3 del ET puede utilizar el empresariado, dicha regulación debe incluir:
- Relación de medios y actividades laborales que pueden controlar.
 - Delimitación que puede recoger y desechar cada medio.

A modo de ejemplo, el GPS instalado en un vehículo de un vigilante de seguridad, si es instalado para recoger la ruta realizada, pero para este fin no es necesario datos como la velocidad durante todo el trayecto ni tiempo de motor encendido. Si por el contrario el GPS es instalado en un vehículo con el fin de vigilar el respeto a las normas de tráfico, en especial la velocidad, sí que debe recoger la velocidad del vehículo.

- VI. La información obtenida por las medidas de vigilancia y control permanecerán en la empresa por un plazo de tres meses, transcurrido el cual si no van a ser utilizadas deberán ser destruidas. No obstante, si la empresa no ha podido analizarlas por imposibilidad manifiesta solicitará al juez su partido judicial, una ampliación por plazo no repetible de 60 días.

“Los trabajadores no abandonan su derecho a la privacidad y a la protección de datos cada mañana a las puertas de su lugar de trabajo”



Voto particular, Paulo Sérgio Pinto de Alburquerque

BIBLIOGRAFIA

Barrios Baudor G. L. (2017) “Los medios de prueba digital en el proceso laboral: a propósito de los correos electrónicos”, Revista mensual, N.415 CEF

Bassets M. (2017) “El Tribunal de Estrasburgo pone límites a la vigilancia de los correos en las empresas”, El País, https://elpais.com/internacional/2017/09/05/actualidad/1504593518_526226.html consultado 07/12/2017

Cabeza Pereiro J. (2017) “Informe de detectives, intimidad y otras cuestiones de la potestad disciplinaria”, Revista mensual, N.415 CEF

Ferrando García F.M. (2016) “Vigilancia y control de los trabajadores y derecho a la intimidad en el contexto de las nuevas tecnologías”, Revista mensual, N.399 CEF

Goñi Sein, J.L. (1988) *El Respeto a la Esfera Privada del Trabajador*, Editorial Civitas S.A.

“Informe 2016 infoempleo-Adecco redes sociales y mercado de trabajo” <http://arnoldmadrid.com/2017/03/14/informe-infoempleo-adecco-redes-sociales-y-trabajo-espana/> consultado 11/12/2017

Martin U. (2017) “Las claves de la sentencia de Estrasburgo sobre la vigilancia de los correos en las empresas”, El País, https://elpais.com/internacional/2017/09/05/actualidad/1504611028_609930.html consultado 07/12/2017

Martínez J. y Cid A. (2017) “Límites al control empresarial de las herramientas de trabajo”, El País, https://elpais.com/economia/2017/09/05/mis_derechos/1504634232_993692.html consultado 07/12/2017

Pérez Rey J. (2017) “Facebook como causa de despido”, Revista mensual, N.415 CEF

Rebollo Delgado L. (2002) “Jurisprudencia Constitucional”, Revistas UNED

Rojas J. (2017) “La justicia exige en España que haya advertencia previa para que las empresas controlen el correo”, El País, https://elpais.com/economia/2017/09/05/actualidad/1504640080_909029.html consultado 07/12/2017

Sanhermelando J. (2016) “Por qué Estrasburgo avala que una empresa lea los correos de sus trabajadores”, El Español. consultado 07/12/2017

Tascón López R. (2017) “Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores”, Revista mensual N.415 CEF

Vicente Sempere A. (2017) “*Los problemas laborales en el uso de las nuevas tecnologías*”, Universidad Miguel Hernández <https://www.youtube.com/watch?v=2Rap9GSbzVk>

Legislación Consultada

Constitución Española, 1978. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> consultado 07/12/2017

Convenio de Oficinas y despachos Alicante, 2016. Disponible en: <http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2012/12/12-12-12.pdf#page=5> consultado 07/12/2017

La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, 2000. Disponible en: www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf consultado 07/12/2017

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-24292 consultado 07/12/2017

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Disponible en: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&p=20150428&tn=2> consultado 07/12/2017

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-23750> consultado 07/12/2017

Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-979> consultado 07/12/2017

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763&p=20151006&tn=2> consultado 07/12/2017

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. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=1#dfsegunda> consultado 07/12/2017

Jurisprudencia

Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 12 de enero de 2016

Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Gran Sala, de 5 septiembre 2017

Sentencia Tribunal Constitucional 98/2000

Sentencia Tribunal Constitucional 292/2000

Sentencia Tribunal Constitucional 29/2013

Sentencia Tribunal Constitucional 170/2013

Sentencia Tribunal Constitucional 39/2016

Sentencia del Tribunal Supremo 6025/1990

Sentencia del Tribunal Supremo 7514/2007

Sentencia del Tribunal Supremo 932/2011

Sentencia del Tribunal Supremo 96/2017

Tribunal Superior Madrid, número 297/1998

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, número 3031/2014

Tribunal Superior de Justicia de Asturias, número 1333/2013

Tribunal Superior de Justicia de Asturias, número 2997/2016

Tribunal Superior de Justicia de Asturias, número 2191/2017

