

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE**

**GRADO EN DERECHO**

**ESTUDIO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE LA  
VIDEOVIGILANCIA EN EL ENTORNO LABORAL**



**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**CURSO 2019/2020**

**Autor: David García Gómez**

**Tutora: Paloma Arrabal Platero**

## ÍNDICE

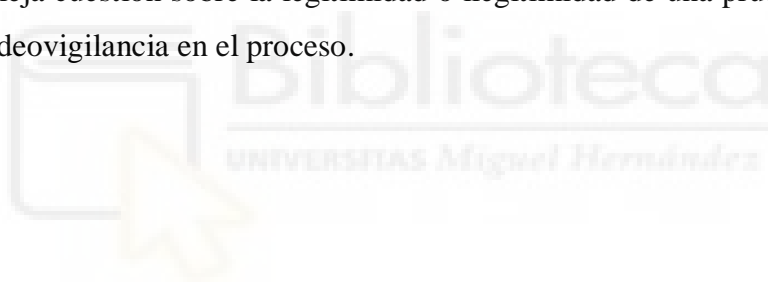
RESUMEN .....	3
ABREVIATURAS .....	4
1. INTRODUCCIÓN .....	6
2. EL CONFLICTO ENTRE EL PODER DE CONTROL DEL EMPLEADOR Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR. ....	7
2.1 CONSIDERACIONES GENERALES.....	8
2.1.1 Conceptos clave y legislación aplicable .....	8
2.1.2: El origen del conflicto entre trabajador y empleador en el uso de la videovigilancia laboral .....	14
2.2 EL CONTROL DEL EMPLEADOR. ....	16
2.2.1 El poder de control y vigilancia en el artículo 20.3 del ET.....	16
2.2.2 Límites al poder de control del empleador .....	18
2.3: LA PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR Y LA PROTECCIÓN DE SUS DATOS .....	24
2.3.1: La privacidad del trabajador .....	26
2.3.2: La protección de datos del trabajador .....	29
3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DEL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR EN EL USO DE VIDEOVIGILANCIA EN EL ENTORNO LABORAL .....	33
3.1 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 186/2000, DE 10 DE JULIO. ....	34
3.2 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 29/2013, DE 11 DE FEBRERO. EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA.....	37
3.3 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 39/2016, DE 3 DE MARZO. EL CASO BERSHKA. ....	40
3.4 SENTENCIAS DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS LÓPEZ RIBALDA I y II. ....	45
4. CONCLUSIONES .....	52
5. BIBLIOGRAFÍA.....	55

## **RESUMEN**

El presente trabajo se basa en el análisis del avance y actual estado de la legislación y la jurisprudencia respecto a la videovigilancia empresarial. Dada la especial invasividad de este tipo de instrumentos de control, se han definido y relacionado, tanto los derechos afectados del trabajador como los que legitiman al empleador al uso de este tipo de vigilancia, siendo la prioridad de legisladores y tribunales encontrar un punto de equilibrio entre ambos.

Asimismo, se han seleccionado cuatro sentencias de gran relevancia en el campo para realizar unos análisis con los que relacionar los conceptos expuestos anteriormente y poder extraer conclusiones sobre el estado del campo.

Se han elegido esas cuatro sentencias al ser ejemplos representativos, con el objetivo de mostrar un reflejo fiel de la evolución jurisprudencial de la materia y, al mismo tiempo, tratar la compleja cuestión sobre la legitimidad o ilegitimidad de una prueba obtenida a través de la videovigilancia en el proceso.



## **ABSTRACT**

The present study is based on the analysis of the progress and current state of legislation and case law regarding corporate video surveillance. Given the special invasiveness of this type of control instruments, both the affected rights of the worker and those that legitimize the employer to use this type of surveillance have been defined and related, being the priority of legislators and courts to find a balance between both.

Likewise, four judgments of great relevance in the field have been selected to carry out analyses with which to relate the concepts set out above and to be able to draw conclusions on the state of the field.

These four sentences have been chosen as they are representative examples, with the aim of showing a faithful reflection of the jurisprudential evolution of the subject and, at the same time, dealing with the complex question of the legitimacy or illegitimacy of evidence obtained through video surveillance in the process.

## ABREVIATURAS

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
Art.	Artículo/ Artículos
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
LOPD	Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre
Op. Cit.	Obra citada
P.	Página
Pp.	Páginas
RAE	Real Academia Española
RGPD	Reglamento Europeo 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea



## 1. INTRODUCCIÓN

George Orwell imaginó en su célebre novela distópica un mundo controlado por cámaras, donde el Gran Hermano vigilaba a todos los ciudadanos y trabajadores y, aunque pensar que estamos ante la misma situación en nuestra realidad resulta, cuanto menos, exagerado, no son pocos los paralelismos que podemos encontrar entre nuestro contexto y el de ese 1984 alternativo<sup>1</sup>.

A mediados del siglo XX aparecieron los primeros sistemas de CCTV (circuitos cerrados de televisión), cuya invención data de 1969. Estos sistemas captaban imágenes, no siendo capaces, por otro lado, de almacenar la información recogida, tan solo disponiendo del visionado a tiempo real. No fue hasta muchos años más tarde cuando se les implementó a estos dispositivos la capacidad de grabación y almacenamiento de datos, abriéndose la posibilidad del tratamiento de las imágenes grabadas con posterioridad y usarlas con fines distintos, como la vigilancia del entorno empresarial, que empezó a popularizarse a principios de los años 80<sup>2</sup>.

Poco a poco, la implementación de estos sistemas de vigilancia por cámaras se ha convertido en un hecho común en cualquier tipo de empresa privada, surgiendo a la par de este avance problemas asociados al uso y abuso de estos instrumentos de control laboral. La videovigilancia resulta un método especialmente invasivo para los trabajadores, afectando a varios de sus derechos, incluyendo varios de los derechos fundamentales recogidos en la CE, por lo que ha sido tarea de legisladores y tribunales establecer un equilibrio que pondere entre el uso de estos dispositivos de grabación y la defensa de los derechos asociados al trabajador.

Este trabajo está centrado en el uso de la videovigilancia y, más concretamente, en la utilización de este tipo de método de control en el entorno de trabajo en la empresa privada, donde analizaremos tanto el punto de vista del empleador como el del trabajador, ahondando en sus derechos y limitaciones. Dentro de la estructura de este texto se puede encontrar una división, realizada para analizar por separado conceptos de contenido teórico para, posteriormente, comentar sentencias de gran impacto en la materia y que

---

<sup>1</sup> ORWELL, G., 1984, Debolsillo, 2013 (originalmente publicada el 8 de junio de 1949).

<sup>2</sup> Véase el artículo completo en: <https://camarasdeseguridadparacasa.com/historia-de-la-camara-de-seguridad/> (Revisado por última vez el 31/07/2020)

han servido como líneas maestras a la hora de la aplicación e interpretación de casos. Estas sentencias, además, sirven como perfectos ejemplos de cómo los tribunales han ido interpretando las leyes al respecto para considerar la legitimidad de las pruebas obtenidas a través de estos sistemas de grabación, teniéndose en cuenta aspectos como la proporcionalidad de las medidas llevadas a cabo, las sospechas fundadas previas por parte del empleador o la finalidad por la que las cámaras habían sido registradas e instaladas.

A la vista del contenido tratado, se pretende responder a preguntas que tanto trabajadores como empleadores podrían hacerse día a día en el contexto de la empresa. ¿Es posible la instalación de cámaras sin previo aviso a los trabajadores? ¿Debo dar mi consentimiento como trabajador para que se puedan captar imágenes de mi persona? ¿Existen límites establecidos a este tipo de instrumentos de vigilancia? Basándonos en lo dictado por legislación y jurisprudencia podremos dar respuesta a una gran cantidad de esas cuestiones.

Sin embargo, un hecho llamativo que se aprecia al estudiar esta materia es la gran cantidad de lagunas que existen hoy en día, no habiéndose regulado con el suficiente criterio aspectos como la videovigilancia oculta, los límites del poder de control del empleador o definiciones de derechos, algunos en desarrollo debido a su reciente creación, como el derecho al entorno digital. Y, precisamente debido a lo novedoso de esta materia es por lo que encontramos un marco jurídico imperfecto, a medio construir, donde tanto los tribunales españoles como los europeos han tenido que apoyarse en principios para interpretar y complementar las leyes, a las que poco a poco han ido aportando solidez. Por lo tanto, es crucial hablar tanto de los cimientos legales como, *a posteriori*, de las vigas que han sido creadas para repartir el peso y equilibrar los derechos en conflicto, pudiendo ser legítimo el uso de estos sistemas de grabación por parte del empleador, siempre y cuando sean respetados los derechos fundamentales de los afectados y exista una proporcionalidad entre ambos intereses.

## **2. EL CONFLICTO ENTRE EL PODER DE CONTROL DEL EMPLEADOR Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.**

Las relaciones laborales son un campo en el que es habitual que surjan todo tipo de desavenencias entre empleador y trabajador, razón por la que requiere de un marco legislativo sólido. El conflicto de intereses entre empleador y trabajador se configura en

torno a la contraposición de los derechos fundamentales del trabajador frente al poder de control del empleador y, si ya era una cuestión compleja antes, es ahora cuando ha cobrado mayor envergadura, en los tiempos de la sociedad de la información y, más específicamente, tras la implementación de la videovigilancia.

Este método de vigilancia por cámaras es una herramienta excepcionalmente útil para el empresario, ya que es una forma eficaz de detectar y sancionar hechos ilícitos graves y, dado que el fin que se persigue es la defensa del empleador frente a hurtos y acciones delictivas, está considerada como legítima la instalación de dichos sistemas de control (dentro de una proporcionalidad), al ser este fin digno de protección jurídica<sup>3</sup>. Sin embargo, este control ejercido por parte del empleador debe tener una acotación, pero, tal como afirma ARRABAL PLATERO, “los nuevos métodos tecnológicos permiten al empleador mayor control y vigilancia sobre sus empleados, un control que no tiene sus límites bien definidos”<sup>4</sup>.

Debido a este hecho tenemos entre manos una cuestión ambigua, ya que las fronteras del poder de control del empleador no se han terminado de acotar con la precisión necesaria. Precisamente son estas limitaciones las que debemos analizar, pero antes de entrar de lleno a ellas debemos aclarar el contexto que las rodea y lo que la legislación ha venido sosteniendo al respecto.

## **2.1 CONSIDERACIONES GENERALES**

### **2.1.1 Conceptos clave y legislación aplicable**

El avance de la tecnología nos ha traído la posibilidad de la vigilancia a través de una cámara, recopilando imágenes y sonidos para su posterior tratamiento, lo que se ha denominado con el nombre de videovigilancia, y que la Real Academia Española define en el Diccionario de la lengua española como “vigilancia por medio de un sistema de cámaras, fijas o móviles”<sup>5</sup>. Este nuevo instrumento de control consiste, a la luz de su

---

<sup>3</sup> GOÑI SEIN, J.L., “Video vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas: su excepcional validez como control defensivo «ex post»”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, editorial Wolters Kluwer, 2018, Nº 47, p. 74.

<sup>4</sup> ARRABAL PLATERO, P., “La videovigilancia laboral como prueba en el proceso”, *Revista General de Derecho Procesal*, 2015, Nº 37, p. 4.

<sup>5</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario esencial de la lengua española, <https://dle.rae.es/videovigilancia>



definición por parte de la RAE, en una o varias cámaras conectadas entre sí por un sistema, por lo que podemos suponer que es en dicho sistema donde se almacenarán los datos para su posterior tratamiento.

Respecto al uso de esta medida de vigilancia, es evidente que ha vivido un gran incremento de su popularidad desde su aparición, allá por finales de los años noventa. Sin embargo, no es fácil contabilizar cifras exactas al respecto, ya que no existe en España un registro público y unitario de este tipo de sistemas de grabación, tan sólo una obligación por parte de las empresas de registrar la instalación de cada sistema de cámaras ante la Agencia Estatal de Protección de Datos (en adelante AEPD). Cifras publicadas en 2013 contabilizaban que entre 2007 y 2008 se triplicó el número de cámaras de vigilancia pública en España, que pasó de 5.000 a 15.500 cámaras, y que en 2013 habían superado el número de las 22.000<sup>6</sup>. Respecto al sector privado, nuevos datos publicados a 1 de marzo de 2018 contabilizaron 358.395 ficheros registrados, de los cuales, la gran mayoría (354.190) eran ficheros de titularidad privada<sup>7</sup>. Además, los datos de la AEPD destacaban que los sectores de la hostelería, turismo y comercio están entre los sectores que más han venido utilizando este tipo de medidas de control.

Ahora bien, tal como hemos visto anteriormente, la aparición de estos sistemas de vigilancia trajo consigo un incremento en los conflictos surgidos entre empleador y trabajador, debido al (a veces) uso indebido de las cámaras. Tanto unos como otros tienen legislación donde ampararse para intentar equilibrar la balanza en la relación del trabajador y empleador respecto al uso de estos métodos intrusivos, legislación que ha ido cambiando a lo largo de los años.

Los artículos 18.1 y 18.4 de la Constitución Española (en adelante CE) regulan derechos de gran relevancia, sobre los que el trabajador se ha venido amparando a la hora de fundamentar y justificar como ilegítimo el uso de la videovigilancia, y que tratan sobre la defensa de la intimidad personal (art. 18.1 CE) y la protección de los datos personales (art. 18.4). El derecho de la intimidad personal, explicado por ARRABAL PLATERO,

---

<sup>6</sup> Información aportada por la Agencia Estatal de Protección de Datos en 2013 [https://www.lespanol.com/omicron/20190924/ciudades-vigiladas-mundo-espanola-lista/431706924\\_0.html](https://www.lespanol.com/omicron/20190924/ciudades-vigiladas-mundo-espanola-lista/431706924_0.html)

<sup>7</sup> Información aportada por la Agencia Estatal de Protección de Datos a 1 de marzo de 2018 <https://cuadernosdeseguridad.com/2018/04/la-videovigilancia-sigue-al-alza-con-un-5-mas-de-instalaciones-desde-noviembre/>

protege una esfera privada de la persona, mientras que el derecho a la protección de datos protege el uso de los datos personales de una persona más allá de su consentimiento<sup>8</sup>.

Ambos derechos son fundamentales, es decir, que reciben una protección especial frente a otros derechos, aunque eso no signifique que no puedan ser limitados en según qué circunstancia, pero desde luego no podrán ser vulnerados<sup>9</sup>. La práctica de estos derechos y la concreción de sus límites dependerá, por lo tanto, del contexto en el que se ejerciten, pudiendo anteponerse (o no) ante otros.

Tanto el derecho a la intimidad personal como el de la protección de datos han sido desarrollados legislativamente más allá de la CE, siendo tarea de la jurisprudencia la posterior interpretación de sus límites. Sin embargo, es el derecho a la protección de datos el que nos suscita especial interés ahora, y al que se le han matizado varios aspectos relacionados con la instalación de cámaras con los años. En este sentido, el legislador fue intentando regular con más profundidad este derecho, pero no fue hasta 1999 cuando encontramos una norma con verdadera relevancia en el campo de la videovigilancia privada y la protección de los datos personales: la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD).

La LOPD (hoy en día derogada) definió uno de los conceptos vitales en materia de videovigilancia, como son los datos de carácter personal recogidos por los dispositivos de grabación, información de gran relevancia en el conflicto central del que trata este trabajo. Dicha ley define a los datos de carácter personal como: “cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables”<sup>10</sup>.

Por lo tanto, toda aquella información del trabajador o cliente captada a través de la cámara podrá ser considerada como datos de carácter personal, por lo que se deberá guardar especial cautela en el tratamiento de cualquier grabación. Al respecto, la Audiencia Nacional afirmó en 2001 que el derecho a la protección de datos es un derecho “importantísimo porque es el que permite llevar a cabo otros derechos”<sup>11</sup> y exigió que su ejercicio fuese expreso, preciso e inequívoco, debiendo siempre el empleador informar

---

<sup>8</sup> ARRABAL PLATERO, P., “La videovigilancia laboral como...”, *Op. Cit.*, p. 4

<sup>9</sup> GONZÁLEZ-CUÉLLAR SERRANO, N., *Proporcionalidad y Derechos Fundamentales en el Proceso Penal*, Editorial Colex, colección Constitución Y Leyes, 1990.

<sup>10</sup> Art. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal

<sup>11</sup> Véase la Sentencia 15 junio 2001 de la Audiencia Nacional

del uso de la videovigilancia a los trabajadores. Con esto, podemos sacar en claro que el tratamiento de estos datos personales debe ejercerse con proporcionalidad respecto al contexto en el que esté envuelto.

En relación con la información del uso de cámaras de videovigilancia, la AEPD publicó en 2006, como complemento a la ley anterior, la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras. Un aspecto que destacar de esta instrucción estaba en su remisión, y a la vez, ampliación, de la Ley Orgánica 15/1999, aportando detalles para tener en cuenta respecto al deber del empresario de información al trabajador.

La instrucción de la AEPD indicaba que, con el fin de cumplir con el deber de información, se debería “colocar, en las zonas videovigiladas, al menos un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados” y “Tener a disposición de los/las interesados/as impresos en los que se detalle la información prevista en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999”<sup>12</sup>. La instrucción mencionaba por primera vez el deber de señalizar con un distintivo informativo la presencia de las cámaras de grabación, detalle de gran importancia de ahí en adelante en la legislación y en las sentencias relacionadas con la materia.

Otro detalle planteado por primera vez en esta instrucción 1/2006 lo encontramos en su artículo 4, donde se mencionan términos como proporcionalidad y finalidad del tratamiento para establecer que sólo se consideraría admisible el uso de la videovigilancia cuando no se pudiese obtener a través de otros métodos “menos intrusivos”. En otras palabras, cuando la AEPD hablaba de proporcionalidad se refería a que el uso de las cámaras de grabación sólo se consideraría legítimo cuando fuese absolutamente necesario, ya que “de existir medidas menos lesivas” serían estas últimas las procedentes, y no el sistema de videovigilancia.

Años más tarde aparece nueva regulación en materia de protección de datos, derecho cuya importancia queda de sobra probada a estas alturas en relación con el conflicto derivado de la videovigilancia. Así es aprobado el Reglamento Europeo 2016/679 del Parlamento

---

<sup>12</sup> Art. 3 de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras

Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante RGPD).

La legislación española se ve modificada con la entrada en vigor de este reglamento, en concreto por el artículo 88 del RGPD, que especifica las normas que cada Estado miembro puede desarrollar de ahí en adelante. Dichas normas deben, según el RGPD, garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral. En concreto, se puede leer en el punto 2 lo siguiente: “dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo”<sup>13</sup>.

De esta forma, este reglamento de origen comunitario les dicta a los Estados miembros una serie de puntos a seguir en sus futuras normas. A continuación, en el punto 3 del mismo artículo del RGPD 2016, se establece una fecha límite a estas nuevas normas que se deben adaptar a lo establecido por este reglamento: “cada Estado miembro notificará a la Comisión las disposiciones legales que adopte de conformidad con el apartado 1 a más tardar el 25 de mayo de 2018 y, sin dilación, cualquier modificación posterior de las mismas”.

A causa de este reglamento se redacta y aprueba en España la ley que actualmente está en vigor respecto a materia de protección de datos: la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Esta norma (la cual llegó más tarde de lo exigido por el RGPD) se encargó de ampliar en gran medida la legislación existente en España hasta ese momento en materia de protección de datos y, a la vez, adaptarse a lo estipulado por el RGPD.

La Ley Orgánica 3/2018 (en adelante LOPDGDD) regula el deber de información que tiene el empleador con el trabajador, especificando que: “el responsable del tratamiento

---

<sup>13</sup> Artículo 88.2 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016

podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando al afectado la información básica a la que se refiere el apartado siguiente e indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información”<sup>14</sup>. Tal como vimos, esta nueva ley ahonda en el derecho de información al trabajador del uso de medidas de vigilancia, y en el punto siguiente se especifica que dicha información deberá contener, al menos: “La identidad del responsable del tratamiento y de su representante” y “la finalidad del tratamiento.

En relación con esto, encontramos en el artículo 22 de la misma ley varias novedades no contempladas antes en la anterior LOPD, relacionadas estas con los tratamientos de los datos recogidos por la videovigilancia. En este artículo se regula el plazo máximo de días en el que se pueden conservar los datos recogidos por las grabaciones<sup>15</sup>, que se fija en un mes desde el día de captación. Sin embargo, encontramos una excepción en caso de que “hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones”, pudiendo ser conservados los datos recogidos hasta la puesta a disposición de la autoridad competente.

Por último, cabe señalar la existencia de la legislación que protege a la otra parte esencial de la relación laboral: el empleador, cuyos derechos y obligaciones quedan recogidos en 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 ET). Esta norma contiene, entre otros muchos, el derecho principal sobre el que el empresario se apoya para justificar el uso de la videovigilancia en el entorno laboral. Este derecho es el poder de dirección y control de la actividad laboral del empresario, contenido en el artículo 20.3 de esta ley. Esta facultad de control sobre los trabajadores es la que legitima al empleador a poder aplicar medidas de observación sobre sus empleados, como la videovigilancia, aunque este poder de control también tiene límites, y lo trataremos en toda su extensión más adelante.

---

<sup>14</sup> Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

<sup>15</sup> Art. 22 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

### **2.1.2: El origen del conflicto entre trabajador y empleador en el uso de la videovigilancia laboral**

Tras haber contemplado el marco legislativo y los derechos relacionados con la materia más relevantes, es procedente pasar al núcleo de la cuestión, la razón por la que existe regulación en el área de la videovigilancia laboral: el conflicto entre la privacidad y la protección de datos del trabajador frente al poder de control del empleador.

El poder de control y vigilancia que ostenta el empleador sobre sus trabajadores está configurado en base al artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, donde podemos leer 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 humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”<sup>16</sup>. El empresario tiene, a la luz de este texto, una facultad para vigilar y controlar cómo sus trabajadores llevan a cabo el trabajo que tengan asignado, y el uso de un sistema de cámaras de vigilancia entra, sin lugar a duda, dentro de esas “medidas que estime más oportunas de vigilancia y control” que el texto del ET recoge.

Sin embargo, esta función de control sobre los trabajadores<sup>17</sup> choca frontalmente con derechos fundamentales del trabajador, los cuales también permanecen vigentes durante la realización de las obligaciones laborales por parte del trabajador<sup>18</sup>.

Como hemos visto anteriormente, tanto el derecho a la intimidad como el derecho a la protección de datos tienen una gran importancia, dado que ambos pueden resultar incompatibles con los métodos de vigilancia o control llevados a cabo por el empleador en según qué ocasiones. Tal como afirma ARRABAL PLATERO, aunque el trabajador realiza una actividad laboral para un tercero y en las instalaciones de un tercero, mantiene todos sus derechos, y esa invulnerabilidad de sus derechos puede entrar en conflicto con la captación de imágenes e información y su posterior uso por parte del empleador, como una acción de su poder de control<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Art. 20.3 del 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

<sup>17</sup> MINTZBERG, H., *La naturaleza del trabajo directivo*, Ariel, 1991.

<sup>18</sup> BAZ TEJEDOR, J.A., *La tutela judicial de los derechos fundamentales en el proceso de trabajo*, Lex Nova, 2006.

<sup>19</sup> ARRABAL PLATERO, P., “La videovigilancia laboral como...” *Op. Cit.*, p. 4.

Como ya se ha visto, existen barreras establecidas por el legislador para intentar evitar el choque de intereses entre trabajador y empresario, como el deber de información y señalización de la instalación de un sistema de vigilancia, visto anteriormente en la Instrucción 1/2006 de la AEPD, en el que se establecía la obligación de informar a los trabajadores sobre la finalidad de los instrumentos de grabación instalados y, además, a señalar debidamente en el local donde se realizan las labores empresariales de la existencia de estos dispositivos de vigilancia. Un ejemplo de una controversia surgida en torno a este deber lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero (la cual será tratada en profundidad más adelante en este mismo trabajo, concretamente en el epígrafe 3.2), en esta resolución judicial se contempla una presunta vulneración del artículo 18 de la CE. El trabajador fue sancionado al ser captado por las cámaras cometiendo varias faltas y retrasos en su horario laboral, y el fallo del Tribunal Constitucional afirmó que el derecho de protección de datos (art. 18.4 CE) del trabajador había sido vulnerado, al no haber sido informado por ningún medio de la existencia de este sistema de videovigilancia en el lugar donde realizaba su trabajo<sup>20</sup>.

Por ejemplos como este, y al estar involucrados derechos de tal importancia como algunos fundamentales protegidos por la CE, el juez se ve en una tesitura constante de colocar una balanza en la que ponderar cada derecho con el contexto en el que se mueve. Como iremos viendo, es en última instancia tarea de los tribunales velar por la justa valoración de cada caso y, en relación con esto, la opinión generalizada de los jueces suele coincidir en que los derechos fundamentales deben hacerse prevalecer, aunque no de forma absoluta, frente al poder de control del empleador<sup>21</sup>.

Debido a que esta facultad de control y vigilancia del empleador puede resultar enormemente invasiva de la esfera privada del trabajador<sup>22</sup>, y que sus límites nunca han terminado de delimitarse legislativamente, teniendo que ser ponderados con respecto a otros derechos en oposición para valorar su proporcionalidad<sup>23</sup>, la facultad de control del empleador debe verse sometida a ciertos requisitos en la práctica con tal de no vulnerar

---

<sup>20</sup> Véase la STC 29/2013, de 11 de febrero (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2013).

<sup>21</sup> Véase la STC 98/2000, de 10 de abril (BOE núm. 119, de 18 de mayo de 2000) y STC 308/2000, de 18 de diciembre (BOE núm. 14, de 16 de enero de 2001).

<sup>22</sup> FUENTES SORIANO, O., *La prueba prohibida. Viejos problemas procesales de las nuevas tecnologías, en Justicia y proceso en el S.XXI. Desafíos y tareas pendientes* (coord. PRIORI POSADA. G), Ed. Palestra, Perú, 2019, p. 399.

<sup>23</sup> ARRABAL PLATERO, P., “La videovigilancia laboral como...”, *Op. Cit.*, p. 7.



derechos fundamentales a causa de su excesiva intromisión en la privacidad del trabajador.

Aquí es donde cobra protagonismo el concepto de proporcionalidad de la medida adoptada. La proporcionalidad, pese a ser un término ambiguo sin una determinación jurídica concreta, fue definida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 207/1996, de 16 de diciembre como “una exigencia común y constante para la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales, entre ellas las que supongan una injerencia en los derechos a la integridad física y a la intimidad, y más en particular de las medidas restrictivas de derechos fundamentales adoptadas en el curso de un proceso penal viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad”.

La proporcionalidad, al igual que otras exigencias que se aplican sobre el poder de control del empleador, es un limitador de ese poder, regulador que actúa, a la vista de la sentencia expuesta, con el fin de conseguir un equilibrio que no afecte a ninguno de los derechos fundamentales del trabajador.

Tal como se ha expuesto, el conflicto entre trabajador y empleador funciona como una lucha de intereses. Por un lado, encontramos el poder del empresario y por otro, los derechos fundamentales del trabajador, y a raíz de esto, la ley y los tribunales deberán buscar el equilibrio entre ambas fuerzas. Sin embargo, también las empresas deben, según dice SALGADO ARCE, observar con atención la interpretación jurisprudencial que los tribunales hagan de la normativa, “con el fin de no sobrepasar el equilibrio entre la potestad del control del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”<sup>24</sup>. Una correcta adaptación por parte del empleador a la legislación y jurisprudencia relativa a la materia es de vital importancia, y a continuación entramos a analizar con detalle los poderes de este y sus límites, detallando qué cosas puede realizar el empleador y qué otras cosas no.

## **2.2 EL CONTROL DEL EMPLEADOR.**

### **2.2.1 El poder de control y vigilancia en el artículo 20.3 del ET**

---

<sup>24</sup> SALGADO ARCE, D., “La videovigilancia en las empresas, ¿medio de prueba válido en el procedimiento laboral?”, *Legaltoday.com* <https://www.legaltoday.com/>, 11 de junio, 2019. Última consulta el 20/08/2020.



Como sabemos, el empleador puede ser una persona física o jurídica que tiene a su cargo uno o más trabajadores, a los que dirige y controla con las facultades que le han sido otorgadas por la ley. Como ya se ha visto, este poder que ostenta el empleador puede llegar a entrar en conflicto con los derechos de sus trabajadores si se sobrepasa en sus funciones, no teniéndose en cuenta, por ejemplo, la esfera íntima de sus asalariados o el derecho a la protección de los datos de estos mismos.

Por razones como esta, el fin último del legislador y de los tribunales competentes al respecto es encontrar un punto de armonía entre el poder del empleador y los derechos fundamentales del trabajador. Un ejemplo lo encontramos en la STC 98/2000, de 10 de abril, cuando el Tribunal Constitucional afirma que, “este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional”<sup>25</sup>. Como ya se ha visto anteriormente, por mucho que el trabajador esté bajo la dirección del empleador y de las obligaciones que el contrato de trabajo le asigna, sus derechos fundamentales no pueden ser vulnerados a favor del cumplimiento de las anteriores. Por lo tanto, podemos deducir a raíz de la existencia de los derechos del trabajador que el poder de control del empleador no es ilimitado.

Ahora, con la aparición de los sistemas de videovigilancia han surgido nuevos debates en torno a la limitación de la facultad de vigilancia del empleador, dado que su espectro de control es más amplio que nunca. En palabras de GUDE, “estos sorprendentes niveles de inspección empresarial, alcanzados con los nuevos dispositivos tecnológicos, plantean, sin embargo, importantes problemas ético-jurídicos”<sup>26</sup>. Con el propósito de profundizar en los límites de este poder del empleador, primero debemos comenzar por el principio, es decir, por la fuente de esta facultad.

En 2015 se aprueba el ET, norma encargada de regular la relación laboral entre empresa y trabajador. En esta norma encontramos el artículo más importante para el empleador respecto al uso de la videovigilancia: el artículo 20. Los apartados 1 y 2 de este artículo tratan sobre las obligaciones unidas al contrato de trabajo y sobre la adecuada diligencia

---

<sup>25</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril (BOE núm. 119, de 18 de mayo de 2000).

<sup>26</sup> GUDE FERNÁNDEZ, A., “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, *Revista de Derecho Político*, 2014, Nº 91, p. 43-90, p. 46

a la hora de realizarlo. Sin embargo, es en punto 3 del mismo artículo donde está recogido el poder de control y vigilancia del empleador con sus trabajadores. Esta ley otorga el poder del que venimos hablando y ha sido el marco legislativo en el que el empleador ha venido amparándose para justificar la instalación y uso de los aparatos electrónicos de vigilancia.

Un apunte interesante sobre el artículo 20.3 ET lo encontramos al final de su redacción, donde, al contrario de lo que popularmente se suele creer, el propio texto admite ya ciertos límites en la aplicación de este poder de vigilancia del empleador, en cuanto la norma nos advierte que dicha vigilancia debe ser respetuosa con la dignidad del trabajador y, además, debe ser ajustada a la exigencia constitucional de respeto a los derechos fundamentales, en este caso, los del trabajador<sup>27</sup>.

Sin embargo, resulta sorprendente que el legislador no haya ahondado más en marcar las barreras del poder de vigilancia y, de paso, arrojar luz sobre la ambigüedad que rodea a esta facultad del empleador. MOLINA NAVARRETE afirma que, a pesar del esfuerzo de los tribunales y las posteriores leyes sobre la materia (más centradas en los derechos del trabajador), el artículo 20.3 del ET sigue siendo el referente jurídico fundamental del poder de control y vigilancia del empleador. El propio MOLINA NAVARRETE continúa afirmando que, “ante tan frustrante y deficiente, sin duda insuficiente, marco legal de garantías, queda claro que se plantearán notables problemas interpretativos, exigiendo para su solución la debida integración mediante los criterios de interpretación teleológica (máxima efectividad de un derecho fundamental de ciudadanía digital responsable en la empresa) y, muy especialmente, sistemática”<sup>28</sup>.

Como podemos observar, el peso de la delimitación de las barreras de este poder ambiguo del empleador ha acabado cayendo en manos de los tribunales, siendo una asignatura pendiente del legislador aún hoy en día mejorar estos ámbitos y delimitar con mayor precisión los límites de esta facultad.

## **2.2.2 Límites al poder de control del empleador**

---

<sup>27</sup>GIL PLANA, J., “Control empresarial del uso personal por el trabajador de los medios tecnológicos de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, editorial Aranzadi, 2014, p. 248.

<sup>28</sup> MOLINA NAVARRETE, C., “Poder de geolocalización, intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo: ¿un nuevo orden eficaz de garantías y límites?”, *Diario La Ley*, diciembre, 2018, pp. 4 a 6.

Ante el posible abuso de poder de los medios informáticos de vigilancia por parte del empleador deben existir unas limitaciones establecidas, dado que instaurar una medida de control que implica una constante y permanente vigilancia sobre los trabajadores redundaría, básicamente, en un uso ilegítimo de la videovigilancia<sup>29</sup>. Es por esta razón de peso por la que, tanto la normativa como la jurisprudencia han ido estrechando a lo largo de los años un cerco alrededor del poder de control y vigilancia del empleador, no funcionando estos límites con la precisión con la que es necesario, pero al menos avanzando poco a poco hacia una mayor seguridad jurídica al respecto.

Precisamente son estos límites de los que habla BERLANGA DE LA PASCUA, diferenciando entre límites espaciales, temporales y de ponderación constitucional<sup>30</sup>. Tomando como referencia esta diferenciación, podemos empezar a desglosar esta variedad de barreras, tanto de origen legislativo como jurisprudencial, que se han ido imponiendo sobre la facultad del uso del empresario para con la vigilancia de sus empleados.

Comenzando por el límite espacial, es lógico pensar que las imágenes captadas por los sistemas de grabación se deben limitar a las zonas comunes y los lugares donde se realiza el trabajo, como pueden ser la barra de un bar, el almacén de una nave industrial, las cajas de un supermercado o las mesas de una cafetería. También es igualmente razonable que los vestuarios, salas de descanso, baños o cualquier otro tipo de estancia donde el trabajador pueda aprovechar para la desconexión de su trabajo no deben tener ningún tipo de dispositivo instalado en ellas, ya que, en caso de que así fuese, estas medidas vulnerarían los derechos del artículo 18.1 CE de la intimidad, honor y la propia imagen.

Podemos ver esto en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que establece en su artículo 7 que, “tendrán la consideración de intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección delimitado por el artículo segundo de esta Ley: 5. La captación, reproducción o publicación por fotografía, filme, o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos”<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> GOÑI SEIN, J.L., “Video vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas...” *Op. Cit.*, p. 75.

<sup>30</sup> BERLANGA DE LA PASCUA, C., “Los límites de la videovigilancia laboral”, sección Tribuna, Elderecho.com <https://elderecho.com/>, noviembre, 2018.

<sup>31</sup> Véase el art. 7.5 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (BOE-A-1982-11196).

Entendiendo toda zona reservada a los trabajadores para su descanso como unos de los espacios mencionados por este artículo, podemos entender la prohibición de captar imágenes de este tipo de lugares.

Continuando con ello, los límites espaciales los encontramos mencionados por el Tribunal Constitucional en la sentencia 98/2000 (de gran importancia junto a otras resoluciones del TC), que trataba del recurso de amparo presentado por el trabajador de un casino, despedido al haberse captado irregularidades por parte de este a través de un sistema de escucha por micrófonos, implementado a la videovigilancia sin la previa y, por supuesto, obligatoria información al trabajador. En esta sentencia, el TC afirma que el derecho a la intimidad se ejerce, "en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en la empresa hay que entenderlo referido a sus lugares de descanso y esparcimiento, vestuarios, servicios y otros análogos, pero no en aquellos lugares en que se desarrolla la actividad laboral"<sup>32</sup>. Dejando clara así la diferenciación entre espacios, existiendo unos que están asociados al ámbito personal del trabajador y, por lo tanto, restringidos de ser captados, frente a otros relacionados con la labor ejercida por este para la empresa, en los que la grabación sí podría estar justificada según el TC.

En relación con esta acotación de las barreras espaciales y su división en segmentos de utilidad laboral o personal, existe un derecho de reciente creación por la LOPDGDD 2018 en su art. 88 y destacado por FUENTES SORIANO, denominado como el "derecho a la desconexión digital", que consiste en garantizar que fuera del horario laboral, el trabajador podrá disfrutar de dicha desconexión, garantizando así "el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar"<sup>33</sup>. Vemos como el texto afirma que fuera del horario laboral no se puede seguir sometiendo al trabajador a permanecer en ese contexto digital, sin embargo, en ningún momento se dice que esa desconexión deba ser fuera del local de trabajo, por lo que podemos entender que, una vez acabada la jornada de trabajo, el empleado debe obtener dicha desconexión en cualquier lugar, ya sea fuera o dentro de la zona donde ha estado desarrollando su obligación laboral.

---

<sup>32</sup> STC 98/2000, de 10 de abril de 2000 (BOE-T-2000-9223). p. 44.

<sup>33</sup> FUENTES SORIANO, O., La prueba prohibida. Viejos problemas procesales de las nuevas tecnologías..." *Op. Cit.*, pp. 393 a 395.

Por otro lado, respecto a los límites temporales, la captación de imágenes debe tener un tope establecido para su conservación, tal como dice CAZORLA, es comprensible que deba fijarse un plazo temporal máximo a partir del cual sea obligatorio eliminar el contenido audiovisual captado por las cámaras de vigilancia, tomando como razón principal que, “si esas imágenes no revisten ningún motivo por el cual deban ser conservadas, hayan de ser lógicamente suprimidas”<sup>34</sup>.

Tanto la Instrucción 1/2006 de la AEPD como la LOPDGDD han tratado el máximo de tiempo que el empleador puede conservar las imágenes captadas por el sistema. En relación con la Instrucción 1/2006, esta se limita a establecer que el límite temporal de conservación de los datos obtenidos es de un mes, a partir del cual deben ser cancelados, sin aportar esta instrucción ningún otro detalle relevante o excepción aplicable<sup>35</sup>.

Sin embargo, la LOPDGDD sí establece una excepción a este plazo máximo de conservación de la información captada en su artículo 22.3, al afirmar que, “los datos serán suprimidos en el plazo máximo de un mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de setenta y dos horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación”<sup>36</sup>. Este añadido a la norma previamente establecida nace con el propósito de conservar los datos obtenidos para su posterior uso como prueba en un hipotético proceso judicial, por lo que resulta lógico que se deban conservar mas tiempo del inicialmente establecido con el fin de que el tribunal competente pueda valorar las imágenes y su peso probatorio dentro del proceso.

Ahora bien, existe un límite de creación jurisprudencial, concretamente desarrollado por el Tribunal Constitucional, cuya labor de defensa de los derechos fundamentales ha sido siempre de capital importancia, y ese es el límite de la proporcionalidad. ORDEÑANA

---

<sup>34</sup> CAZORLA GONZÁLEZ, C., “Videovigilancia y establecimientos penitenciarios: análisis crítico de su regulación y estado en el ordenamiento jurídico español”, *Revista Jurídica de Canarias*, 1ª edición, España, 2020, Nº 56, p. pp. 5 a 73.

<sup>35</sup> Véase el art. 6 de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras.

<sup>36</sup> Véase el art. 22.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

GEZURAGA expresa que el TC configuró este principio de proporcionalidad para la videovigilancia en el centro de empleo en, principalmente, dos sentencias: la STC 98/2000, de 10 de abril y la STC 186/2000, de 10 de julio, teniendo ambas en común la limitación del derecho de la intimidad del trabajador a causa de la instalación de aparatos electrónicos de grabación. El mismo autor afirma que el TC “ha consagrado el principio de proporcionalidad como elemento eje para decidir estos choques de intereses. Será el juicio de proporcionalidad el que sentencie si en el caso concreto es aceptable o no la limitación o restricción de derechos fundamentales que conlleva la videovigilancia en el centro de trabajo”<sup>37</sup>.

Este principio de proporcionalidad (también conocido como triple juicio de proporcionalidad), requiere del cumplimiento de tres requisitos para su consideración, que son la existencia en la medida adoptada de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

En primer lugar encontramos la idoneidad, que valora cuándo la medida adoptada (en este caso la videovigilancia) sea adecuada para conseguir el fin perseguido, que sería ver con claridad lo que los trabajadores hacen. En el caso de que se tuviesen sospechas fundadas sobre un empleado concreto, la medida sería idónea si se instalase una cámara apuntando directamente al puesto de trabajo de este, con el fin de captar cualquier tipo de irregularidad que confirmase las sospechas del empleador. En segundo lugar, el juicio de necesidad consiste en que, en caso de que existan medidas menos gravosas que la instalación de un sistema de vigilancia por cámaras, se deberán aplicar esas medidas antes que las de videovigilancia. Por lo tanto, si existe una forma menos dañina a los derechos fundamentales del trabajador e igualmente idónea, será esa la medida más adecuada. Y, por último, la proporcionalidad en sentido estricto se refiere al beneficio que se obtiene con el uso de la medida, que debe haber sido ponderada y equilibrada respecto a los derechos fundamentales del trabajador. En palabras de NEIRA PENA, la proporcionalidad en sentido estricto implica que “el sacrificio impuesto al derecho

---

<sup>37</sup> ORDEÑANA GEZURAGA, I., *La videovigilancia en el ámbito laboral. Especial incidencia en su utilización como prueba en el proceso laboral. Videovigilancia: ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de los datos personales* (coord. JOSÉ FRANCISCO ETXEBERRIA GURIDI e IXUSKO ORDEÑANA GEZURAGA), Tirant Lo Blanch, España, 2010, p. 53.

fundamental no resulte desmedido en relación con la gravedad de los supuestos hechos o las sospechas existentes<sup>38</sup>”.

A la luz de lo expuesto, es obvio recalcar que este límite de la proporcionalidad impuesto por el TC supone una de las barreras más sólidas que se han llegado a erigir para delimitar con mayor precisión el poder de vigilancia del empleador. Sin embargo, podemos encontrar en la jurisprudencia más limitaciones a este poder, como puede ser el caso de la teoría doctrinal de la finalidad de la videovigilancia.

Tomando como referencia la Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013<sup>39</sup> y la Sentencia del Tribunal Supremo 2618/2014<sup>40</sup>, en las que se tomaron medidas disciplinarias con unos trabajadores por haber captado imágenes de estos cometiendo varias irregularidades. De estas sentencias sacamos como elemento en común que, en ambos casos, tanto la instalación de las cámaras como la ubicación de estas habían sido comunicadas previamente a los empleados (recordemos el deber de información) y cumplían con los requisitos necesarios del triple juicio de proporcionalidad, siendo estas medidas idóneas, necesarias y proporcionales en su uso. Sin embargo, tanto en una como en otra sentencia, el tribunal en cuestión destacó que la finalidad anunciada por la que se había instalado el sistema de cámaras era por motivos de seguridad, y no para el control del personal al cargo de la empresa, finalidad muy distinta de la registrada y que en ningún momento se les comunicó a los trabajadores.

ARRABAL PLATERO afirma que, “basar unas sanciones disciplinarias en unas grabaciones que no se realizaron con esa finalidad no se puede sustentar, por utilizar -sin permiso- datos personales del trabajador: su imagen”, extrayendo de estas sentencias la necesidad de que la finalidad por la que se instaló el sistema de videovigilancia sea coherente con el uso que se haga de esta. La misma autora destaca más adelante que es una obligación de las empresas proporcionar al trabajador la información sobre el alcance y duración del tratamiento de sus datos y, especialmente, del uso que se le da a los mismos, por lo que de no cumplirse esto, el empleador no podría llevar a cabo sanciones

---

<sup>38</sup> NEIRA PENA, A.M., *La Instrucción de los Procesos Penales Frente a las Personas Jurídicas*, Tirant Lo Blanch, España, 2017, p. 373.

<sup>39</sup> Véase la STC 29/2013, de 11 de febrero.

<sup>40</sup> Véase la STS 2618/2014, del 13 de junio.



disciplinarias, al no haberse anunciado el posible uso que también se le estaba dando a las imágenes captadas<sup>41</sup>.

Por lo tanto, resulta imprescindible que el empleador informe a los trabajadores previamente de la instalación de cámaras de videovigilancia y de la finalidad empresarial para poder determinar la validez del control ejercido sobre estos<sup>42</sup>, y, a la luz de lo visto en las sentencias anteriormente citadas, que cualquier sanción aplicada sobre el trabajador sea coherente con el fin que se comunicó en su momento.

Existen todo tipo de limitaciones al poder de control del empleador, y sería difícil clasificarlas todas en un solo texto, pero igual de relevantes son los derechos sobre los que esta facultad del empleador incide y limita en no pocas ocasiones, a los que pasamos analizar.

### **2.3: LA PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR Y LA PROTECCIÓN DE SUS DATOS**

El uso de la videovigilancia en el entorno laboral afecta a una gran variedad de derechos del trabajador, en tanto que la grabación de imágenes de los empleados implica una invasión de la intimidad de estos y requeriría de un uso proporcionado y restringido por parte del empleador y del encargado del tratamiento de la información recopilada. Entre los derechos afectados se encuentran varios fundamentales, recogidos en la CE y revestidos de una protección extra por parte de esta ley, jerárquicamente superior al resto de leyes existentes en España.

Como hemos visto anteriormente, estos derechos fundamentales de origen constitucional y de amparo especial pueden ser limitados, siempre y cuando entren en conflicto con una medida de control del empleador y, esta sea aplicada con todos los requisitos exigidos, tanto por la ley como por la jurisprudencia. Sin embargo, nunca podrán ser vulnerados estos derechos del trabajador por ningún tipo de medida de vigilancia.

En palabras de RODRÍGUEZ ESCANCIANO, cuando el uso de sistemas electrónicos de vigilancia por cámaras “no sea proporcional, justificado y no vaya acompañado con la

---

<sup>41</sup> ARRABAL PLATERO, P., “La videovigilancia laboral como...”, *Op. Cit.*, p. 15.

<sup>42</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, Tirant Lo Blanch, España, 2015, pp. 70 y 71.



adopción de las cautelas y garantías suficientes, puede conllevar lesiones a los derechos fundamentales previstos en el art. 18 CE, entre ellos, derecho a la intimidad, dignidad, propia imagen, secreto de las comunicaciones<sup>43</sup>”. Encontramos en el artículo 18.1 de la CE una gran variedad de derechos fundamentales afectados por este método de control empresarial, de entre los que vamos a destacar el amplio derecho a la intimidad, que trataremos en las próximas líneas. Sin embargo, existe en la legislación otro derecho de gran importancia y mayor relevancia, como lo es el derecho de la protección de datos, recogido en varias leyes de origen español y comunitario, como lo son las actualmente vigentes RGPD 2016 y LOPDGDD. Este derecho de protección de datos está relacionado con la información, y regula ámbitos de su tratamiento, como cuándo esta es almacenada y tratada, posteriormente a su recogida por parte de las cámaras de vigilancia.

Todos estos derechos han sido denominados como “derechos fundamentales inespecíficos<sup>44</sup>” por su especial repercusión en el ámbito laboral a pesar de no tener un contenido exclusivo sobre esta materia, y son parte del núcleo del conflicto que este trabajo tiene por objetivo analizar.

Hemos de realizar un especial énfasis respecto a los derechos a la intimidad y a la protección de datos, debido a la gran relevancia que han tenido estos dos en la jurisprudencia sobre videovigilancia laboral. En un primer momento, el TC centró sus esfuerzos en preservar el derecho a la intimidad del trabajador, hasta que, llegado un punto, se empezó a diseñar una nueva construcción doctrinal en base a la cual, las grabaciones captadas por videovigilancia laboral no afectaban con la misma gravedad al derecho a la intimidad, si no más bien al derecho a la protección de datos<sup>45</sup>.

Esto nos permite, por lo tanto, diferenciar entre la aplicación de uno u otro derecho, siendo más común la aplicación del derecho a la intimidad en años pasados, mientras que, actualmente, una gran mayoría de las sentencias relacionadas con la videovigilancia laboral están más estrechamente relacionadas con el derecho a la protección de datos.

---

<sup>43</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales...* Op. Cit., p. 10.

<sup>44</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Derechos fundamentales generales y relación laboral. Los derechos fundamentales inespecíficos”, en *El modelo social en la Constitución española de 1978*, (coord. MARTÍNEZ JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO A.V.), Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid, 2003, pp. 229 a 230.

<sup>45</sup> FUENTES SORIANO, O., “La prueba prohibida. Viejos problemas procesales de las nuevas tecnologías...”, *Op. Cit.*, pp. 394 a 396.

Empecemos, por lo tanto, viendo la incidencia que cada uno de estos derechos ha tenido en la materia.

### **2.3.1: La privacidad del trabajador**

El derecho a la intimidad es un derecho eminentemente negativo, en cuanto que consiste en limitar el acceso a los demás a la esfera privada de la persona, confiriéndole “un ámbito o reducto en el que se veda que otros penetren”<sup>46</sup>, y que está protegida por el art. 18.1 de la CE. Este artículo no entra a definir el concepto de intimidad, tan sólo mencionándola junto a otros derechos, como el del honor y la propia imagen, derechos independientes los unos de los otros que, aunque generalmente van de la mano, no tienen por qué ser considerados como el mismo, defendiendo cada uno de ellos un aspecto distinto de la privacidad. Teniendo en cuenta que la CE reconoce el derecho a la intimidad, pero en cambio no lo define (el mismo caso ocurre también con el art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos<sup>47</sup>), este concepto se ve falto de concreción y, a pesar de que se haya legislado más al respecto, no se ha conseguido concretar de forma adecuada este amplio derecho, cayendo finalmente esta labor en las manos de la jurisprudencia<sup>48</sup>.

En este ámbito, el TC sí se ha pronunciado sobre el objetivo de este derecho al afirmar que, “lo que el art. 18.1 garantiza es un derecho al secreto, a ser desconocido, a que los demás no sepan qué somos o lo que hacemos, vedando que terceros, sean particulares o poderes públicos, decidan cuáles sean los lindes de nuestra vida privada pudiendo cada persona reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena, sea cual sea lo contenido en ese espacio”<sup>49</sup>. Por lo tanto, nos reafirmamos en el hecho de que este es un derecho negativo, al basarse en la limitación de otros derechos a favor de la no injerencia en la privacidad de la persona.

En lo que concierne a la videovigilancia, el derecho a la intimidad es, con una gran diferencia, el derecho fundamental más directa e intensamente implicado por este tipo de medidas de vigilancia empresarial y, tal como hemos visto, posee amplias posibilidades

---

<sup>46</sup>STC 73/1982, de 2 de diciembre

<sup>47</sup> Véase el art. 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950.

<sup>48</sup>DURÁN SILVA, C.M., *La Videovigilancia en el Proceso Penal. Tratamiento Procesal y Eficacia Probatoria*, 1ª edición, Tirant Lo Blanch, España, 2018 p. 31.

<sup>49</sup> STC 127/2003, de 30 de junio

de interpretación y evolución, tanto legislativa, como doctrinal o jurisprudencial<sup>50</sup>. Una de las doctrinas más importantes que el TC ha añadido a la difícil búsqueda de un equilibrio entre el derecho a la intimidad del trabajador y la facultad de control del empleador reside en el principio de proporcionalidad, del que se ha hablado con anterioridad al referirnos a los límites del poder de control del art. 20.3 ET.

Este principio también concierne al derecho a la intimidad, al establecerse la legitimidad del empleador a limitarlo, siempre y cuando siga los requisitos propuestos por el triple juicio de proporcionalidad. Estos requisitos consisten en que, el uso del sistema de cámaras de vigilancia en el entorno laboral debe ser idóneo (capaz de lograr el objetivo propuesto por el empleador), necesario (debe ser la opción menos gravosa para lograr el objetivo) y proporcionado (debe ser coherente con la situación, no produciendo por el camino más agravios al trabajador que beneficios para el empresario). Estos requisitos actúan, por lo tanto, como un control de calidad del uso que se le esté dando a la videovigilancia, teniendo como objetivo principal el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y la legítima vigilancia del entorno laboral por parte de la empresa.

Si, dado el caso, el empleador obtuviese información relevante, que pudiese derivar en la imposición de una posible sanción disciplinaria al trabajador gracias al sistema de vigilancia, debería haber captado las imágenes respetando los requisitos del principio de proporcionalidad. En caso contrario, esta prueba habría sido obtenida de forma ilícita, no limitando, sino vulnerando el derecho a la intimidad del trabajador y, por lo tanto, sería considerada como una prueba prohibida en un hipotético litigio entre empleador y trabajador.

Basándonos en las palabras de ORDEÑANA GEZURAGA, “¿Qué ocurre cuando un empresario instala un sistema audiovisual de control sin cumplir los requisitos mentados? Cuando se instalan videocámaras sin cumplir los requisitos exigidos y por consiguiente el trabajador ve conculcados sus derechos fundamentales (principalmente la intimidad), puede acudir a tribunales, al orden laboral, si considera infringidos sus derechos

---

<sup>50</sup> ARZOZ SANTISTEBAN, X., “Videovigilancia y derechos fundamentales”, en *Videovigilancia: ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de los datos personales* (coord. JOSÉ FRANCISCO ETXEBERRIA GURIDI e IXUSKO ORDEÑANA GEZURAGA), Tirant Lo Blanch, España, 2010, p. 156.

fundamentales o incluso al orden penal, si la grabación puede ser constitutiva de delito (por tener lugar en lugares prohibidos)”<sup>51</sup>. En la práctica es común ver este tipo de situaciones, donde el empleador usa una información que no siempre ha sido obtenida de forma legítima, ya sea por no respetar el principio de proporcionalidad o por sobrepasarse en alguno de los límites impuestos sobre el poder de control de este.

Y precisamente por la posible ilegitimidad de la prueba obtenida a partir de la videovigilancia, el ordenamiento jurídico español debe garantizar la protección de los derechos fundamentales del trabajador y el buen proceder del tribunal competente, expulsando así del proceso todo tipo de información probatoria captada con vulneración de estos derechos del empleado. FUENTES SORIANO menciona el art. 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, refiriéndose a la nulidad de los efectos de una prueba que ha sido obtenida tras la vulneración de los derechos o libertades fundamentales y, añade la autora que, “precisamente, es esa imposibilidad de surtir efectos en el proceso convirtiendo en nula la prueba, la que subyace en el fundamento de su denominación como “prueba prohibida”<sup>52</sup>.

Un ejemplo de prueba prohibida lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 893/2017, de 27 de marzo. En esta sentencia, el empleador despidió al trabajador demandante tras conocer, a través de las grabaciones de las cámaras (instaladas sin haber avisado previamente al trabajador), de la sustracción ilegítima de medicamentos por parte de este último. El TSJ falló estimando el recurso del trabajador, y declarando como improcedente el despido de este, alegando que no había sido procedente el uso de la videovigilancia al haberse vulnerado el derecho de autodeterminación informativa del trabajador (recogido también en el art. 18.1 de la CE)<sup>53</sup>. Sin embargo, trataremos más adelante la posibilidad de que estas vulneraciones estén justificadas, dentro de unos límites legales establecidos por la jurisprudencia.

Tal como hemos visto, el derecho a la intimidad tiene una importancia capital en el conflicto surgido entre trabajador y empleador en relación con la videovigilancia, limitando el poder del empresario y pudiendo ser limitado también por este, siempre y

---

<sup>51</sup> ORDEÑANA GEZURAGA, I., “La videovigilancia en el ámbito laboral. Especial incidencia...”, *Op. Cit.*, p. 58.

<sup>52</sup> FUENTES SORIANO, O., La prueba prohibida. Viejos problemas procesales de las nuevas tecnologías...”, *Op. Cit.*, p. 400.

<sup>53</sup> STSJ de Canarias 893/2017, de 27 de marzo de 2017.

cuando sea bajo condiciones que respeten las barreras de proporcionalidad establecidas. Pero, igualmente destacable es el derecho a la protección de los datos, que tanto ha sonado en los últimos años en boca de tribunales y legisladores, cuya labor ha girado en torno a definir con mayor precisión este derecho necesario a la hora de ponderar la proporcionalidad del uso de cámaras y sistemas de vigilancia.

### **2.3.2: La protección de datos del trabajador**

La protección de datos está estrechamente relacionada con el derecho a la intimidad, perteneciendo esta también a los derechos fundamentales inespecíficos, recogidos en el artículo 18 de la CE (en el caso de la protección de datos, más concretamente al 18.4 de la CE). A menudo se confunde la protección de datos con este otro derecho, sobre todo al aparecer en el mismo artículo que el derecho a la intimidad, pero, aun guardando una notable conexión, como el hecho de que ambos sean mecanismos para salvaguardar y proteger la vida privada personal, se diferencian en las distintas formas de control que otorgan al ciudadano en relación con sus propios datos personales<sup>54</sup>. Compararlos entre sí podría resultar suficiente para encontrar diferencias claras entre ambos, ayudándonos así a entender los aspectos concretos que de cada uno y sus distintas configuraciones.

Por un lado, el Tribunal Constitucional reconoció en una sentencia de 2004 que el derecho a la intimidad, “confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en su esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido”<sup>55</sup>, reafirmando una vez más lo analizado, y es que este derecho a la intimidad es puramente limitativo, estableciendo un derecho negativo para las demás personas que no sean el sujeto en cuestión, cuya vida privada debe mantenerse secreta si este lo desea así. Por otro lado, está el derecho a la autodeterminación informativa (correspondiente al campo de la protección de datos). LUCENA CID sostiene que este derecho se concreta en “la facultad de toda persona para ejercer control sobre la información personal almacenada en medios informáticos tanto por las administraciones públicas como entidades u organizaciones privadas”<sup>56</sup>. En este otro caso, la autodeterminación

---

<sup>54</sup> FUENTES SORIANO, O., La prueba prohibida. Viejos problemas procesales de las nuevas tecnologías...”, *Op. Cit.*, p. 397.

<sup>55</sup> STC 196/2004, de 15 de noviembre (BOE núm. 306, de 21 de diciembre de 2004).

<sup>56</sup> LUCENA CID, I.V., “El concepto de la actividad en los contextos tecnológicos”, en *La Protección Jurídica de la Intimidad y de los Datos de Carácter Personal Frente a las Nuevas Tecnologías de la Información y comunicación*, (coord. GALÁN MUÑOZ, A.), Tirant Lo Blanch, España, 2014, p. 39.

informativa actúa como derecho positivo, otorgándole el poder al individuo de elegir cómo se tratan sus datos, quienes, con qué fin, etc.

Centrando el punto de vista hacia la labor de los tribunales, concretamente el TC, encontramos una evolución a lo largo de los años, habiendo existido distintas fases históricas que han supuesto varias corrientes de actuación de los tribunales. Basándonos en la distinción que hace HERNÁNDEZ LÓPEZ, diferenciamos entre tres fases distintas. La primera se da entre 1981 y 1993, centrada en la preocupación respecto a los peligros que podía traer la aplicación de nuevas tecnologías en los derechos fundamentales. Una segunda fase existe entre 1993 y 2000, en la que se empieza a considerar la libertad informática como un derecho positivo y como una extensión de la intimidad de la persona. La tercera (y última fase hasta el momento) es la correspondiente al 2000 en adelante. En este periodo se ha empezado a reconocer plenamente la protección de datos personales, equiparándola con los demás derechos fundamentales (como la intimidad) y, finalmente, considerando la individualidad de este derecho<sup>57</sup>. Tal como hemos venido sosteniendo, es ahora, y más que nunca, relevante el derecho a la protección de datos en relación con la videovigilancia, y un ejemplo lo podemos encontrar también en la legislación de reciente creación.

En los últimos años hemos podido observar un crecimiento legislativo considerable en el ámbito de la protección de datos, y esto ha sido así con el objetivo de establecer poco a poco un marco jurídico más sólido. Ejemplos de esto son la RGPD de la UE o la LOPDGDD española. Un aspecto determinante dentro de estas leyes fue el deber del empleador para con el trabajador, deber basado en la obligación de aportar todo tipo de información relevante del sistema de cámaras electrónicas instalado.

Precisamente se puede leer en el párrafo 60 del preámbulo del RGPD que, “Los principios de tratamiento leal y transparente exigen que se informe al interesado de la existencia de la operación de tratamiento y sus fines. El responsable del tratamiento debe facilitar al interesado cuanta información complementaria sea necesaria para garantizar un tratamiento leal y transparente, habida cuenta de las circunstancias y del contexto específicos en que se traten los datos personales”. De aquí se puede extraer con claridad el derecho de información que tiene el trabajador, relacionado también con la protección

---

<sup>57</sup> HERNÁNDEZ LÓPEZ, J.M., *El derecho a la protección de datos personales en la doctrina del Tribunal Constitucional*, editorial Thomson Reuters y Aranzadi, Cizur Menor, 2013, pp. 87 a 111.

de datos y con el derecho de autodeterminación informativa, de los que venimos hablando en las últimas líneas.

Continúa el párrafo 60 del preámbulo añadiendo que, en relación con la información sobre la instalación de un sistema de cámaras de video en el entorno laboral, “dicha información puede transmitirse en combinación con unos iconos normalizados que ofrezcan, de forma fácilmente visible, inteligible y claramente legible, una adecuada visión de conjunto del tratamiento previsto”<sup>58</sup>. Es, por lo tanto, obligatoria la señalización de la existencia de videovigilancia, cuya ausencia supondría una vulneración del derecho de información y de la protección de datos.

Otro aspecto relevante de este derecho de información que posee el trabajador sería el consentimiento de este, es decir, la aprobación por parte del empleado a ser filmado y a que las imágenes captadas puedan utilizarse para distintos fines, debiendo ser todos ellos anunciados con anterioridad por el empleador.

A raíz de esto, podemos dirigirnos al art. 6 del título segundo de la LOPDGDD, que recoge los principios de la protección de datos, donde queda definido el consentimiento del afectado como, “toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que este acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen”<sup>59</sup>. Entendemos en estas líneas que el consentimiento por parte del trabajador puede ser expreso o tácito, y que, por lo tanto, no es obligatoria la pronunciación del trabajador al respecto, sino que tan sólo bastaría con, por ejemplo, su firma en el contrato de trabajo, texto donde estaría reunida la información al respecto.

Eso sí, de la misma forma que observa SAGARDOY BENGOCHEA, “una cosa es que en determinadas circunstancias el empresario quede eximido de requerir el consentimiento del trabajador, y otra muy distinta es que este último desconozca la existencia de un fichero en donde figuran sus datos y el tratamiento que se está haciendo de los mismos”<sup>60</sup>. Como ya hemos visto, la omisión de esta información sería una

---

<sup>58</sup> Véase el párrafo 60 del preámbulo del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

<sup>59</sup> Art. 6 de la LOPD 3/2018, de 5 de diciembre.

<sup>60</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., *Los Derechos fundamentales y el Contrato de trabajo*, editorial Civitas, Madrid, 2005, p. 77.



evidente vulneración del derecho de autodeterminación informativa, afectando al desconocimiento por parte del trabajador de la obtención y uso de sus propios datos personales, pero, por otra parte, la omisión de la aceptación no debe significar ningún tipo de vulneración de los derechos, siempre y cuando el trabajador sepa la información necesaria.

Sin embargo, y aunque este deber del empleador es un requerimiento imprescindible a los ojos de la ley, cuyo objetivo es informar al trabajador sobre todos los aspectos necesarios respecto a las medidas de videovigilancia adoptadas, no resulta tan imprescindible a ojos del TC y el TEDH, existiendo ciertas excepciones a él, y entre ellas puede estar la videovigilancia oculta.

Este tipo de vigilancia a través de cámaras ocultas no está amparado por ninguna ley y, aplicando lo que hemos visto anteriormente, podríamos concluir que el uso de la videovigilancia oculta no sería procedente, debido a la vulneración del derecho a la información, protección de datos e incluso de la intimidad y que, desde luego, la prueba extraída de ese uso oculto no podría ser valorada en el proceso, por ser ilegítima. Tal como expresó el TC 29/2013 en la sentencia del famoso caso de la Universidad de Sevilla, en relación con el uso de cámaras ocultas: “no hay una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho de información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales”<sup>61</sup>. Por lo que, en principio, resulta evidente la negativa jurídica y jurisprudencial al uso de sistemas de vigilancia electrónica ocultos.

Sin embargo, bajo ciertas circunstancias podría considerarse legítimo el uso de cámaras ocultas. En palabras de GOÑI SEIN, “debe prevalecer el interés público de la sociedad y las salvaguardias contra la ilegalidad. Se debe admitir, en consecuencia, la posibilidad de un control oculto mediante cámaras cuando tiene un verdadero carácter defensivo”<sup>62</sup>. Por lo tanto, unos datos lícitos extraídos de cámaras ocultas siempre deberán tener ese cariz defensivo del que habla el autor, ya sea hacia el patrimonio de la empresa o hacia el de los demás empleados.

---

<sup>61</sup> STC 29/2013, de 11 de febrero de 2013 (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2013).

<sup>62</sup> GOÑI SEIN, J.L., “Video vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas...” *Op. Cit.*, p. 80.



Un ejemplo que ratifica la posibilidad de extraer una prueba legítima de este uso oculto de la videovigilancia lo encontramos en el caso Köpke contra Alemania<sup>63</sup>, en el que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos consideró válida esta práctica al reunir ciertas características. Entre los hechos clave existía la sospecha por parte del empleador de dos trabajadores en concreto, a los que creía estar llevando a cabo comportamientos irregulares en horario laboral, siendo estos los únicos a los que grabó con esta cámara oculta. Además, la medida de vigilancia a través de cámaras se limitó en el tiempo, sólo habiéndose utilizado durante dos semanas.

Por lo tanto, al haber sido un uso tan contenido y justificado (limitado a dos semanas y a dos personas en concreto), el TEDH consideró válida esta omisión del derecho de información. No es así la opinión de los tribunales españoles, cuya opinión sobre la proporcionalidad de las medidas de control del empresario es considerablemente más laxa y relajada<sup>64</sup>, y un ejemplo de esto podría ser el caso López-Ribalda I, que trataremos más adelante en el epígrafe 3.4.

Ya hemos podido observar algunos casos de, tanto el poder de control y vigilancia del empleador, con sus posibles aplicaciones y limitaciones establecidas, como de los derechos del trabajador afectados por el uso de la videovigilancia. Por lo que ahora podemos pasar a analizar con mayor facilidad lo que, tanto tribunales españoles como europeos, han ido aportando al conflicto de intereses entre trabajador y empleador.

### **3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DEL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR EN EL USO DE VIDEOVIGILANCIA EN EL ENTORNO LABORAL**

A lo largo de este trabajo, hemos ido viendo ejemplos aislados de sentencias que han sentado jurisprudencia, en los que nos hemos apoyado para explicar aspectos teóricos del poder de control del art. 20.3 ET y de los derechos fundamentales del trabajador afectados por la aplicación de videovigilancia en el entorno laboral. Por lo que, en resumidas cuentas, hemos venido sirviéndonos hasta este momento de la jurisprudencia para ampliar

---

<sup>63</sup> STEDH 420/07, 5 de octubre de 2010.

<sup>64</sup> PRECIADO DOMENECH, C.H., “Derecho al secreto de las comunicaciones vs. Control empresarial. Nueva normativa de protección de datos y proyección en las relaciones laborales. El test barbulescu”, en Revista Jurídica de Canarias, Tirant Lo Blanch, España, 2019, Nº 52, pp. 42 a 88, p. 80.

y contextualizar el contenido teórico, sin explicar los pormenores de ninguna sentencia dado que no era relevante.

De igual manera, una vez abordados aspectos teóricos de gran importancia en las páginas anteriores, es procedente incidir en el análisis de algunas sentencias de órganos superiores, que funcionan como complemento práctico a lo contemplado hasta el momento. A lo largo de este epígrafe revisaremos y relacionaremos algunas sentencias con especial relevancia en la materia (cuatro en concreto), cuyas resoluciones suponen líneas maestras que seguir, y encontrando puntos de conexión y diferencias entre ellas, llegando así a profundizar en la vertiente más práctica y actual del conflicto entre trabajador y empleador para con el uso de videovigilancia en el área de trabajo. Como más adelante se podrá apreciar, la evolución jurisprudencial no ha sido un camino recto, corrigiendo unas sentencias el camino dictado por otras y creándose distintas formas de interpretar la legislación existente, creándose una suerte de movimiento zigzagueante a lo largo de los años en el que incluso el TEDH ha llegado a ser partícipe.

### **3.1 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 186/2000, DE 10 DE JULIO. EL “CASO ENSIDESA”**

Esta resolución del TC (conocida como “asunto Ensidesa”) y la STC 98/2000<sup>65</sup> sirvieron en su momento como ejemplos a seguir, siendo de las primeras resoluciones en esta materia, y marcando un camino a seguir, en palabras de GIL PLANA, estas sentencias “guiando la actuación tanto de los operadores jurídicos como de los órganos jurisdiccionales a la hora de enjuiciar el ajuste constitucional de la facultad empresarial de vigilancia y control de la actividad laboral”<sup>66</sup>. Por lo que, estas sentencias marcaron una tendencia a continuar por parte de los demás tribunales españoles, al menos en lo que respecta a la aplicación del triple juicio de proporcionalidad en las medidas de vigilancia a través de un sistema de cámaras en el entorno de trabajo.

Los antecedentes de este recurso de amparo se remontan a un economato denominado Ensidesa, donde, un descuadre llamativo en el rendimiento mensual de dos de sus secciones alarma al empresario que, con sospechas fundadas y razonables sobre un

---

<sup>65</sup> STC 98/2000, de 10 de abril de 2000 (BOE-T-2000-9223).

<sup>66</sup> GIL PLANA, J., “Control empresarial del uso personal por el trabajador de los medios tecnológicos...”, *Op. Cit.*, p. 231.

concreto grupo de trabajadores, decide contratar los servicios de una empresa de seguridad para instalar un sistema cerrado de cámaras de vigilancia. Esta medida se lleva a cabo sin dar cuenta a los trabajadores ni a sus representantes, a los cuales se les omitió cualquier tipo de información sobre el uso de videovigilancia en el local. Tras unas semanas, el empleador detecta irregularidades por parte de tres trabajadores, llevando a cabo, uno de ellos (la parte recurrente) el cobro de otros productos de menor valor al que se correspondería, quedándose con la diferencia monetaria. La empresa toma medidas disciplinarias con los tres, decidiendo despedir finalmente a este trabajador, que sería el futuro demandante.

Este empleado demanda a la empresa, alegando que su despido ha sido improcedente y fundamentándolo en la ilicitud de la prueba obtenida por las grabaciones, al haberse vulnerado su derecho a la intimidad, ya que, en palabras del TC en esta misma sentencia, “aunque esta clase de instalaciones tengan como fin controlar el trabajo, también registran el resto de los actos del trabajador pertenecientes a su intimidad, toda vez que este tipo de control no es selectivo en cuanto a las imágenes que capta”. Como ya hemos hablado, no sería hasta años más tarde cuando se empezaría a considerar el derecho de autodeterminación informativa y, por ende, la vulneración de la protección de datos como un derecho de mayor impacto y significancia para la materia en cuestión, por lo que en esas alturas aún era común que el centro de la fundamentación frente a la vigilancia de cámaras fuese la intimidad en su lugar. Sin duda, la posterior incidencia en estos derechos sería un gran acierto en la materia, dotándola de mayor profundidad y contemplando muchos aspectos que, en el momento de esta sentencia, se pasaban por alto.

En este asunto, el TC aplicó el triple juicio de proporcionalidad remitiéndose a las palabras de su sentencia anterior (la STC 98/2000), para llegar a la conclusión de que la medida adoptada no vulneraba la intimidad de los trabajadores, al cumplir con los requisitos que se le exigían por el principio de proporcionalidad. El tribunal desestimó el recurso de amparo del trabajador, ya que consideraba que las sospechas fundadas hacían que la adopción de esta medida de vigilancia estuviese justificada, que la localización de las cámaras era idónea para encontrar las posibles irregularidades y, en definitiva, que esta vigilancia oculta se había llevado durante un tiempo limitado y bajo un tratamiento equilibrado. Por lo tanto, la ponderación de valores del triple juicio de proporcionalidad

llevó al TC a concluir que el derecho a la intimidad del art. 18.1 CE no había sido vulnerado.

Sin embargo, este mismo tribunal extrajo conclusiones muy distintas del resultado de la STC 98/2000, de 10 de abril, y que es preciso señalar. GARCÍA-PERROTE y MERCADER UGUINA concluyen que, aplicando el mismo juicio de proporcionalidad que en la sentencia posterior y, dado que la instalación del sistema de cámaras se complementó con un sistema de escucha (la cual no se informó de su instalación), el tribunal consideró que sí se había vulnerado el derecho a la intimidad. Esto fue debido, principalmente, a que dicho sistema de escucha captaba tanto las conversaciones de los trabajadores como las de los clientes, y por lo tanto no era una medida proporcionada en su uso<sup>67</sup>.

Vista la resolución de este proceso, podemos entender la importancia de la proporcionalidad en el uso de la videovigilancia, y concretamente relacionada con la intimidad. El fin último del principio de proporcionalidad pasa, según LÓPEZ AHUMADA, por ser un juicio de racionalidad sobre la medida del empleador, que restringe la intimidad del trabajador y, al mismo tiempo, resaltar la posibilidad de defensa que tiene el trabajador al apoyarse sobre un derecho fundamental tan relevante como lo es la intimidad, para así frenar la “medida empresarial limitadora”<sup>68</sup>.

En lo que respecta al triple juicio de proporcionalidad, del que hace gala el TC en esta y otras muchas sentencias, no ha llegado nunca a acotarse de forma meticulosa la línea entre una medida proporcional y otra que no lo es. Esta peligrosa ambigüedad provoca que, en cada caso, deban tenerse en cuenta parámetros no del todo fiables, y siempre deba el tribunal competente deducir por cuenta propia si la medida de vigilancia es lo suficientemente proporcionada. En este sentido, considero necesario, el urgente establecimiento de unos parámetros orientativos más exactos sobre el uso proporcionado de cámaras de vigilancia ocultas, como podría ser la delimitación del tiempo en que se

---

<sup>67</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., “La jurisprudencia constitucional en materia social, veinticinco años después”, en *La Tutela Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales por los Tribunales Ordinarios* (coord. MURILLO DE LA CUEVA, P.L. y CARMONA CUENCA, E.), Tirant Lo Blanch, España, 2008, p. 130.

<sup>68</sup> LÓPEZ AHUMADA, J.E., “El derecho a la intimidad del trabajador como límite al control a distancia del empresario”, en *La Tutela Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales por los Tribunales Ordinarios* (coord. MURILLO DE LA CUEVA, P.L. y CARMONA CUENCA, E.), Tirant Lo Blanch, España, 2008, p. 335 a 336.

podría llevar a cabo la recopilación de información a través de estas. Estableciendo, por ejemplo, un tiempo límite de dos semanas, basándose en una comparativa entre varios casos, podría otorgar una mayor seguridad jurídica en esta materia.

### **3.2 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 29/2013, DE 11 DE FEBRERO. EL “CASO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA”**

El recurso de amparo resuelto por esta sentencia supuso un paso adelante en la protección de datos, al fijar el TC la definición del derecho de autodeterminación informativa del art. 18.4 CE, tratando así el derecho del afectado por la vulneración de sus datos a “ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin”<sup>69</sup>. En este texto podemos empezar a discernir el cambio en la tendencia jurisprudencial, al comenzar a tratarse y debatir con más asiduidad el derecho de autodeterminación informativa y menos el clásico derecho a la intimidad.

Este caso tiene su origen en las sospechas por el incumplimiento del horario laboral por parte de un trabajador de la Universidad de Sevilla. El director de recursos humanos de esta universidad decide aprovechar las cámaras de vigilancia previamente instaladas para comprobar si estas sospechas eran ciertas o no, destinando estos medios para un fin para el que previamente no habían sido utilizadas. Durante los meses de enero y febrero de 2006 se lleva a cabo la investigación sobre el trabajador, concluyendo este periodo con pruebas obtenidas por el sistema de vigilancia de que, efectivamente, el trabajador había estado cometiendo faltas en su horario laboral de entre media hora y varias horas de diferencia cada día, y por esta razón se le imponen tres medidas disciplinarias, consistiendo cada una de ellas en tres meses de inhabilitación de trabajo y sueldo.

Las sentencias en instancias inferiores a la imposición del recurso de amparo al TC desestimaron la pretensión del trabajador demandante, que alegaba la vulneración de su derecho de autodeterminación informativa, recogida en el art. 18.4 CE. Tanto el Juzgado de lo Social de Sevilla en primera instancia, como posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía no encontraron en este litigio una vulneración de ningún derecho fundamental del trabajador, y justificaron esta afirmación bajo el principio de

---

<sup>69</sup> MAYOR GÓMEZ, R., “Comentarios a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016: Grabación de imágenes de trabajadores sin obtener su consentimiento previo”, en *Revista Gabilex* (Coord. MUÑOZ DE PEDRO, A.), Nº 5, Servicios Jurídicos de Castilla la Mancha, España, 2016, p. 229.

proporcionalidad que hemos visto en la sentencia anterior, analizando cómo esta medida tomada por la universidad cumplía con los imperativos requisitos de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Sin embargo, al igual que RODRÍGUEZ ESCANCIANO compara esta resolución del TC con la anteriormente tratada STC 186/2000 (el caso Ensidesa), existen una gran variedad de diferencias entre ambas, no teniendo mucho sentido la aplicación en esta última sentencia del procedimiento deductivo llevado a cabo en la anterior. Esta autora afirma que el núcleo de la cuestión de esta resolución gira alrededor de una cuestión diferente a la instalación de cámaras ocultas y, por ende, a la intimidad. Vemos esto cuando afirma que, “el centro de valoración se sitúa en otro elemento distinto, en concreto, la información previa, en atención a que la vídeo vigilancia implica tratamiento de datos personales y resulta, por ende, aplicable la normativa de protección de datos personales”<sup>70</sup>. Por lo que, no sería tan importante la proporcionalidad de la medida llevada a cabo en este caso, sino más bien la omisión de información que la universidad ha tenido para con el trabajador, al cual no informó sobre la finalidad de vigilancia hacia su trabajo que podían tener las cámaras instaladas en los vestíbulos. Esta misma autora cita a GOÑI SEIN al concluir que, el estar tratando una situación relacionada con la protección de datos implica la admisión de los principios de protección de datos como canon de enjuiciamiento constitucional frente a cualquier medida que restrinja o trate datos de carácter personal del trabajador<sup>71</sup>.

Entre las quejas que dirige el recurrente al TC, sigue alegando la vulneración de su derecho a la autotutela informativa del art. 18.4 CE, al no habersele facilitado información sobre la videovigilancia, y apoya la lesión de ese derecho en la doctrina sentada por la STC 292/2000, de 30 de noviembre.

---

<sup>70</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales... Op. Cit.*, p. 51.

<sup>71</sup> GOÑI SEIN, J.L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”, *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (VVAA)*, editorial Cinca, Madrid, 2014, p. 44.

El TC, por su parte, reconoce que la materia que se está tratando, y la verdaderamente relevante para el caso, es la protección de datos. También se apoya, al igual que el recurrente, en la STC 292/2000, y se ayuda de esta para remarcar las diferencias entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos, citando así que, “la peculiaridad de este derecho fundamental a la protección de datos respecto de aquel derecho fundamental, tan afín como es el de la intimidad, radica, pues, en su distinta función, lo que apareja, por consiguiente, que también su objeto y contenido difieran”<sup>72</sup>. Ya nos encargamos de hablar de la diferenciación de funciones entre estos dos derechos, pero en resumidas cuentas se puede decir que, el derecho a la intimidad confiere a la persona la facultad de imponer a cualquier tercero la prohibición de toda intromisión en su esfera privada, mientras que el derecho a la protección de datos abarca distintos poderes, todos relacionados con los datos personales, desde requerir el consentimiento de la persona para que sus datos puedan ser tratados, el deber a ser informado sobre el destino que tengan esos datos recopilados como a “acceder, rectificar y cancelar dichos datos”<sup>73</sup>.

Una vez aclarados los conceptos, el tribunal afirma que las facultades del empleador están limitadas por los derechos fundamentales de los trabajadores, y por ello no podrá el empresario extralimitarse en sus funciones. Resulta evidente, a la luz de los hechos, que el deber de información sobre la función de las cámaras instaladas debía haberse llevado a cabo, y que la omisión de este vulnera el derecho del art. 18.4 CE. Tal como podemos leer en la parte de fundamentos jurídicos, “no hay en el ámbito laboral, por expresarlo en otros términos, una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE. Por tanto, no será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la Ley (arts. 6.2 LOPDGDD y 20 LET), o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, antes bien, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa.”

---

<sup>72</sup> STC 292/2000, de 30 de noviembre.

<sup>73</sup> GUDE FERNÁNDEZ, A., “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, en *Revista de Derecho Político*, 2014, Nº 91, pp. 53 y 54.



Resulta esclarecedor considerar que no eran tan relevantes los hechos sobre la existencia de un distintivo que anunciase la instalación de videocámaras, ni la proporcionalidad de este sistema, sino la omisión de la información necesaria al trabajador. Dicha información debe, por lo tanto, ser “previa y expresa, precisa, clara e inequívoca”, y debe contener de igual modo la finalidad de control de la actividad laboral que iba a ser captada y tratada.

Otro aspecto relevante que destaca el tribunal es la localización de las cámaras, cuya idoneidad es puesta en duda, sobre todo al tratarse de un vestíbulo, no siendo una zona donde se desarrolle ninguna actividad laboral, o al menos no la del trabajador en cuestión.

Por todo esto, el TC otorga el amparo al trabajador, declarando nula la prueba obtenida a través de la vulneración del derecho de autotutela informativa del art. 18.4 CE, al igual que anulando las sanciones impuestas sobre este mismo.

Un año más tarde, el Tribunal Supremo dictaría una sentencia que reafirmaría lo visto en esta, ya que su fallo expresa las mismas ideas<sup>74</sup>, y ayudaría a solidificar lo argumentado. Del estudio de estas sentencias se desprende, por lo tanto, la obligación de las empresas de informar del alcance y duración del tratamiento de los datos, al igual que el uso que se haga de estos, no pudiéndose derivar sanciones disciplinarias de las grabaciones obtenidas por videovigilancia si los trabajadores no han sido debidamente informados antes<sup>75</sup>.

### **3.3 SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 39/2016, DE 3 DE MARZO. EL “CASO BERSHKA”.**

Tras tres años después de la anterior resolución, aparece esta nueva sentencia del TC que, en esencia, viene a matizar aspectos de la STC 29/2013<sup>76</sup> y en la que, como veremos, el TC ajusta su doctrina a un caso con bastantes parecidos con los dos anteriormente vistos, pero con alguna que otra diferencia a destacar. En este caso, volvemos a ver en el centro del conflicto al derecho de protección de datos, regulado en el art. 18.4, y el deber de

---

<sup>74</sup> Véase la STS 2618, de 13 de mayo.

<sup>75</sup> ARRABAL PLATERO, P., “La videovigilancia laboral como prueba en el proceso”, *Revista General de Derecho Procesal*, 2015, Nº 37, p. 15.

<sup>76</sup> GARCÍA SALAS, A.I., “Videovigilancia y control empresarial del trabajador. Su regulación en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos”, en *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y la cohesión social* (coord. DE LA PUEBLA PINILLA, A. y MERCADER UGUINA, J.R.), Tirant Lo Blanch, España, 2019, p. 557.



información que tiene la empresa con el trabajador. Pasemos, pues, a entender el contexto, parte esencial del litigio que lo diferencia del resto de casos vistos hasta el momento.

A raíz de unas sospechas sobre ciertas irregularidades en la caja de un establecimiento de venta de prendas de vestir de la empresa Bershka, el departamento de seguridad de Inditex, grupo al que pertenece esta empresa, encarga la instalación de unas cámaras de videovigilancia, las cuales se acaban situando dirigidas a las cajas registradoras. Sin embargo, y como viene siendo habitual en este tipo de casos en los que se pretende detectar alguna irregularidad por parte de un trabajador, esta instalación no se informó a la plantilla de trabajadores, con la única excepción a esto de la colocación de un distintivo informativo en el escaparate del local, en el que sí se avisaba de la existencia de dispositivos de grabación en el interior. Tras la visualización de lo grabado en semanas posteriores, la empresa detecta que una trabajadora ha venido realizando apropiaciones dinerarias indebidas y, por lo tanto, se toma la decisión de despedirla por transgresión de la buena fe contractual.

La trabajadora despedida presenta una demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, solicitando la declaración de nulidad del despido, alegando que este atentaba contra su honor, intimidad y dignidad, y esto es debido a la ausencia de información, no conociendo la demandante de la existencia de las cámaras instaladas por la empresa. El TSJ de Castilla y León falla afirmando que el despido es procedente, y se apoya en lo dicho por la anteriormente analizada STC 186/2000, de 10 de julio (el caso Ensidesa), al considerar que, “en la instalación y grabación se cumplió escrupulosamente la normativa al respecto. En efecto, con arreglo a la STC 186/2000, de 10 de julio, concurría la situación precisa para el control oculto, esto es sin notificar expresamente la colocación de la cámara a los trabajadores, porque era, en principio, el único medio posible dicho control para satisfacer el interés empresarial de saber fehacientemente quien estaba realizando los actos defraudatorios de los que indiciariamente ya se tenían conocimiento”. En resumidas cuentas, el tribunal recurre a la aplicación del ya clásico principio de proporcionalidad, entendiendo que la medida adoptada es idónea, necesaria y proporcionada.

Finalmente, la trabajadora llega a interponer un recurso de amparo ante el TC, alegando la vulneración de los art. 14, 15, 18.1, 18.4 y 24 CE. En relación con el supuestamente vulnerado derecho de protección de datos y, una vez más, con la STC 29/2013, de 11 de

febrero (caso de la Universidad de Sevilla), la trabajadora sostiene, apoyándose en esta resolución, que la información previa al trabajador es un factor ineludible dentro de la relación laboral, y más concretamente en un caso como el que se trata, que “en el ámbito laboral, no existe razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE, sin que sea suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito o que pueda resultar eventualmente proporcionado al fin perseguido, debiendo el control empresarial asegurar en todo caso la debida información previa”. Por esta razón, la trabajadora considera que la prueba obtenida a partir de esta vulneración de sus derechos debe considerarse como ilegítima.

Por su parte, el Ministerio Fiscal señala las diferencias entre esta y la STC 29/2013, en la cual, el núcleo de la cuestión era un sistema de vigilancia instalado a largo plazo, y cuya característica polémica radicaba en la distinta finalidad que se le dio a este instrumento. Por el contrario, el Fiscal afirma que en esta ocasión, el centro de la cuestión gira en torno a un mecanismo de captación de imágenes de carácter transitorio, y cuya finalidad registrada coincide con el uso que se le ha dado, que es vigilar a la plantilla de trabajadores en relación a unas sospechas concretas de sustracción ilegítima. En cambio, el Ministerio Fiscal sí encuentra paralelismos con la también analizada previamente STC 186/2000, al tratarse en ambas, casos relacionados con la videovigilancia oculta que, al menos en esta primera, quedó de sobra probada su legitimidad, debido a la proporcionalidad de esta respecto al contexto en el que se utilizó.

La diferenciación que plantea el Fiscal ha sido tratada por otras autoras/es, como es el caso de GUDE, quien afirmó que, “si aplicamos el régimen general del tratamiento de datos a la videovigilancia en el ámbito laboral, podemos afirmar que 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.”<sup>77</sup>. Con esto, la autora explica que siempre que la finalidad por la que se instalaron las cámaras de vigilancia coincida con la que se ha llevado a cabo para obtener la prueba (en este caso la vigilancia del empleado

---

<sup>77</sup> GUDE FERNÁNDEZ, A., “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos...”, *Op. Cit.*, pp. 58.

y su buen hacer en su jornada laboral), no será necesario el consentimiento expreso, bastando con una señalización acorde a lo establecido por el RGPD y la LOPDGDD.

Ya en los fundamentos jurídicos del texto, el tribunal comienza señalando que, efectivamente, la imagen se debe considerar dato personal y, por lo tanto, la situación abordada está relacionada con la materia de esta índole. Unas líneas después, es mencionada la antigua LOPD (vigente aún en la publicación de esta sentencia), en la cual se establece que, “el tratamiento de los datos personales solamente será posible con el consentimiento de sus titulares, salvo que exista habilitación legal para que los datos puedan ser tratados sin dicho consentimiento”<sup>78</sup>. La cuestión que discernir por el TC aquí es, por lo tanto, si esta situación analizada entra dentro de esas excepciones habilitadas por la ley, y aquí es donde entra el juego el art. 6.2 de la LOPD. En este artículo se enumeran los supuestos contemplados por la ley en los que no es necesario el consentimiento del afectado, en concreto podemos leer que, “no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos del artículo 7, apartado 6, de la presente Ley, o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado”<sup>79</sup>.

El tribunal argumenta que, dado que esta medida de vigilancia fue dirigida a comprobar el cumplimiento de la relación laboral, y este objetivo se encuentra dentro del contrato de trabajo, la situación en la que se instalaron los dispositivos de grabación se encontraría entre una de las excepciones mencionadas en el art. 6.2 de la LOPD. Sin embargo, esta ausencia justificada de aceptación del trabajador no significa que no deba existir información concreta que acredite la existencia de dicho sistema de dispositivos de grabación. ESPARZA LEIBAR indica que, el empleador que instale cámaras de

---

<sup>78</sup> Véase la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

<sup>79</sup> Art. 6.2 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

videovigilancia debe cumplir con el requisito imperativo de colocar, al menos en la zona donde se lleve a cabo la captación de imágenes, “un distintivo informativo en lugar suficientemente visible, y ello tanto en espacios abiertos como cerrados”<sup>80</sup>.

Siendo esto así, el TC considera que el consentimiento del trabajador no era necesario en esta ocasión, al tratar el fin de las grabaciones sobre una materia recogida en el contrato de trabajo y, por otro lado, al ponderar la proporcionalidad ejercida entre el derecho del trabajador a la protección de sus datos y el poder de control del empleador, recogido en el art. 20.3 ET.

Ahora bien, el mismo tribunal abarca la cuestión principal, es decir, la supuesta vulneración del derecho a la protección de datos del trabajador del art. 18.4, indicando que las cámaras se habían instalado con un fin muy concreto (captar las sustracciones de dinero por parte de la trabajadora) y apuntando, concretamente, hacia las cajas. Además, la empresa se había encargado de poner la señal informativa (en este caso en el escaparate de la tienda), cumpliendo así con la obligación impuesta por la Instrucción 1/2006 de la AEPD. Por esta razón, el tribunal no entiende vulnerado el derecho recogido en el art. 18.4 CE, ya que la empresa ha llevado a cabo el comportamiento exigido por el marco legal en todo momento.

Finalmente, el tribunal se limita a aplicar el principio de proporcionalidad para ponderar si el derecho a la intimidad del art. 18.1 ha sido vulnerado y, de la misma manera que con el derecho a la protección de datos, tampoco observa ninguna vulneración de la intimidad en la medida adoptada por la empresa Bershka, ya que esta instalación y el consiguiente uso que se les dio a las cámaras se considera idóneo, necesario y proporcionado.

A la luz de las sentencias analizadas podemos, poco a poco, ir observando el avance doctrinal que el TC ha ido generando a través de los años, habiendo cambiado ciertos criterios de una resolución a otra, como es el caso del deber de información previa del empleador. A continuación, observaremos el cambiante punto de vista que tiene el Tribunal Europeo de Derechos Humanos respecto al que ya hemos observado por parte

---

<sup>80</sup> ESPARZA LEIBAR, I., “Videovigilancia y protección de datos personales al margen de la LO 4/1997”, en *Videovigilancia: ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de los datos personales* (coord. JOSÉ FRANCISCO ETXEBERRIA GURIDI e IXUSKO ORDEÑANA GEZURAGA), Tirant Lo Blanch, España, 2010, p. 280.

de los tribunales españoles, y que tantas polémicas ha suscitado en el sector jurídico y, más concretamente, el de la videovigilancia laboral<sup>81</sup>.

### **3.4 SENTENCIAS DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS LÓPEZ RIBALDA I y II.**

A la vista de lo que venimos analizando, los últimos 20 años han sido tiempos convulsos para la jurisprudencia respecto a la videovigilancia laboral, formándose una suerte de movimientos zigzagueantes en la doctrina, la cual se ha mantenido en constante cambio debido a lo reciente de algunos derechos (como el de la protección de datos) y de la tecnología de cámaras de grabación, que cada día amplía las posibilidades existentes.

Al respecto, también se ha pronunciado el TEDH en dos ocasiones distintas por un mismo asunto, precisamente, español, siendo la segunda sentencia pronunciada por la Gran Sala. Ambas resoluciones de este tribunal han supuesto un antes y un después en la aplicación de legislación sobre videovigilancia y son, hoy en día, un punto de referencia jurisprudencial, especialmente respecto a la interpretación de esta materia por parte de los tribunales españoles<sup>82</sup>. Sin embargo, es conveniente adelantar que ambas resoluciones dictaminan en dos sentidos distintos, corrigiendo la segunda a lo afirmado por la primera.

Este caso comienza como tantos otros, con la sospecha por parte del empleador de un supermercado de unas posibles sustracciones ilegítimas a manos de los trabajadores, al existir importantes descuadres entre las cifras de ventas y el stock de la empresa. Por esta razón, el empleador decide instalar una serie de cámaras ocultas, unas visibles y sobre las que previamente se ha avisado a la plantilla de trabajadores, y otras ocultas y de las que no se ha aportado ningún tipo de información. Mientras que las cámaras visibles fueron instaladas apuntando a las puertas de acceso y salida del local, las ocultas fueron colocadas de cara a las cajas registradoras, con la clara intención de detectar cualquier irregularidad que confirmase las sospechas previas del empresario.

---

<sup>81</sup> BILBAO UBILLOS, J.M., “La vida privada en el ámbito laboral”, en *De la intimidad a la vida privada y familiar. Un derecho en construcción* (Coord. MATIA PORTILLA F.J. y LÓPEZ DE LA FUENTE G.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 193 a 194.

<sup>82</sup> VVAA, “Comentario a la STEDH 17 octubre 2019, Caso López Ribalda c. España (Gran Sala). Vídeo vigilancia, protección de datos y controles ocultos”, en *Hablemos de Derechos Humanos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 679.

Transcurrido un tiempo, varias trabajadoras son captadas cometiendo irregularidades, así que son reunidas por la empresa y se les muestran las imágenes en las que se puede observar a estas empleadas cometiendo los hurtos, tras lo que despiden a las cinco. Cabe señalar que, estas personas investigadas no supieron en ningún momento anterior que habían estado siendo grabadas por un sistema de vigilancia que apuntaba hacia ellas, sí, en cambio sobre el resto de cámaras que sí fueron anunciadas sus instalaciones. Tres de las empleadas firmaron acuerdos con la empresa, en los que se comprometían a no demandar al supermercado e, igualmente, la compañía no tomaría acciones legales contra ellas. Sin embargo, todas las empleadas despedidas acabaron demandando a la empresa, primero por los juzgados de los social y, más tarde, recurriendo la sentencia de instancia ante el Tribunal Superior de Justicia. En ambas sentencias, los tribunales admitieron las grabaciones de vídeo como pruebas legítimas, al considerar que habían sido obtenidas lícitamente, al no haber vulnerado ningún derecho y cumplido los requisitos de proporcionalidad. Tras estas resoluciones, las demandantes deciden elevar la cuestión hasta el mismo TEDH.

De entre las cuestiones dirimidas por el TEDH en la primera sentencia, de 9 de enero de 2018, encontramos la que tiene especial relevancia respecto al tema del que trata este trabajo, que es si el derecho al respeto de la vida privada (recogida en el art. 8 del CEDH) fue efectivamente vulnerado o no por parte de la empresa.

Remitiéndose a la legislación española, el tribunal señala que existe en el ordenamiento español la obligación de informar de forma clara y concisa a las personas sobre el almacenamiento y tratamiento de datos personales, tal como recogía el art. 5 de la LOPD o recoge actualmente el art. 11 de la LOPDGDD, y que aún así, los trabajadores no fueron debidamente informados respecto a las cámaras ocultas. La razón de los tribunales españoles para considerar las grabaciones obtenidas a partir de videovigilancia oculta como legítimas, a pesar de esta grave omisión informativa, era la doctrina sentada por sentencias como la STC 186/2000. Según este criterio del TC, la existencia de una sospecha previa y fundada por parte del empleador, además de la inexistencia de otro medio más afín para proteger los derechos de este, eran los requisitos que legitimaban la existencia de un control oculto, dentro de la proporcionalidad<sup>83</sup>.

---

<sup>83</sup> Véase la STC 186/2000, de 10 de julio.

En relación con la proporcionalidad, los demandantes acusaron a la empresa de no haber establecido un tiempo concreto de uso de las cámaras ocultas ni, igualmente, tener sospechas fundadas sobre un grupo concreto de empleados, al apuntar las cámaras a todas las cajas registradoras indistintamente. El TEDH acude a su anterior sentencia de 5 de octubre de 2010, el conocido como “caso Köpke contra Alemania” para comparar entre ambas resoluciones, concluyendo que, al contrario que en el caso Köpke, donde las sospechas se centraron en dos individuos concretos y en un rango temporal limitado, no era de la misma manera en esta situación. GUDÍN lo resume afirmando que, “a diferencia del caso Köpke c. Alemania, el TEDH entendió que los tribunales nacionales no habían logrado un justo equilibrio entre el derecho de los solicitantes a la privacidad y los derechos de propiedad del empleador”<sup>84</sup>.

Finalmente, el tribunal llega a la conclusión de que el derecho de respeto a la vida privada del art. 8 CEDH había sido violado por la instalación de cámaras ocultas sin información previa, dado que, en opinión del TEDH, los juzgados españoles no llevaron a cabo una adecuada ponderación entre los derechos de las empleadas y el interés del empresario a la protección de su patrimonio. Resuelta esa cuestión, se le impone la obligación a España de indemnizar a las trabajadoras recurrentes por daños y perjuicios, dado que era responsable de la discordancia existente entre la justicia española y la debida protección de la vida privada de los ciudadanos que exige el art. 8 CEDH.

Tras el impacto que supuso esta sentencia, los tribunales españoles comenzaron a adaptarse a los patrones dictados por el TEDH, que había marcado unas nuevas pautas a seguir con esta resolución. Sin embargo, tras el recurso presentado por el Gobierno español, da lugar la sentencia conocida como López Ribalda II. Transcurrido un año desde la sentencia del TEDH sobre el caso López Ribalda, se publica una nueva resolución, la STEDH de 17 octubre 2019, Caso López Ribalda contra España, pero en este caso, la Gran Sala del TEDH era la encargada de llevar a cabo el análisis del recurso. Esta nueva resolución jurídica reescribe el camino a seguir por los juzgados españoles, al cambiar de opinión respecto a la resolución de un año antes<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> GUDÍN RODRÍGUEZ-MARGARIÑOS F., *Nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos Versus Big Data*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, p. 279.

<sup>85</sup> VVAA, “Comentario a la STEDH 17 octubre 2019, Caso López Ribalda c. España (Gran Sala) ...” *Op. Cit.*, p. 686.



Abordando así el tribunal, una vez más, la presunta vulneración del art. 8 CEDH por parte de la empresa, parte de la sentencia en la que nos centraremos al ser parte de la materia relevante a analizar por este trabajo. En este sentido, la Gran Sala considera que el art. 8 CEDH cede a los Estados la posibilidad de aprobar o no una legislación más concreta en la materia, y afirma que las garantías existentes en España son capaces de proporcionar una protección adecuada para salvaguardar los derechos contenidos en este artículo en concreto.

En relación con las sentencias del caso Barbulescu I y II, concretamente con la STEDH de 12 de enero de 2016 y la STEDH de 5 de septiembre de 2017, el TEDH aplica la doctrina extraída de ellas, estableciendo una serie de factores a ser tenidos en cuenta por los tribunales nacionales para garantizar la proporcionalidad de las medidas de videovigilancia dentro del entorno laboral.

Tomando como referencia el comentario realizado por MONEREO PÉREZ y de ORTEGA LOZANO sobre esta sentencia que estamos tratando (López Ribalda II), pasamos a enunciar ciertos aspectos clave señalados, donde el primero a ser tenido en cuenta es si el trabajador ha sido previamente notificado de la adopción de medidas de videovigilancia, ya que, aunque esta notificación se pueda realizar de varias formas distintas, siempre debe ser clara sobre la naturaleza de la grabación y debe darse antes de la implementación. En segundo lugar, encontramos el alcance de la grabación del empleador, donde se debe tener en cuenta cómo de intrusiva es la medida aplicada, valorándose la privacidad del trabajador en el área donde se graba, además de las limitaciones temporales y espaciales y, de igual manera, el número de personas que vayan a tratar dicho material. En tercer lugar, estarían las razones del empleador para usar dicha medida, las cuales deben fundamentar y legitimar la aplicación de la vigilancia por cámaras, teniendo que ser estas razones más justificadas en función de cómo de intrusivo haya sido el medio usado. El cuarto aspecto a tener en cuenta es si hubiese existido un método menos intrusivo que el utilizado, necesitándose una evaluación en relación al contexto del caso concreto. En quinto lugar, las consecuencias que acarrea este método de vigilancia para el trabajador, debiendo haber sido este instrumento el adecuado para la consecución del objetivo del empleador y haberse usado respecto a los patrones marcados legalmente. Y, finalmente, el último aspecto a tener en cuenta es si el trabajador ha tenido las salvaguardas apropiadas, como podría haber sido la previa información por parte del



empleador al trabajador o a sus representantes<sup>86</sup>. Por lo tanto, tomando como referencia los citados aspectos, el TEDH valora si la legislación interna, al igual que los tribunales españoles, proporcionaron suficiente protección a las trabajadoras respecto al derecho a su vida privada.

El tribunal comienza apreciando la existencia de la LOPDGDD y de la Instrucción 1/2006 de la AEPD, siendo ambos textos destinados a establecer un marco legislativo de referencia que proteja el derecho recogido en el art. 8 CEDH. La no aplicación u observancia de estos textos por parte del empleador puede acarrear sanciones administrativas o derivar en responsabilidad civil. Además, ninguna prueba que haya vulnerado alguno de los derechos fundamentales protegidos por la CE puede ser aceptado por un tribunal español, considerándose cualquier ley en este aspecto como ilegítima y prohibida. Por esta razón, el TEDH considera adecuado este marco jurídico vigente en el ordenamiento español.

Una vez dirimido esto, la Gran Sala se centra en valorar la actuación de los tribunales españoles, determinando cómo fueron tenidos en cuenta los seis aspectos del principio extraído del caso *Barbulescu*.

La razón aportada por los tribunales españoles para justificar la legítima instalación de la videovigilancia fue, en primer lugar, las sospechas previas del empleador, y por otro lado, también entendieron como justificado el alcance y nivel de intrusión de la medida aplicada, al haberse limitado espacialmente (cámaras apuntando en dirección a las cajas) como temporalmente (habiendo sido esta medida aplicada de forma temporal y en su justa medida). El TEDH considera razonables estas justificaciones y concuerda con ellas.

Abordando otro aspecto, el tribunal señala que las localizaciones grabadas tienen un gran tráfico de público, como los clientes, teniendo así un carácter menos reservado que una zona privada, como pueden ser las duchas, zona de descanso o guardarropas, donde sí existe una mayor protección al existir un mayor nivel de privacidad. Por lo que, por lo general, la zona de las cajas no tiene un carácter cerrado, como una oficina, y considerándose un lugar con menor protección al estar abierto al público.

---

<sup>86</sup> VVAA, “Se justifica la grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia debidamente acreditada de sospechas razonables de irregularidades graves”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Tribuna, N° 8, 2019, p. 5 y 6.

En relación al tiempo en el que se desarrolló la vigilancia con las cámaras, el TEDH observa que duró diez días, y que fue cesada en cuanto se obtuvieron pruebas suficientes para encontrar a los culpables. Por esta razón, y en comparación con el caso Köpke, en el que la duración de las grabaciones fue de catorce días y el mismo tribunal consideró proporcionada, el TEDH afirma que este límite temporal respeta la proporcionalidad que se debería haber cuidado en este caso.

Respecto a los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad de la doctrina constitucional, de los que hemos hablado en la STC 186/2000, como en la STC 29/2013 y en la STC 39/2016, se observa la aplicación de estos por parte de los tribunales españoles, al valorarse que no existía ningún medio menos intrusivo para que el empleador lograra el objetivo de encontrar a los culpables de los descuadres de las cajas (necesidad), también que las cámaras apuntaban concretamente al lugar del que se tenían sospechas (idoneidad) y que, tal como hemos señalado en líneas anteriores, se aplicó una limitación tanto temporal como espacial respecto a la proporcionalidad del sistema de cámaras.

Un aspecto que resulta llamativo es la omisión que existió respecto a la información del trabajador de la instalación de las cámaras ocultas, sí existiendo, en cambio, información sobre el resto de las cámaras y señalizándose oportunamente con los distintivos exigidos por la ley. El TEDH ha venido con los años reforzando la aplicación del derecho de información, recogido en el art. 5.1 del RGPD 2016, exigiendo “que todo tratamiento de datos respete, no sólo la ley, sino también los principios de la buena fe y de la transparencia”<sup>87</sup>. Y en este sentido, y a la luz de la legislación española, que establece una obligación de información al empleado, resulta un aspecto importante esta omisión ocurrida con las cámaras ocultas. Sin embargo, el tribunal subraya que la facilitación de esta información por parte del empleador es uno de los aspectos que el tribunal ha recalcado como importantes y que, ante la falta de información, las garantías exigidas al resto de aspecto deben ser tenidas aún más en cuenta, teniendo éstas más importancia ahora.

---

<sup>87</sup> MIÑARRO YANINI, M., “Los test de transparencia y proporcionalidad: reforzamiento legal del deber de información útil o de calidad (previa y precisa)”, en *El Reglamento General de Protección de Datos* (Coord. GARCÍA MAHAMUT R. y TOMÁS MALLÉN B.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, p. 473.

La Gran Sala señala que el principio constitucional de proporcionalidad sí ha sido aplicado en todo momento, y a pesar de que los tribunales españoles no tuvieron en cuenta la omisión de información de la empresa, considera el tribunal que las sospechas fundadas del empleador son una razón de peso para justificar esta falta de información a los empleados.

Finalmente, habiendo sido valoradas las garantías previstas en el ordenamiento jurídico español y la actuación de los tribunales españoles, el TEDH acaba concluyendo que se ha protegido el derecho del art. 8 de la CEDH, y que la privacidad de las trabajadoras no fue violada por las medidas adoptadas por la empresa.

Del fallo de esta sentencia podemos sacar dos claras conclusiones, tal como afirman ALFONSO MELLADO y FABREGAT MONFORT, se entiende, tras la STEDH, “la necesidad de aviso o advertencia o información previa al trabajador (aunque la ausencia de esta información exigirá más ponderación de los intereses en juego pero no la nulidad absoluta de los medios de prueba obtenidos de este modo), y la necesidad de analizar desde una proporcionalidad estricta la ponderación de los derechos en juego, en aras a lograr que las medidas empresariales adoptadas que afecten a los derechos de los trabajadores no los vulneren”<sup>88</sup>. Por lo que, finalmente, el propio TEDH rectificó las pautas establecidas en la primera sentencia del 9 de enero de 2018 para concluir con esta ponderación de aspectos, en los que, de haberse omitido uno de ellos, como es el caso de la información, no supondría *per se* la consideración de ilegítima de una prueba obtenida con esta omisión, debiéndose valorar con mayor severidad el resto de aspectos en consideración, pudiendo entre el resto concluirse la proporcionalidad de la medida adoptada.

---

<sup>88</sup> ALFONSO MELLADO, C.L. y FABREGAT MONFORT, E., “Los derechos generales y los deberes del trabajador”, en *GPS Laboral Guía Profesional 6ª Edición 2020* (Coord. ALFONSO MELLADO, C.L. y FABREGAT MONFORT, E.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 375.

#### 4. CONCLUSIONES

1. El uso de dispositivos de grabación puede resultar un método de vigilancia especialmente invasivo, hecho por el que deben existir fuertes limitaciones a su aplicación en el entorno laboral, teniéndose en cuenta en todo momento los derechos afectados por su instalación y las directrices a seguir para respetar lo impuesto por la ley.

2. Los derechos fundamentales del trabajador y el poder de control del empleador entran en conflicto al existir un sistema de videovigilancia, debiéndose establecer una serie de limitaciones para que, de esta manera, pueda existir un equilibrio entre ambos. Sin embargo, nunca podrá el empleador vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores, aun cuando este tenga justificada la limitación de esos derechos en su poder de control y vigilancia del art. 20.3 ET. Es necesario un mayor desarrollo legislativo en este sentido, que establezca con mayor profundidad y exactitud las barreras que equiparen estas disidencias de intereses, ya que, aunque leyes como la LOPDGDD y el ET han establecido límites a los derechos en conflicto en la videovigilancia, aún no existe un marco legislativo suficientemente concreto y sólido en España, pudiéndose encontrar aún muchos aspectos ambiguos entre sus artículos, como la definición de privacidad o la proporcionalidad de estas medidas de control.

3. Debido a la falta de solidez legislativa, el trabajo de interpretación de las leyes vigentes por parte de los tribunales españoles ha revestido especial importancia. Normas como el ET, la CE, el RGPD 2016 o la LOPDGDD han sido objetivo del análisis interpretativo a lo largo de los años, estableciéndose una extensa jurisprudencia para suplir así las carencias y lagunas existentes en estos textos. Como ejemplos, podríamos ver la doctrina del triple test de proporcionalidad, creada por el TC para arrojar luz sobre el principio de proporcionalidad aludido en el art. 89 de la LOPDGDD, o las excepciones que los tribunales españoles han venido aplicando para legitimar el uso de videovigilancia oculta en determinadas ocasiones, no recogida esta posibilidad en ningún texto legal.

4. La consideración de la prueba prohibida es un elemento clave para establecer una barrera al abuso de la videovigilancia por parte del empleador, que deberá respetar con sumo cuidado lo dictado por leyes y tribunales para que las pruebas obtenidas a raíz de este método de vigilancia puedan ser consideradas como legítimas ante un tribunal. En consecuencia, el TC creó el test de proporcionalidad para la valoración de la legitimidad

de una prueba obtenida a través de videovigilancia, consistente en estimar si la medida adoptada fue proporcionada, idónea y necesaria. Sin embargo, es necesario reducir más la discrecionalidad del tribunal que aplique el test, no sirviendo como fundamento único que un sistema de cámaras cumpla con esos tres requisitos, tal como se puede apreciar en lo expresado en la última STEDH del caso López Ribalda.

5. Sin embargo, tal como hemos visto en la doctrina del TC, la videovigilancia oculta, aunque en un principio prohibida por la necesidad de información a los trabajadores, puede darse bajo ciertas condiciones que suponen una excepción a este derecho. Se podría justificar la instalación de cámaras sin la previa aportación de información, siempre que existan sospechas previas y fundadas por parte del empleador sobre una posible actividad contraria al contrato de trabajo desarrollada por un trabajador. Igualmente debe tenerse en cuenta la proporcionalidad con la que se ha aplicado la videovigilancia oculta, tanto en el tiempo como en el espacio, existiendo unas cifras de referencia aproximadas, pero que en ningún caso han sido concretadas en profundidad. Por esta razón, sería lógico que en el futuro se trabajase en reducir la discrecionalidad del límite espacial y temporal de las grabaciones ocultas, aportando así más seguridad a la aplicación de estas medidas.

6. La finalidad registrada por la que se instalan los aparatos de grabación debe corresponder con el trato y el uso que se les dé a las imágenes captadas por este sistema. En caso contrario, se debería informar a los trabajadores con anterioridad del nuevo fin que vayan a tener las grabaciones, ya que ante la omisión de esta información se estaría ante una vulneración del derecho de autotutela informativa y del derecho de protección de datos.

7. Otro derecho a tener en cuenta en materia de videovigilancia es el de información al trabajador, por el que el empleador se haya obligado a aportar datos necesarios sobre el conocimiento de las cámaras (el uso que se le va a dar a las grabaciones, el lugar donde han sido instaladas...) a todos los empleados de la plantilla o a sus representantes. Es más, tal como indica el art. 22.4 LOPDGDD, la señalización de un distintivo informativo en el local donde se lleven a cabo las grabaciones es obligatorio y puede llegar a suplir la falta de información al trabajador, tal como se aprecia en la STC 39/2016, de 3 de marzo.

8. En atención a la última sentencia sobre la materia del TEDH (López Ribalda II), la omisión de cualquier aspecto relevante para los derechos del trabajador no supone por sí

misma la inadmisibilidad de una prueba obtenida a partir de la misma. El denominado como test Barbulescu consiste en que, ante la falta de un elemento clave, no se considere como ilegítima una prueba sin antes valorar con mayor profundidad el resto de aspectos relevantes en relación con los derechos fundamentales del trabajador, ponderándose así de forma global la proporcionalidad de la medida. De esta forma, tal como hemos visto en el caso López Ribalda II, se puede llegar a considerar como válida una prueba obtenida pese a la falta de información sobre la medida de control, siempre y cuando el resto de requisitos legales hayan sido realizados con la debida diligencia y proporcionalidad por parte del empleador.



## 5. BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C.L. y FABREGAT MONFORT, E., “Los derechos generales y los deberes del trabajador”, en *GPS Laboral Guía Profesional 6ª Edición 2020* (Coord. ALFONSO MELLADO, C.L. y FABREGAT MONFORT, E.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

ARRABAL PLATERO, P., “La videovigilancia laboral como prueba en el proceso”, *Revista General de Derecho Procesal*, 2015, Nº 37.

ARZOZ SANTISTEBAN, X., “Videovigilancia y derechos fundamentales”, en *Videovigilancia: ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de los datos personales* (coord. JOSÉ FRANCISCO ETXEBERRIA GURIDI e IXUSKO ORDEÑANA GEZURAGA), Tirant Lo Blanch, España, 2010.

BAZ TEJEDOR, J.A., *La tutela judicial de los derechos fundamentales en el proceso de trabajo*, Lex Nova, 2006.

BILBAO UBILLOS, J.M., “La vida privada en el ámbito laboral”, en *De la intimidad a la vida privada y familiar. Un derecho en construcción* (Coord. MATIA PORTILLA F.J. y LÓPEZ DE LA FUENTE G.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

CAZORLA GONZÁLEZ, C., “Videovigilancia y establecimientos penitenciarios: análisis crítico de su regulación y estado en el ordenamiento jurídico español”, *Revista Jurídica de Canarias*, 1ª edición, España, 2020, Nº 56.

DURÁN SILVA, C.M., *La Videovigilancia en el Proceso Penal. Tratamiento Procesal y Eficacia Probatoria*, 1ª edición, Tirant Lo Blanch, España, 2018.

FUENTES SORIANO, O., “La prueba prohibida. Viejos problemas procesales de las nuevas tecnologías”, en *Justicia y proceso en el S,XXI. Desafíos y tareas pendientes* (coord. PRIORI POSADA. G), Ed. Palestra, Perú, 2019, pp. 389 a 417.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., “La jurisprudencia constitucional en materia social, veinticinco años después”, en *La Tutela Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales por los Tribunales Ordinarios* (coord. MURILLO DE LA CUEVA, P.L. y CARMONA CUENCA, E.), Tirant Lo Blanch, España, 2008.

GARCÍA SALAS, A.I., “Videovigilancia y control empresarial del trabajador. Su regulación en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos”, en *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y la cohesión social* (coord. DE LA PUEBLA PINILLA, A. y MERCADER UGUINA, J.R.), Tirant Lo Blanch, España, 2019.

GIL PLANA, J., “Control empresarial del uso personal por el trabajador de los medios tecnológicos de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, editorial Aranzadi, 2014, pp. 221 a 256.

GONZÁLEZ-CUÉLLAR SERRANO, N., *Proporcionalidad y Derechos Fundamentales en el Proceso Penal*, editorial Colex, colección Constitución Y Leyes, 1990.

GOÑI SEIN, J.L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”, *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (VVAA), editorial Cinca, Madrid, 2014.

GOÑI SEIN, J.L., “Video vigilancia empresarial mediante cámaras ocultas: su excepcional validez como control defensivo «ex post»”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2018, N° 47.

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

GUDÍN RODRÍGUEZ-MARGARIÑOS F., *Nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos Versus Big Data*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018.

HERNÁNDEZ LÓPEZ, J.M., *El derecho a la protección de datos personales en la doctrina del Tribunal Constitucional*, editorial Thomson Reuters y Aranzadi, Cizur Menor, 2013.

LÓPEZ AHUMADA, J.E., “El derecho a la intimidad del trabajador como límite al control a distancia del empresario”, en *La Tutela Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales por los Tribunales Ordinarios* (coord. MURILLO DE LA CUEVA, P.L. y CARMONA CUENCA, E.), Tirant Lo Blanch, España, 2008.



MAYOR GÓMEZ, R., “Comentarios a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016: Grabación de imágenes de trabajadores sin obtener su consentimiento previo”, en *Revista Gabilex* (Coord. MUÑOZ DE PEDRO, A.), Nº 5, Servicios Jurídicos de Castilla la Mancha, España, 2016.

MINTZBERG, H., *La naturaleza del trabajo directivo*, editorial Ariel, 1991.

MIÑARRO YANINI, M., “Los test de transparencia y proporcionalidad: reforzamiento legal del deber de información útil o de calidad (previa y precisa)”, en *El Reglamento General de Protección de Datos* (Coord. GARCÍA MAHAMUT R. y TOMÁS MALLÉN B.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019.

MOLINA NAVARRETE, C., “Poder de geolocalización, intimidad y autodeterminación digital en las relaciones de trabajo: ¿un nuevo orden eficaz de garantías y límites?”, *Diario La Ley*, diciembre, 2018.

NEIRA PENA, A.M., *La Instrucción de los Procesos Penales Frente a las Personas Jurídicas*, Tirant Lo Blanch, España, 2017.

LUCENA CID, I.V., “El concepto de la actividad en los contextos tecnológicos”, en *La Protección Jurídica de la Intimidad y de los Datos de Carácter Personal Frente a las Nuevas Tecnologías de la Información y comunicación*, (coord. GALÁN MUÑOZ, A.), Tirant Lo Blanch, España, 2014.

ORDEÑANA GEZURAGA, I., “La videovigilancia en el ámbito laboral. Especial incidencia en su utilización como prueba en el proceso laboral”, en *Videovigilancia: ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de los datos personales* (coord. JOSÉ FRANCISCO ETXEBERRIA GURIDI e IXUSKO ORDEÑANA GEZURAGA), Tirant Lo Blanch, España, 2010.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Derechos fundamentales generales y relación laboral. Los derechos fundamentales inespecíficos”, en *El modelo social en la Constitución española de 1978*, (coord. MARTÍNEZ JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO A.V.), Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid, 2003.

PRECIADO DOMENECH, C.H., “Derecho al secreto de las comunicaciones vs. Control empresarial. Nueva normativa de protección de datos y proyección en las relaciones laborales. El test barbulescu”, en *Revista Jurídica de Canarias*, Tirant Lo Blanch, España, 2019, N° 52.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*, Tirant Lo Blanch, España, 2015.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., *Los Derechos fundamentales y el Contrato de trabajo*, editorial Civitas, Madrid, 2005.

VVAA, “Comentario a la STEDH 17 octubre 2019, Caso López Ribalda c. España (Gran Sala). Vídeo vigilancia, protección de datos y controles ocultos”, en *Hablemos de Derechos Humanos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

VVAA, “Se justifica la grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia debidamente acreditada de sospechas razonables de irregularidades graves”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Tribuna, N° 8, 2019.

