

## IX EDICIÓN PREMIO JOVENES LABORALISTAS 2020



### EL CONTROL EMPRESARIAL A TRAVÉS DE VIDEO-VIGILANCIA

#### RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar el marco normativo que regula el control laboral a través de sistemas de video-vigilancia, así como la postura doctrinal suscitada en España a lo largo del tiempo y la actual del Tribunal Europeo de Derechos Humanos por la colisión entre el derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores frente al poder de control del empresario.

Desde la misma perspectiva, se analiza en que momento otorga el empleado consentimiento para tratar sus datos personales recabados a través de los sistemas videográficos, y por tanto, que imágenes pueden ser consideradas válidas como medio de prueba en el proceso judicial, si demuestran conductas reprochables o ilícitas de los trabajadores.

**Autor: José Vegas Grau**

**Fecha: 24 de Julio de 2020**

1. CONSIDERACIONES INICIALES: IMPLANTACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LOS	1
CENTROS DE TRABAJO Y SU USO PARA EL CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.....	1
2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA .....	4
2.1. Derechos Fundamentales en juego y su desarrollo normativo. ....	4
2.2. Regulación laboral en España sobre la vigilancia y el control empresarial. ....	5
2.3. Regulación Estatal y Europea en materia de protección de datos y derechos digitales respecto a la video-vigilancia laboral.....	6
2.4. Marco jurídico en Europa sobre la video-vigilancia laboral.....	8
2.5. Regulación Internacional sobre la protección de datos de las personas trabajadoras. ....	12
2.6. Regulación a través de los Convenios Sectoriales o de Empresa sobre los límites de la vigilancia y el control empresarial. ....	13
2.7. Límites y requisitos de la prueba en nuestro Ordenamiento Jurídico.....	14
3. SUPUESTOS ESPECIALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO .....	16
3.1. El teletrabajo.....	16
3.2. El servicio doméstico .....	17
4. APARATOS DISUASORIOS DE VIDEO-VIGILANCIA Y SISTEMAS VIDEOGRÁFICOS NO.....	19
CONECTADOS.....	19
5. RECORRIDO DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL SOBRE LA VIDEO-VIGILANCIA LABORAL .....	20
5.1. <i>Doctrina relevante del Tribunal Constitucional.</i> ....	20
5.2. <i>Principio de proporcionalidad</i> .....	21
5.3. <i>Deber de información al trabajador sobre el sistema de control adoptado y el fin perseguido</i> ..	22
6. ACTUAL CRITERIO DE LA GRAN SALA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS .....	23
SOBRE LA VIDEO-VIGILANCIA LABORAL ( <i>Caso López Ribalda y otros</i> ).....	23
7. CONCLUSIONES.....	25
8. BIBLIOGRAFÍA.....	29

## **1. CONSIDERACIONES INICIALES: IMPLANTACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y SU USO PARA EL CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL**

La sociedad actual tiene una falsa necesidad de conocer en tiempo real lo que está sucediendo en el mundo que le rodea, o en lugares concretos que le puedan resultar de interés. El desarrollo de nuevas tecnologías tiene como objetivo prioritario la optimización y gestión del tiempo, proporcionando sistemas tecnológicos que nos permitan destinar menores recursos para obtener los mayores beneficios.

Circunscribiéndonos al ámbito empresarial, el desarrollo tecnológico ha facilitado globalizar el mercado de empresa y laboral, al poner a disposición de las personas medios de comunicación y transmisión de datos instantáneos, permitiendo desempeñar trabajos desde cualquier parte del mundo sin necesidad del presencialismo al que estábamos acostumbrados.

El desempeño de tareas laborales a distancia ha dejado de ser una utopía para convertirse en una realidad creciente, que posibilita al empleado una conciliación laboral y familiar, pero además permite al empresario captar talento que de otra forma le resultaría imposible.

La tecnología ha permitido que en la actualidad se desarrollen trabajos de gran precisión a distancia, a modo de ejemplo, no es una quimera realizar operaciones médicas de corazón de forma remota a través de sistemas de captación de imágenes de alta resolución y robots de gran precisión<sup>1</sup>. En este supuesto concreto, se podría decir que los ojos del cirujano en la sala de operaciones ha sido el sistema de video de alta resolución y sus manos el robot que ejecuta los movimientos remotos.

Pero no sólo los empleados pueden trabajar a distancia, la tecnología ha permitido que los empresarios puedan desempeñar sus funciones de organización, supervisión y control en

---

<sup>1</sup> NUÑEZ-TORRON STOCK, A. (9 de septiembre de 2019). India acoge la primera operación remota del corazón con un robot. TICbeat. Recuperado de <https://www.ticbeat.com/innovacion/operacion-remota-corazon-robot/>

los centros de trabajo a través de videoconferencias, acceso remoto a intranet del centro, visualización a tiempo real de las dependencias laborales a través de sistemas de video cerrados, etc...

En la actualidad vivimos “en la edad de oro de la vigilancia”<sup>2</sup>, y en ocasiones colisionan los derechos de control de los empresarios frente a los derechos fundamentales de los trabajadores a consecuencia del establecimiento de sistemas de supervisión demasiado intrusivos. Uno de los medios de control laboral que está resultado más controvertido es la utilización de sistemas videográficos en los centros de trabajo, que en ocasiones son implementados como medio de protección del patrimonio empresarial frente a personas ajenas a la empresa, pero que más tarde se utilizan como medio de control de los empleados.

“La inexistente regulación sobre la videovigilancia empresarial en nuestro ordenamiento jurídico contrasta con su uso cada vez más frecuente en este ámbito y con la atención prestada por las legislaciones de los países de nuestro entorno, en las cuales, o bien se establece su prohibición absoluta cuando se implanta con finalidad de control laboral, como sucede en Italia o en Portugal, o bien como ocurre en Francia o Alemania es preciso la observancia de una serie de requisitos o garantías procedimentales como la transparencia, proporcionalidad y consulta previa a los representantes de los trabajadores.”<sup>3</sup>

La finalidad de obtener medios de prueba necesarios para acreditar la comisión de una apropiación indebida o la comisión de una conducta reprochable, no debería poder obviar la obligación empresarial de informar a sus empleados sobre los sistemas videográficos de control disponibles<sup>4</sup>, que a su vez deberían superar el juicio clásico de constitucionalidad, por resultar una medida limitativa de derechos fundamentales de los trabajadores.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> ARIZA, L.M. (9 de diciembre de 2015). Lo saben todo de Usted. EL PAIS. Recuperado de: [http://elpais.com/elpais/2015/12/04/eps/1449252033\\_849371.html](http://elpais.com/elpais/2015/12/04/eps/1449252033_849371.html)

<sup>3</sup> GUDE FERNÁNDEZ, A. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, *Revista de Derecho Político*, núm. 91, 2014, pp. 43-90.

<sup>4</sup> JIMENEZ-CASTELLANOS BALLESTEROS, I. “Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos”, *Temas Laborales*, núm. 136, 2017, pp. 129-156.

<sup>5</sup> BERLANGA DE LA PASCUA, C. “Límites de la videovigilancia laboral”, *Revista La Toga*, núm. 197, 2018, pp. 6471.

Los sistemas de video-seguridad para control laboral en los centros de trabajo pueden poner en riesgo el derecho fundamental de los trabajadores a la intimidad, entendido como la facultad del trabajador de excluir del conocimiento ajeno todo hecho relativo al ámbito privado, quedando sin concretar el alcance exacto de las intromisiones ilegítimas<sup>6</sup>. Según el Tribunal Constitucional “la garantía de intimidad adopta hoy un entendimiento positivo que se traduce en el derecho de control sobre los datos relativos a la persona”<sup>7</sup> y para poder controlarlos, necesariamente los trabajadores deben conocer el repertorio de información personal de que dispone la empresa, los medios por los que se nutre de esta información y que personas o entidades tienen acceso a ellos.

El Tribunal Constitucional ha ido variando su parecer respecto a la forma en la que se considera satisfecho el requisito de información de los trabajadores sobre la obtención de sus datos personales, considerando inicialmente necesario informar a los empleados de forma expresa sobre la instalación de sistemas videográficos para controlar su actividad laboral, hasta quedar actualmente diluido el consentimiento en la firma del contrato de trabajo.

Este cambio doctrinal del Tribunal Constitucional ha permitido que las empresas puedan disponer de medios de control de video sorpresivos que puedan filmar in fraganti a sus trabajadores sin ofrecer información previa a los empleados del sistema implantado.

Parece razonable considerar que en ocasiones, resultaría suficiente poner en conocimiento de los trabajadores la medida de control videográfico implantada para zanjar el indiciario comportamiento reprochable del empleado, pero la ocultación del sistema de video-control se antoja caprichosa, por perseguir la sanción y castigo del trabajador por parte del empleador en lugar de dirimir la conducta ilícita o reprochable.

---

<sup>6</sup> CUADROS GARRIDO, M.E., (2017). *Nuevas tecnologías y relaciones laborales* (Tesis Doctoral). Universidad de Murcia.

<sup>7</sup> STC 200/1999, de 8 noviembre.

## **2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA**

Los empleadores en el ejercicio de sus funciones, pueden establecer mecanismos que permitan controlar la actividad laboral de sus empleados, quedando siempre limitados tanto los sistemas de control utilizados, los datos almacenados en ellos, así como los lugares y tiempos donde se realice el control laboral. Por tanto el derecho de control de la actividad laboral es restringido, en tanto no puede vulnerar los derechos inherentes a la persona.

### **2.1. Derechos Fundamentales en juego y su desarrollo normativo.**

Atendiendo al orden de prelación normativo de nuestro Ordenamiento jurídico, en primer término, debemos atender a lo regulado en la Constitución Española de 1978, en concreto a lo dispuesto en los artículos 10.1, 18.1 y 18.4 de la Carta Magna que exige la limitación del uso de medios informáticos de tal forma que se garanticen el honor, la intimidad y la dignidad de la persona frente a intromisiones ilegítimas.

Estos derechos Constitucionalmente reconocidos debido a su amplitud, han sido objeto de desarrollo normativo por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo<sup>8</sup>, que limita los medios de escucha, filmación y/o divulgación de la vida íntima de las personas así como la captación de imágenes y sonidos en lugares o momentos de su vida privada.

Por todo lo anterior es necesario discernir si el control empresarial a través de la videovigilancia se realiza en espacios destinados, entre otros, al descanso y/o aseo de sus empleados, así como si se realiza durante la jornada laboral y por tanto durante el tiempo de trabajo, o bien si la video-vigilancia se prolonga y traspasa la jornada laboral del empleado y como consecuencia puede permitir al empresario recabar o conocer manifestaciones de la vida privada o familiar de las personas trabajadoras, siendo estas conductas ilícitas.

---

<sup>8</sup> España. 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. *B.O.E.* de 14 de mayo de 1982, núm. 115, pp. 12546 a 12548.

## **2.2. Regulación laboral en España sobre la vigilancia y el control empresarial.**

Las relaciones laborales entre los empleados y sus empleadores se rigen de manera ordinaria a través del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre<sup>9</sup>, siendo la norma básica que regula las condiciones laborales entre ambos.

Como no podía ser de otra manera el E.T. también estipula en el artículo 20.3 de forma somera el control empresarial hacia sus empleados, estableciendo 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 y, teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”.

Las medidas de control laboral que adopte la empresa, como norma general, deberá comunicárselas a los empleados, pero además también deberá comunicárselas a la representación de los trabajadores según lo establecido en el artículo 64.5 del E.T., al regular la obligación empresarial de informar y consultar al comité de empresa sobre “...la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo”.

Si como consecuencia de la grabación de hechos ilícitos por parte de los empleados la dirección empresarial decidiera despedir a los trabajadores de forma disciplinaria, el empresario deberá acreditar que la obtención de las imágenes se ha ajustado a derecho, y en caso de que se determinara que se ha vulnerado algún derecho fundamental, o algún precepto normativo, la calificación del despido necesariamente se convalidaría a nulo como consecuencia de lo establecido en el artículo 55.5 del E.T., que dispone que “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.

---

<sup>9</sup> España. 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. *B.O.E.* de 24 de noviembre de 2015, núm. 255.

La norma no desarrolla los extremos sobre las medidas de vigilancia a aplicar por el empleador, dejando a los jueces y tribunales el proceso interpretativo del derecho legislado en esta materia, y a consecuencia de la heterogeneidad de los distintos hechos probados juzgados resulta complejo trazar un patrón único a aplicar.

### **2.3. Regulación Estatal y Europea en materia de protección de datos y derechos digitales respecto a la video-vigilancia laboral.**

En Europa la normativa vigente que regula la protección de datos y el tratamiento de los datos personales es el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril<sup>10</sup>, que en su *Considerando (26)*, establece que “Los principios de la protección de datos deben aplicarse a toda la información relativa a una persona física identificada o identificable. (...) Para determinar si existe una probabilidad razonable de que se utilicen medios para identificar a una persona física, deben tenerse en cuenta todos los factores objetivos, como los costes y el tiempo necesarios para la identificación, teniendo en cuenta tanto la tecnología disponible en el momento del tratamiento como los avances tecnológicos.”

Este Reglamento, a su vez, en el artículo 4 apartado 1) define el término “datos personales” de forma amplia como “toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.”

La A.E.P.D. ha considerado de forma reiterada que “la imagen de una persona es un dato personal, al igual que lo será cualquier información que permita determinar, directa o indirectamente, su identidad, como por ejemplo, una matrícula de vehículo, una dirección

---

<sup>10</sup> Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril. *D.O.U.E.*, núm. 119, de 4 de mayo de 2016.



IP, etc.”<sup>11</sup>, y por tanto se tratan datos personales a través de las imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia.

En España la norma interna que regula la protección de datos y derechos digitales es la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre<sup>12</sup>, y en su artículo 89 estipula el uso en los lugares de trabajo de dispositivos de video-vigilancia y grabación de sonidos, de forma que “los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados

---

<sup>11</sup> Videovigilancia. Informes Jurídicos: El interés legítimo. (s.f.).  
A.E.P.D. Recuperado de: <https://www.aepd.es/media/informes/informe-juridico-rgpd-interes-legitimo.pdf>

<sup>12</sup> España, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *B.O.E.*, de 6 de diciembre de 2018, núm. 294, pp. 119788 a 119857.

anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley”.

Si se captara a través de la video-vigilancia actos ilícitos “el deber de información se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información”.

Las imágenes captadas por los sistemas de videográficos deberán tratarse conforme a lo establecido en el artículo 22.3 Ley Orgánica 3/2018, así “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.

No será de aplicación a estos tratamientos la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de esta ley orgánica.”

El equipo de grabación de la instalación de video-vigilancia se deberá ubicar en una dependencia con acceso restringido o vigilado y a las imágenes que sean recabadas sólo tendrá acceso el personal expresamente autorizado para su tratamiento. Si dicho acceso se produjera a través de internet, obligatoriamente se precisará de algún medio que garantice la identificación indubitada del usuario<sup>13</sup>.

#### **2.4. Marco jurídico en Europa sobre la video-vigilancia laboral.**

La regulación comunitaria respecto al control laboral mediante sistemas videográficos es muy escasa, centrándose de forma mayoritaria en el tratamiento de datos

---

<sup>13</sup> Videovigilancia. Fichas de videovigilancia: control empresarial. (s.f.). A.E.P.D. Recuperado de: <https://www.aepd.es/media/fichas/ficha-videovigilancia-control-empresarial.pdf>

personales a través del Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril<sup>14</sup>, habiendo sido objeto de desarrollo en el apartado anterior.

El grupo de protección de las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales en su Dictamen 4/2004<sup>15</sup>, establece que “que las imágenes recogidas exclusivamente para proteger la propiedad o detectar, evitar y controlar infracciones graves no deberán utilizarse para acusar a un empleado de una falta disciplinaria menor; y que deberá permitirse siempre a los empleados que utilicen para su defensa el contenido de las imágenes captadas.”

El Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre<sup>16</sup>, regula en su artículo 8 que “toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia”, resultando sin desarrollo normativo Europeo el contenido de dicha norma.

El legislador Comunitario ha decidido dejar en manos de los Estados Miembros el marco jurídico que regule los límites y criterios respecto del control laboral por medio de sistemas de video-vigilancia.

Sin tener rango de Norma Comunitaria, encontramos el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo<sup>17</sup>, que es un catálogo de recomendaciones no vinculantes jurídicamente y en su artículo 6 regula que “el empresario respeta la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización”.

---

<sup>14</sup> Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, *D.O.U.E.*, núm. 119, de 4 de mayo de 2016, pp. 1-88.

<sup>15</sup> Unión Europea. Dictamen 4/2004 del Grupo del artículo 29 sobre protección de datos, “relativo al tratamiento de datos personales mediante vigilancia por videocámara”.

<sup>16</sup> España. Ratificación del Convenio Europeo, Roma 4 de noviembre de 1950, para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. *B.O.E.*, de 10 de octubre de 1979, núm. 243, pp. 23564 a 23570.

<sup>17</sup> Unión Europea. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas 16 de Julio de 2002.

La Recomendación CM/Rec (2015) 5<sup>18</sup> dictamina que “la información relativa a los datos personales en poder de los empleadores debe ponerse a disposición del empleado en cuestión directamente o por intermedio de sus representantes, o debe notificarse a través de otros medios apropiados.

Los empleadores deben proporcionar a los empleados la siguiente información, las categorías de datos personales que se procesarán y una descripción de los fines del procesamiento; los destinatarios, o categorías de destinatarios de los datos personales; los medios que tienen los empleados para ejercer los derechos establecidos en el principio 11 de la presente recomendación, sin perjuicio de los derechos más favorables previstos por la legislación nacional o en su sistema legal y cualquier otra información necesaria para garantizar un procesamiento justo y legal.

Se debe proporcionar una descripción particularmente clara y completa de las categorías de datos personales que las TIC pueden recopilar, incluida la videovigilancia y su posible uso. Este principio también se aplica a las formas particulares de procesamiento previstas en la Parte II del apéndice de la presente recomendación.

La información debe proporcionarse en un formato accesible y mantenerse actualizada. En cualquier caso, dicha información debe proporcionarse antes de que un empleado realice la actividad o acción en cuestión, y debe estar fácilmente disponible a través de los sistemas de información normalmente utilizados por el empleado.”

Esta recomendación también expone que “no se debe permitir la introducción y el uso de sistemas y tecnologías de información con el propósito directo y principal de monitorear la actividad y el comportamiento de los empleados. Cuando su introducción y uso para otros fines legítimos, como proteger la producción, la salud y la seguridad o para garantizar el funcionamiento eficiente de una organización tiene como consecuencia

---

<sup>18</sup> Comité de Ministros de la Unión Europea (2015). Recomendación CM / Rec (2015) 5, sobre el procesamiento de datos personales en el contexto del empleo (ISBN 978-92-871-8363-7).

indirecta la posibilidad de controlar la actividad de los empleados, debe estar sujeta a las garantías adicionales establecidas en principio 21, en particular la consulta de los representantes de los empleados.

Los sistemas y tecnologías de información que monitorean indirectamente las actividades y el comportamiento de los empleados deben diseñarse y ubicarse específicamente para no socavar sus derechos fundamentales. El uso de video vigilancia para monitorear ubicaciones que son parte del área de vida más personal de los empleados no está permitido en ninguna situación.

En caso de disputa o procedimientos legales, los empleados deben poder obtener copias de las grabaciones realizadas, cuando sea apropiado y de conformidad con la legislación nacional. El almacenamiento de grabaciones debe estar sujeto a un límite de tiempo.”

La presente Recomendación establece unas salvaguardias en que los empleadores deben garantizar los siguientes derechos, “informar a los empleados antes de la introducción de sistemas y tecnologías de información que permitan el monitoreo de sus actividades.

La información proporcionada debe mantenerse actualizada y debe tener en cuenta el principio 10 de la presente recomendación.

La información debe incluir el propósito de la operación, el período de conservación o respaldo, así como la existencia o no de los derechos de acceso y rectificación y cómo se pueden ejercer esos derechos; tomar las medidas internas apropiadas relacionadas con el procesamiento de esos datos y notificar a los empleados por adelantado; consulta a los representantes de los empleados de acuerdo con la ley o práctica nacional, antes de que se pueda introducir cualquier sistema de monitoreo o en circunstancias en que dicho monitoreo pueda cambiar. Cuando el procedimiento de consulta revela una posibilidad de violación del derecho de los empleados al respeto de la privacidad y la dignidad humana,

se debe obtener el acuerdo de los representantes de los empleados; consultar, de conformidad con la legislación nacional, la autoridad nacional de supervisión sobre el procesamiento de datos personales.”

## **2.5. Regulación Internacional sobre la protección de datos de las personas trabajadoras.**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas que tiene como objetivo la promoción Internacional de los derechos laborales y humanos. En 1997, la O.I.T. publicó un catálogo de recomendaciones prácticas para la protección de los datos personales de los trabajadores<sup>19</sup> teniendo como finalidad, orientar en materia de protección de datos de los trabajadores, en tanto dicho catálogo, no es obligatorio ni vinculante para los Estados.

El artículo 5.4 del catálogo recoge como principio general que “los datos personales reunidos en función de disposiciones técnicas o de organización que tengan por objeto garantizar la seguridad y el buen funcionamiento de los sistemas automatizados de información no deberían servir para controlar el comportamiento de los trabajadores”. A su vez, el artículo 6.14 establece que “cuando los trabajadores sean objeto de medidas de vigilancia, éstos deberían ser informados de antemano de las razones que las motivan, de las horas en que se aplican, de los métodos y técnicas utilizados y de los datos que serán copiados, y el empleador deberá reducir al mínimo su injerencia en la vida privada de aquéllos.

El secreto en materia de vigilancia sólo debería permitirse cuando se realice de conformidad con la legislación nacional; o existan sospechas suficientes de actividad delictiva u otras infracciones graves.

La vigilancia continua debería permitirse solamente si lo requieren la salud, la seguridad y la protección de los bienes”.

---

<sup>19</sup> O.I.T. (1997). Protección de los datos personales de los trabajadores. (ISBN 92-2-310329-0)

## **2.6. Regulación a través de los Convenios Sectoriales o de Empresa sobre los límites de la vigilancia y el control empresarial.**

A través de la negociación colectiva, la Patronal y los Representantes de los trabajadores pueden alcanzar acuerdos que regulen las relaciones laborales de los sectores o centros de trabajo. Dependiendo del ámbito de la negociación, los acuerdos podrán adquirir forma jurídica de Convenio Colectivo Sectorial, Convenio Colectivo de Empresa o Pacto de Empresa.

Los Convenios Colectivos tienen la ventaja de regular condiciones de trabajo muy acotadas y ello debería permitir adoptar acuerdos que regulen con mayor precisión los límites de la video-vigilancia en cada sector. Es obvio que una entidad bancaria, una joyería, o una armería, son actividades que precisan de sistemas de video-control por motivos de seguridad como objetivo principal, pero a su vez pueden emplearse también para ejercer el control de la actividad laboral y nadie mejor que los empresarios y trabajadores del sector, pueden establecer unos límites concretos de utilización de los sistemas de seguridad.

El III A.N.C. de 15 de junio<sup>20</sup> para los años 2015, 2016 y 2017, establecía los criterios y recomendaciones a implementar en la negociación colectiva durante ese trienio, considerando que los convenios colectivos debían tener como objetivos principales, entre otros, “la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.”

A modo de ejemplo el Convenio colectivo de la empresa Cash Converters y sociedades vinculadas, de 11 de abril<sup>21</sup>, regula en su artículo 71 los sistemas de videovigilancia, exponiendo que “por motivos de Seguridad están instaladas cámaras de video vigilancia en zonas de paso y de trabajo.

---

<sup>20</sup> España. Resolución, de 15 de junio, III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. *B.O.E.*, de 20 de junio de 2015, núm. 147, p.p. 51602 a 51619.

<sup>21</sup> España. Resolución, de 11 de abril, Convenio colectivo de Cash Converters y Sociedades Vinculadas. *B.O.E.*, de 27 de abril de 2017, núm. 100, p.p. 32765 a 32804

Si bien la finalidad principal de la instalación de dichas cámaras de vigilancia es la de ofrecer la seguridad de todas aquellas personas que accedan a nuestros centros, así como para evitar posibles conductas delictivas, se comunicará individualmente a los trabajadores sobre la utilización de las mismas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la Dirección y Control de la actividad laboral.

Las actuaciones que se deriven de la utilización de dichas cámaras no vulnerarán en ningún caso lo establecido en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y cumplirán con el deber de información previsto en el artículo 5 de La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, conforme al cual: Se colocará en las zonas video vigiladas un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible.

Asimismo, a las referidas grabaciones le será de aplicación lo dispuesto en la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, relativa al tratamiento de datos personales”.

En este caso concreto, el Convenio Colectivo se limita a informar a sus empleados del posible uso que la empresa puede realizar del sistema de video-vigilancia implantado así como la normativa básica que debe respetar, siendo un primer paso en la negociación colectiva para establecer a futuro, límites o garantías en beneficio de los trabajadores.

## **2.7. Límites y requisitos de la prueba en nuestro Ordenamiento Jurídico.**

El control de la actividad laboral a través de la video-vigilancia, puede servir como prueba para fundamentar el despido de un trabajador de forma disciplinaria. La grabación de una conducta reprochable debe haberse realizado de forma lícita, en caso contrario nuestro ordenamiento jurídico invalidaría la grabación y tendría que aportar el empresario otros medios de prueba válidos que fundamentaran el despido aplicado.



La Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio<sup>22</sup>, regula en su artículo 11.1 que “en todo tipo de procedimiento se respetarán las reglas de la buena fe. No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales”, y el artículo 230 establece que las cintas de video son un medio de prueba válido siempre que se hayan obtenido conforme a la ley.

La jurisdicción laboral se rige por lo establecido en la Ley 36/2011 de 10 de octubre<sup>23</sup> y su artículo 90.2, determina que “no se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas.

Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida.

A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada.

Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia.”

---

<sup>22</sup> España. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. *B.O.E.*, de 2 de julio de 1985, núm. 157, p.p. 20632 a 20678.

<sup>23</sup> España, Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *B.O.E.*, de 11 de octubre de 2011, núm. 245, p.p. 106584 a 106725.

El artículo 90.4 concreta los medios de prueba que puedan afectar a la intimidad personal como pueden ser los sistemas de video-vigilancia y estipula que “cuando sea necesario a los fines del proceso el acceso a documentos o archivos, en cualquier tipo de soporte, que pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juez o tribunal, siempre que no existan medios de prueba alternativos, podrá autorizar dicha actuación, mediante auto, previa ponderación de los intereses afectados a través de juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio, determinando las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso.”

### **3. SUPUESTOS ESPECIALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO**

#### **3.1. El teletrabajo**

El Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre<sup>24</sup> define en su artículo 13.1 el teletrabajo como “...aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”

Aunque el trabajo se realice fuera de la sede física de la empresa, el empresario puede seguir adoptando las medidas de vigilancia y control que estime necesarias que le permitan verificar las obligaciones y deberes de sus empleados, respetando su intimidad y privacidad y la de su familia, concebida como un bien jurídico positivo o como “el derecho a controlar el uso que otros hagan de informaciones concernientes a un determinado sujeto”<sup>25</sup>.

La instalación de sistemas de video-vigilancia se ajustan a derecho si son ubicados en lugar visible, dentro de la dependencia de uso privativo para el desarrollo de la actividad laboral, y las imágenes recabadas son para uso interno sin difusión<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores. *B.O.E.*, de 24 de octubre de 2015, núm. 255, p.p. 100224 a 100308.

<sup>25</sup> ALIAGA CASANOVA, A.C. “El teletrabajo, la necesidad de su regulación legal y el respeto a la intimidad”, *Diario La Ley*, 2001 (versión on line) citando a Carrascosa López, V., “Protección de datos de carácter personal”, *Estudios Jurídicos. Secretarios Judiciales*, nº 1, 2000, pp. 460.

<sup>26</sup> SSTSJ Galicia, de 21 de abril de 1995, (nº rec. 1036/1995); Galicia, de 29 de marzo de 2001, (nº rec. 1119/2001).

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre<sup>27</sup> en su artículo 14, obliga al empresario a “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...”, por lo que el empleado si realiza el teletrabajo desde su residencia, deberá facilitarle el acceso a su domicilio para evaluar el espacio destinado a realizar la actividad laboral, volviendo a verse comprometidos los derechos fundamentales referidos a la intimidad, privacidad e inviolabilidad del domicilio.

El teletrabajo se ha configurado como una alternativa moderna que dota a los empleados de una mayor flexibilidad para conciliar la vida laboral y familiar, pero en ocasiones, el control empresarial puede comprometer la esfera privada del empleado.<sup>28</sup>

### **3.2. El servicio doméstico**

El domicilio de la persona y su familia es el lugar privado por excelencia en cualquier sociedad. Los trabajadores domésticos realizan una pluralidad de tareas en ellos, y su relación laboral está regulada por el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre<sup>29</sup>, y en su artículo 1.4 define los trabajos que realizan como “...los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”.

La confusión entre el lugar de trabajo y domicilio es más pronunciada cuanto mayor es la jornada en la que el empleado presta sus servicios, llegando a producirse una confusión plena en los empleos domésticos conocidos como “internos”.

---

<sup>27</sup> España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *B.O.E.*, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269, p.p. 32590 a 32611.

<sup>28</sup> MELLÁ MENDEZ, L., “*Trabajo a distancia y teletrabajo*”. Editorial Thomson Reuters Aranzadi, España, 2015. pp. 121.

<sup>29</sup> España. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *B.O.E.*, de 17 de noviembre de 2011, núm. 277, p.p. 119046 a 119057.

En estos casos, nos encontramos con la paradoja de que el centro de trabajo es a su vez la residencia del trabajador y si el domicilio cuenta con un sistema de video-vigilancia por motivos de seguridad, o por razón de control laboral, podrán producirse situaciones anómalas, por ejemplo, al tener encomendadas funciones de aseo de familiares y a su vez ser el cuarto de baño del trabajador. Al ser el aseo un espacio de trabajo podría instalarse un sistema de video-vigilancia, pero si también es un lugar de aseo para el empleado esta medida atentaría contra los derechos básicos inherentes a su persona ya que las imágenes no pueden atender a un sistema selectivo de captación obviando los momentos de utilización por parte del empleado.

La Organización Internacional del Trabajo en su recomendación 201 del año 2011<sup>30</sup> en su *Considerando 17* establece que cuando se suministre alojamiento a los empleados domésticos se pondrá a disposición de ellos una habitación privada con llave y acceso a las instalaciones sanitarias comunes o privadas, pudiendo tener que compartir cuarto de baño con los residentes del domicilio.

En muchas ocasiones, al trabajador doméstico se le presupone que ha de convertirse en un miembro más de la familia y esto implica en el trabajador un plus de corresponsabilidad familiar en lugar de desempeñar una relación laboral al uso. Esta disociación laboral-familiar, rebaja la expectativa del empleado domestico sobre las garantías que le asisten durante el desempeño de su trabajo, quedando expuesto a sufrir con mayor probabilidad vulneración del derecho fundamental a la intimidad que le asiste<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> O.I.T., (2011), Recomendación 201, Recomendación sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Recuperado

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551502](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502)

<sup>31</sup> PAVLOU, V. "The case of female migrant domestic workers in Europe: Human rights violations and forward looking strategies", *Yearbook on Humanitarian Action and Human Rights*, 2011, pp. 67-84.

#### **4. APARATOS DISUASORIOS DE VIDEO-VIGILANCIA Y SISTEMAS VIDEOGRÁFICOS NO CONECTADOS**

Existen en el mercado aparatos que adoptan la figura de un sistema de video-control pero que en realidad son meras carcasas vacías incapaces de capturar ningún tipo de imagen o sonido, utilizadas únicamente con fines disuasorios.

También podemos encontrarnos cámaras de video-seguridad reales instaladas en los centros de trabajo pero que no están conectadas al circuito de seguridad de la empresa, es decir, se encuentran apagadas y por tanto tampoco son capaces de captar imágenes.

Los trabajadores, a priori, no pueden conocer si el sistema implementado es real o ficticio, o si están conectadas y por tanto si obtiene algún tipo de dato personal.

El Tribunal Supremo se ha pronunciado a lo largo del tiempo sobre la posible vulneración de derechos a consecuencia de la instalación de estos dispositivos.

Recientemente ha fallado la STS 600/2019, de 7 de Noviembre (nº rec. 5187/2017) que aunque corresponde a la jurisdicción civil sienta doctrina sobre la instalación y uso de estos sistemas simulados.

El Tribunal ha determinado que la instalación de cámaras de video simuladas incapaces de captar imágenes pueden provocar intromisiones ilegítimas en la intimidad de las personas si no respetan las normas comunes que regulan los medios de videovigilancia real, por considerar que los individuos objeto de observancia simulada no tienen garantizado que en algún momento determinado sean sustituidos por otros reales, entendiendo el Tribunal que el derecho a la intimidad comprende intrínsecamente la “tranquilidad razonable” que se le presupone a este derecho y por tanto la debe percibir el sujeto afectado.

Circunscribiéndonos al ámbito laboral, las cámaras simuladas no deberían instalarse en lugares de aseo, descanso u otros análogos que pudieran afectar a la conducta natural o

espontanea del trabajador durante su tiempo de esparcimiento, debiendo atender en todo caso a las normas de instalación de sistemas de video-vigilancia real.

## **5. RECORRIDO DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL SOBRE LA VIDEO-VIGILANCIA LABORAL**

### **5.1. Doctrina relevante del Tribunal Constitucional.**

El Tribunal Constitucional mediante sus resoluciones judiciales ha creado criterios interpretativos que posteriormente ha utilizado como guía para resolver las cuestiones que le han sido planteadas.

Resulta imprescindible conocer los criterios interpretativos que ha creado el T.C. sobre cuestiones transversales al núcleo objeto del presente trabajo, que han servido de base a los distintos Tribunales para fallar las cuestiones en ellos discutidas.

El Tribunal Constitucional ha determinado que el derecho fundamental a la intimidad no es absoluto y por tanto puede ser modulado de forma que permita conseguir el resultado legítimo previsto, siempre que se realice de forma proporcionada y respetuosa con su contenido esencial<sup>31</sup>, en cuanto cualquier medida que fuese adoptada por el empleador ha de quedar determinada por el principio de proporcionalidad y por tanto, debe de pasar obligatoriamente el juicio de proporcionalidad para ser considerada lícita<sup>32</sup>.

Por otra parte, la relación contractual en virtud de la formalización de un contrato laboral no puede privar al trabajador de ninguno de los derechos fundamentales que le asisten<sup>33</sup> y por tanto el derecho a la intimidad es de aplicación en el desarrollo de las relaciones laborales<sup>34</sup>. En cuanto al empresario, el ejercicio de su poder organizativo y

---

<sup>31</sup> SSTC 57/1994, de 28 de mayo; 143/1994, de 9 de mayo.

<sup>32</sup> SSTC 66/1995, de 8 de mayo; 55/1996, de 28 de marzo; 207/1996, de 16 de diciembre; 37/1998, de 17 de febrero.

<sup>33</sup> SSTC 88/1985, de 19 de julio; 6/1988, de 21 de enero; 129/1989, de 17 de julio; 126/1990, 5 de mayo; 99/1994, de 11 de abril; 106/1996, de 12 de junio; 186/1996, de 25 de noviembre; 90/1997, de 6 de mayo.

<sup>34</sup> STC 98/2000, de 10 de abril.

disciplinario no puede en ningún caso lesionar alguno de los derechos fundamentales inherentes al trabajador<sup>35</sup>, quedando obligado el empleador a respetarlos<sup>36</sup>.

Si como consecuencia de la obtención de imágenes por medio de sistemas de videocontrol se sancionara a un trabajador resultando vulnerados sus derechos fundamentales, se deberá recurrir esta decisión a través del procedimiento social y en caso de no satisfacer la pretensión por causa indebida, se solicitará amparo al Tribunal Constitucional<sup>37</sup>.

Los Tribunales para determinar si las grabaciones probatorias obtenidas a través de sistemas de videovigilancia se ajustan a derecho, estudian habitualmente como referencia la proporcionalidad de la medida de control implementada; si ha existido información previa a los trabajadores sobre la instalación del sistema y el uso que se le pretende; si el sistema implantado es oculto o público; y si existen sospechas de la comisión de una conducta reprochable por parte de los empleados.

## **5.2. Principio de proporcionalidad**

Para ponderar los derechos fundamentales de los trabajadores frente al poder de control empresarial, los Tribunales han requerido de forma habitual que la medida implantada supere el principio de proporcionalidad<sup>38</sup> y de este modo poder determinar que no ha resultado vulnerado el derecho al honor e intimidad de los empleados.

Por ello las medidas de control a través de la videovigilancia han de resultar idóneas, para poder comprobar la posible conducta ilícita del empleado; deben estar justificadas por existir indicios que hagan sospechar de actos reprochables; deben ser una medida necesaria al servir como prueba la grabación del acto ilícito, y de este modo, poder imputar

---

<sup>35</sup> SSTC 94/1984, de 16 de octubre; 108/1989, de 8 de junio; 171/1989, de 19 de octubre; 123/1992, de 28 de septiembre; 134/1994, de 9 de mayo; 173/1994, de 7 de junio.

<sup>36</sup> STC 292/1993, de 18 de octubre.

<sup>37</sup> SSTC 47/1985, de 27 de marzo; 250/2007, de 17 de diciembre.

<sup>38</sup> SSTC 66/1995, de 8 de mayo; 55/1996, de 28 de marzo; 207/1996, de 16 de diciembre; 37/1998, de 17 de febrero.

los hechos a su responsable; y equilibrada al ser objeto de grabación, únicamente el puesto de trabajo de por tiempo limitado, el suficiente para corroborar el hecho<sup>39</sup>.

Si el Tribunal considera que la medida de control implantada no ha superado el juicio de proporcionalidad por no haber indicios de hurto que justificaran su instalación; por la inexistencia de indicios que hicieran sospechar del empleado; por la falta del deber de cuidado debido de la mercancía al no disponer la empresa de medios alternativos de control que resultaran menos intrusivos que permitieran a la vez garantizar la seguridad de los bienes sin limitar los derechos fundamentales de los trabajadores entre otros, considerará lesionados los derechos fundamentales al honor e intimidad de los trabajadores e invalidará la filmación como medio de prueba<sup>40</sup>.

### ***5.3. Deber de información al trabajador sobre el sistema de control adoptado y el fin perseguido***

Inicialmente los Tribunales consideraban vulnerados los derechos fundamentales de los trabajadores si no habían sido informados sobre la finalidad que se le iban a proporcionar a sus datos personales, por considerar que la desinformación les privaba de toda facultad de control y disposición<sup>41</sup>.

También resultaba lesivo para el derecho fundamental al honor e intimidad personal de los trabajadores, haber empleado los datos con una finalidad distinta a la informada por quedar limitado el conocimiento sobre el tratamiento de los datos del empleado<sup>42</sup>.

Más tarde los Tribunales cambiaron de criterio por entender que la empresa no precisa de consentimiento expreso para tratar los datos obtenidos a través de su sistema de video-vigilancia, puesto que el derecho de control de la actividad laboral viene amparado en el E.T. y conforme a la L.O.P.D., los datos obtenidos como consecuencia de la

---

<sup>39</sup> STC 186/2000, de 10 de julio.

<sup>40</sup> STSJ Madrid 165/2012, de 12 de Marzo (nº rec. 5929/2011)

<sup>41</sup> STC 29/2013, de 11 de febrero.

<sup>42</sup> STS 2618/2014, 13 de mayo (nº rec. 1685/2013) <sup>44</sup>

STC 39/2016, de 3 de marzo.



relación laboral pueden ser empleados para el mantenimiento y cumplimiento de la misma, siendo aceptado el tratamiento de datos del trabajador de forma tácita a través de la firma del contrato de trabajo<sup>44</sup> y por no contradecir la L.O.P.D., al ceder el empleado sus datos necesarios para el correcto mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral<sup>43</sup>.

## **6. ACTUAL CRITERIO DE LA GRAN SALA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS SOBRE LA VIDEO-VIGILANCIA LABORAL (*Caso López Ribalda y otros*)**

El caso de autos sucede en las instalaciones de un supermercado en el que la dirección empresarial tras detectar pérdidas económicas e irregularidades en el stock de su establecimiento de forma reiterada, decide implantar un sistema de seguridad a través de un circuito cerrado de video-vigilancia instalando algunas cámaras de forma visible enfocando las salidas del establecimiento y otras de manera oculta, principalmente en los puestos de caja.

La representación sindical de la empresa es informada de la dotación de un sistema videográfico para realizar control laboral pero no son informados los empleados del centro de trabajo.

Tras el visionado de las imágenes obtenidas se detecta que varios empleados hurtan productos o permiten a algunos clientes no abonar el importe de su compra, lo que provoca el despido disciplinario de 14 trabajadores fundamentando los motivos en las imágenes captadas por el sistema de seguridad. En el acto del despido la empresa les facilita un documento escrito para la rúbrica de los empleados comprometiéndose a no emprender acciones legales en contra del despido y a su vez, la empresa garantiza no iniciar procedimiento penal contra los trabajadores sorprendidos hurtando. Algunos empleados reconocen en el acto de despido su culpabilidad tras ser informados de que la dirección empresarial y la representación de los trabajadores habían visionado las imágenes captadas.

Varios empleados recurren judicialmente el despido alegando vulneración de derechos fundamentales, basando su pretensión en no haber otorgado consentimiento expreso para tratar sus datos personales y por tanto solicitando la inadmisión probatoria de las cintas de

---

<sup>43</sup> SSTS 654/2017, de 31 de enero (nº rec. 3331/2015) y 817/2017, de 2 de febrero (nº rec. 554/2016).

grabación así como justificando que existía coacción en la firma del documento que les había entregado la empresa y privaba su derecho a recurrir el despido, fallando tanto el Juzgado de lo Social como posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que la instalación de un sistema videográfico no había vulnerado el derecho fundamental de los trabajadores a su privacidad, en tanto fue una medida proporcionada y necesaria por la cuantía de las pérdidas económicas que sufría el establecimiento imputables a robos, que además se incrementaban con el transcurso de los meses, lo que hacía sospechar a la empresa de una conducta colectiva ilícita reiterada.

Varias trabajadoras presentaron recurso ante el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, declarando ambos inadmisibles su pretensión.

Una vez finalizado el recorrido judicial en España, se presentaron dos solicitudes ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La Sala determinó que había resultado vulnerado el derecho al respeto de la vida privada de las trabajadoras, así como había sido lesionado su derecho a un juicio justo por entender la Sala, que la esfera privada de la persona es un término amplio que necesariamente incluye el ámbito de las relaciones interpersonales que se desarrollan en los lugares de trabajo y la instalación de sistemas videográficos sorpresivos, deben considerarse lesivos respecto de la vida privada de las personas trabajadoras, en tanto la Sala afirma que la imagen personal es un dato relacionado intrínsecamente con la esfera íntima de la persona.

Argumenta su fallo en que la empresa estaba obligada a informar previamente a los empleados sobre la instalación de los equipos de videovigilancia implementados según la normativa vigente en aquel momento y que la grabación de las imágenes no fue proporcional, al filmar a todos los empleados que trabajaban en caja durante toda su jornada laboral y durante semanas, debiendo haber informado a los empleados de la medida de seguridad adoptada aunque fuese de manera general.

Tras este fallo el Gobierno solicitó la remisión del caso a la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La Gran Sala determinó que no había sido vulnerado el derecho a la privacidad de los empleados basándose en que la dirección empresarial disponía de indicios suficientes e importantes, por la cuantía económica perdida en los meses anteriores, para instalar un sistema temporal de seguridad encubierto que permitiera averiguar que trabajadores tenían conductas irregulares; que el sistema de filmación estuvo en funcionamiento por un periodo de diez días, ámbito temporal necesario para poder averiguar que empleados realizaban conductas reprochables, no pudiendo ser considerado un espacio temporal desmesurado; que el requisito de información previa a los empleados, es sólo uno de los criterios a tener en cuenta para determinar si la medida ha sido proporcional; que debido a las sospechas de que la conducta ilícita era desarrollada por un colectivo importante de trabajadores, la comunicación del sistema videográfico implantado podría haber entorpecido la averiguación de los responsables y además, la Gran Sala consideró que la evaluación practicada por los Tribunales Españoles era adecuada por no haberse extralimitado en su margen de apreciación<sup>44</sup>.

La sentencia obtuvo 3 votos discordantes, argumentados en la obligación de informar a los trabajadores de la instalación de sistemas de control laboral como requisito imprescindible para poder considerar las imágenes como medio de prueba válido y por considerar desmesurada la instalación de cámaras que capten el desempeño de trabajo de toda la plantilla y por tanto, no ser ajustada al juicio de proporcionalidad.

## **7. CONCLUSIONES**

Una vez más se pone de manifiesto que la sociedad avanza a un ritmo mayor que el legislador, pero en esta ocasión no podemos excusarnos en el vertiginoso ritmo del desarrollo tecnológico.

---

<sup>44</sup> T.E.D.H. Revisión del caso López Ribalda y otros: los cajeros de supermercados españoles filmados encubiertamente por cámaras de seguridad no sufrieron una violación de sus derechos de privacidad. CEF.Laboral Social. Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/videovigilancia-encubierta-lopez-ribaldasospecha-razonable-violacion-privacidad.html>

Ha quedado patente en este artículo que la colisión entre el derecho fundamental a la intimidad del trabajador frente al derecho de vigilancia y control del empresario es un viejo conocido, pues la primera sentencia aquí referida data del año 2000, 20 años en los que el legislador no ha limitado, o al menos regulado, un sistema de control que resulta muy controvertido y que limita los derechos fundamentales de los trabajadores.

La negociación colectiva también parece que ha resultado ineficaz a la hora de abordar los extremos de la video-seguridad, al ser escasos los Convenios Colectivos que regulan de alguna forma este mecanismo de control.

El vacío normativo presente en nuestro Ordenamiento Jurídico ha obligado a los tribunales a aplicar los mecanismos genéricos de control constitucional a la hora de abordar las pretensiones por ellos conocidas, y tal y como hemos podido observar en el desarrollo del presente trabajo, la doctrina ha ido variando con los años.

Aunque resulte impertinente, ha de significarse que los tribunales no son creadores de Derecho, son meros intérpretes y aplicadores de las reglas que nuestro Ordenamiento Jurídico les brinda, por tanto resulta complicado resolver los problemas ético-jurídicos dimanantes de la video-vigilancia de forma adecuada a consecuencia de la heterogeneidad de los supuestos que van aconteciendo a lo largo del tiempo.

El poder de control laboral a través de sistema videográficos limita de forma clara el derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores, debiendo los Tribunales someter sus decisiones al “necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito modulado de su libertad constitucional.”<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> STC 185/1996, de 25 de noviembre.

Los derechos fundamentales no son absolutos en tanto pueden ser limitados de forma que sea posible alcanzar el resultado legítimo previsto, siempre y cuando se alcance de manera proporcionada y respetuosa con su contenido esencial<sup>46</sup>.

El Tribunal Constitucional primero argumentó sus decisiones sobre la video-vigilancia en función del juicio de constitucionalidad aplicado, es decir, si resultaba ser una medida idónea para conseguir el objetivo propuesto, necesaria por ser el medio menos intrusivo para obtener el resultado y proporcional atendiendo al equilibrio entre los perjuicios causados y los beneficios obtenidos<sup>49</sup>.

Más tarde varió de criterio, exigiendo como requisito fundamental para considerar no vulnerado el derecho a la intimidad de los trabajadores el haber prestado información previa sobre la medida de seguridad a implementar y cuya finalidad podía resultar el control laboral.

Los últimos criterios doctrinales dan un giro de 180 grados al eliminar el requisito de autorización expresa sobre el tratamiento de los datos personales obtenidos a través de sistemas de video-control, por entender que con la firma del contrato de trabajo el empleado consiente el uso de sus datos personales para este fin.

La Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha reafirmado la postura doctrinal que venía aplicando el Tribunal Constitucional, al considerar que el criterio empleado se ajusta al derecho interno, por tanto no vulnera los derechos fundamentales de los empleados españoles.

Esta sentencia no es un “cheque” en blanco del T.E.D.H. al sector empresarial Español, únicamente determina que no se han vulnerado las reglas jurídicas vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, poniendo de manifiesto la inexistente regulación concreta de la

---

<sup>46</sup> SSTC 57/1994, de 28 de febrero; 143/1994, de 9 de mayo. <sup>49</sup>  
BERLANGA DE LA PASCUA, C. op.cit., pp. 64-71.

videovigilancia, debiendo resolver las pretensiones conocidas por nuestros tribunales a través de los mecanismos básicos de contradicción normativa.

Los trabajadores, en la actualidad, nos encontramos ante un panorama arduo respecto a la posibilidad de que el empresario monitorice habitualmente de forma pública o sorpresiva nuestro desempeño laboral, pudiendo quedar sometidos a un control laboral desmesurado.

No es saludable, psicológicamente hablando, trabajar con personas que nos generan desconfianza y tampoco que los empleados se sientan vigilados, y un clima laboral hostil caracterizado por esos extremos va a ir en detrimento de los beneficios empresariales puesto que la productividad de sus trabajadores se va a ver limitada.

La convivencia entre el derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores junto con el poder empresarial de establecer mecanismos de control laboral no precisan colisionar necesariamente, basta con informar previamente a los trabajadores del sistema de seguridad adoptado y los fines que se pretenden conseguir para crear un entorno correcto de convivencia.

Tal y como expresaba en su voto particular discordante el Magistrado Don Fernando Valdés<sup>47</sup>, la decisión del empresario de no prestar información a los trabajadores sobre el control a través de sistemas de video-vigilancia, parece responder a la necesidad de captar in fraganti a los empleados realizando conductas reprochables en vez de disuadir a los mismos de realizar tales actos, persiguiendo la sanción de los actores implicados como fin último.

La comunicación de los departamentos de recursos humanos con los trabajadores explicando y normalizando las medidas de control o seguridad que se prevén implantar en el centro de trabajo, el fin u objetivo que persigue, existan o no conductas reprochables, permiten aumentar el compromiso del empleado con la compañía, aumentando el “salario emocional”, y por tanto revirtiendo positivamente en beneficios empresariales.

---

<sup>47</sup> STC 39/2016, de 3 de marzo.

Es necesario que el legislador cree derecho aplicable a estas cuestiones, pues son medidas de control generalizadas que deben resolverse a través del Poder Legislativo, y así dotar de nuevas herramientas que permitan al Poder Judicial hacer cumplir las obligaciones dimanantes. También, “a los Convenios Colectivos les corresponde una importante labor de equilibrio y moderación de las facultades empresariales tras un análisis meditado y exhaustivo sobre los intereses en conflicto”<sup>48</sup>, pues ningún colectivo, organismo o institución, va a poder velar mejor por la protección de los empleados frente al intrusismo de los sistemas de video-control que los propios representantes de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

No hay que olvidar las relaciones laborales especiales, en concreto las referentes al teletrabajo y empleo doméstico, puesto que los sistemas videográficos en estos supuestos pueden llegar a ser mucho más intrusivos en la esfera íntima de la persona, creando desafíos ético-jurídicos de gran calibre, que precisarán de gran reflexión y valentía para ser regulados.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

A.E.P.D. Videovigilancia. Informes Jurídicos: El interés legítimo. (s.f.). Recuperado de: <https://www.aepd.es/media/informes/informe-juridico-rgpd-interes-legitimo.pdf>

A.E.P.D. Videovigilancia. Fichas de videovigilancia: control empresarial. (s.f.). Recuperado de: <https://www.aepd.es/media/fichas/ficha-videovigilancia-control-empresarial.pdf>

ALIAGA CASANOVA, A.C. “El teletrabajo, la necesidad de su regulación legal y el respeto a la intimidad”, *Diario La Ley*, 2001 (versión on line) citando a Carrascosa López, V., “Protección de datos de carácter personal”, *Estudios Jurídicos. Secretarios Judiciales*, nº 1, 2000, pp. 460.

ARIZA, L.M. (9 de diciembre de 2015). Lo saben todo de Usted. EL PAIS. Recuperado de: [http://elpais.com/elpais/2015/12/04/eps/1449252033\\_849371.html](http://elpais.com/elpais/2015/12/04/eps/1449252033_849371.html)

BERLANGA DE LA PASCUA, C. “Límites de la videovigilancia laboral”, *Revista La Toga*, núm. 197, 2018, pp. 64-71.

---

<sup>48</sup> CUADROS GARRIDO, M.E., op.cit.

Comité de Ministros de la Unión Europea (2015). Recomendación CM / Rec (2015) 5, sobre el procesamiento de datos personales en el contexto del empleo (ISBN 978-92-871-8363-7).

CUADROS GARRIDO, M.E., (2017). *Nuevas tecnologías y relaciones laborales* (Tesis Doctoral). Universidad de Murcia.

GUDE FERNÁNDEZ, A. “La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal”, *Revista de Derecho Político*, núm. 91, 2014, pp. 43-90.

JIMENEZ-CASTELLANOS BALLESTEROS, I. “Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos”, *Temas Laborales*, núm. 136, 2017, pp. 129-156.

MELLÁ MENDEZ, L., “*Trabajo a distancia y teletrabajo*”. Editorial Thomson Reuters Aranzadi, España, 2015. pp. 121.

NUÑEZ-TORRON STOCK, A. (9 de septiembre de 2019). India acoge la primera operación remota del corazón con un robot. TICbeat. Recuperado de <https://www.ticbeat.com/innovacion/operacion-remota-corazon-robot/>

O.I.T. (1997). Protección de los datos personales de los trabajadores. (ISBN 92-2-310329-0)

O.I.T., (2011), Recomendación 201, Recomendación sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551502](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502)

PAVLOU, V. “The case of female migrant domestic workers in Europe: Human rights violations and forward looking strategies”, *Yearbook on Humanitarian Action and Human Rights*, 2011, pp. 67-84.

T.E.D.H. Revisión del caso López Ribalda y otros: los cajeros de supermercados españoles filmados encubiertamente por cámaras de seguridad no sufrieron una violación de sus derechos de privacidad. CEF.-Laboral Social. Recuperado de: <https://www.laboralsocial.com/videovigilancia-encubierta-lopez-ribalda-sospecha-razonable-violacionprivacidad.html>

Unión Europea. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas 16 de Julio de 2002.