REVISTA
DERECHO SOCIAL
Y EMPRESA

IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA SOBRE EL EMPLEO. DIÁLOGOS CON HISPANOAMÉRICA

NÚMERO 23, JULIO DE 2025

JULIO A DICIEMBRE DE 2025, FECHA DE CIERRE JUNIO DE 2025

A VUELTAS CON LA VIDEOVIGILANCIA EMPRESARIAL

Raquel Poquet Catalá

ENTIDADES EDITORAS

UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

Dykinson, S.L.

SAGARDOY BUSINESS&LAW SCHOOL

ISSN 2341-135X

A VUELTAS CON LA VIDEOVIGILANCIA Y LA GRABACIÓN DE SONIDOS *VS.* DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

VIDEO SURVEILLANCE AND SOUND RECORDING VS. FUNDAMENTAL RIGHTS OF WORKERS

Raquel Poquet Catalá
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

Fecha de envío:11/04/2025
Fecha de aceptación: 18/06/2025

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. FACULTADES Y DERECHOS ENFRENTADOS. 2.1. Poder de control empresarial. 2.2. Derecho a la intimidad de la persona trabajadora. 3. EVOLUCIÓN DOCTRINAL EN TORNO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL. 3.1. Primera etapa: Test de proporcionalidad. 3.2. Segunda etapa: información previa a la persona trabajadora. 3.3. Tercera etapa: distintivo informativo. 3.4. Cuarta etapa: vuelta al test de proporcionalidad. 4. GRABACIÓN DE SONIDO. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: En este trabajo se analiza el debate en torno a la posibilidad de que la empresa instale sistemas de videovigilancia de grabación de imágenes y/o sonido sobre las personas trabajadoras. Para ello, se estudia la evolución de la normativa, así como de la doctrina tanto constitucional como judicial y del TEDH. Se concluye que la LOPDGDD no ofrece una respuesta clara sobre el uso de la videovigilancia en el ámbito laboral. La misma solo regula expresamente la necesidad de que la empresa informe a las personas trabajadoras sobre la existencia del sistema de videovigilancia -sin requerir el consentimiento-, y siempre cumpliendo el principio de proporcionalidad, salvo que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito, en cuyo caso, será suficiente con la existencia del dispositivo

informativo. No obstante, cuando se trata de la grabación de sonidos, solo se permite de forma excepcional cuando exista un riesgo grave para la seguridad.

ABSTRACT: This work analyzes the debate surrounding the possibility of the company installing video surveillance systems to record images and/or sound on the workers. For this, it is studied the evolution of the regulations, as well as of both constitutional and judicial doctrine and of the TEDH. It is concluded that the LOPDGDD does not offer a clear answer about the use of video surveillance in the workplace. It only expressly regulates the need for the company to inform workers about the existence of the video surveillance system - without requiring consent - and always complying with the principle of proportionality, unless it has been caught a flagrant commission of an illegal act, in which case, the existence of the information device will be sufficient. However, as to recording sounds, it is only allowed exceptionally when there is a serious security risk.

PALABRAS CLAVE: Videovigilancia, cámaras, sonido, deber de información, garantías de los derechos digitales.

KEY WORDS: Video surveillance, cameras, sound, information obligation, guarantees of digital rights.

1. INTRODUCCIÓN

La introducción de las nuevas tecnologías en la relación laboral ha comportado considerables avances en la producción y la mejora de la competitividad empresarial, pero también cambios en la relación jurídico-laboral entre empresa y persona trabajadora, especialmente, en relación con el ejercicio del poder de control empresarial y el derecho a la intimidad de la persona trabajadora.

La implementación de la videovigilancia como medio de control de la actividad laboral supone una importante intromisión en los derechos de las personas trabajadoras. El uso de este medio tecnológico con el fin de captar imágenes e, incluso, sonido, como un medio de control, se configura como uno de los grandes problemas a los que tiene que hacer frente el Derecho del Trabajo.

De hecho, a pesar de la controversia que ha generado y está generando esta herramienta, no deja de emplearse en muchas empresas, alegando estas que es necesaria para un adecuado seguimiento del desarrollo de las actividades diarias que permite la realización de una progresiva evaluación de las personas trabajadoras, y también por motivos de seguridad, seguridad tanto respecto de los bienes que se hallan dentro de la empresa, como respecto de las personas que se encuentran en la misma.

No cabe duda, pues, que el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aumenta considerablemente las posibilidades de control empresarial al mismo tiempo que se incrementan las posibilidades de vulneración del derecho a la intimidad de la persona trabajadora. En las actuales relaciones laborales, la separación entre la vida privada y la vida profesional se ha convertido en un terreno delicado, fundamentalmente, por la llegada de las nuevas tecnologías.

La escasa regulación en torno al control empresarial sobre la conducta de las personas trabajadores a través de sistemas de videovigilancia ha dado lugar a una doctrina judicial y jurisprudencial oscilante, así como a ciertos criterios constitucionales que no siempre han sido bien recibidos por la doctrina científica. De hecho, cuando nuestros máximos órganos judiciales y constitucionales (TS y TC, respectivamente) han analizado la posible vulneración de los derechos fundamentales a la intimidad y a la propia imagen la respuesta es homogénea, pero no así cuando el conflicto jurídico alcanza al derecho a la protección de datos de carácter personal, pues entra en escena la exigencia del deber informativo a las personas trabajadoras.

En este sentido, se pretende realizar un análisis de la doctrina, tanto científica, como constitucional, jurisprudencial y judicial sobre la afectación del control empresarial mediante sistemas de videovigilancia sobre los derechos fundamentales de la persona trabajadora, especialmente, el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal, y extraer las líneas y criterios interpretativos.

2. FACULTADES Y DERECHOS ENFRENTADOS

2.1. Poder de control empresarial

El reconocimiento por ley de un poder de imperio a la empresa sobre sus personas trabajadoras tiene su origen ya en los primeros contratos de trabajo. De hecho, cuando el art. 1 ET establece que la prestación de la relación laboral se hará "dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario", está atribuyendo el poder de dirección, en cuanto conjunto de facultades necesarias para coordinar los servicios de las personas trabajadoras de la empresa, no a cualquiera, sino precisamente a la empresa[1].

Por ello, como es sabido, el Derecho del Trabajo nació fundamentalmente para limitar los poderes empresariales, no suficientemente constreñidos por la disciplina contractual. Es decir, surge no para apoyar y favorecer el juego de la autonomía contractual, sino más bien para limitarla y sustituirla mediante reglas heterónomas reduciendo el espacio regulador del contrato y fijando límites al poder de dirección empresarial, para así ordenar, delimitar y sujetar a reglas su ejercicio y el correspondiente espacio de sujeción personal de la persona trabajadora. Por tanto, el Derecho del Trabajo ha cumplido con la doble tarea de, por un lado, delimitar, ordenar y encauzar el poder de dirección, y, por otro lado, otorgar la legitimidad jurídica[2].

En una primera aproximación hacia el concepto del poder de dirección y control, lleva a pensar en tareas de ordenar, instruir, inspeccionar, verificar o vigilar. De hecho, tradicionalmente, el poder de dirección ha sido definido por parte de la doctrina[3] como "el

1 CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T., "El nuevo poder de dirección del empresario", en BODAS MARTÍN, R., (Coord.), El Poder de Dirección del Empresario, Madrid, Ibidem, 1997.

2 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Poder de dirección y derecho contractual", en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas, Madrid, La Ley, 2005.

3 MONTOYA MELGAR, A., El poder de dirección del empresario, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965, p. 44.

conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo de la empresa", o por otro sector doctrinal[4] como la facultad o derecho potestativo, que confiere a la empresa el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de las prestaciones laborales, e incluso especificar cuáles son las debidas, conforme a la cualificación profesional de la persona trabajadora, derivando así el poder disciplinario sin el cual el poder de dirección carece de fuerza alguna. Desde este punto de vista, el poder de dirección se traduce en una suma de varias facultades, como son, básicamente, la de dictar órdenes y la de control y vigilancia de la actividad laboral de las personas trabajadoras.

El precepto por excelencia que recoge este poder empresarial es, sin duda, el art. 20 ET. No obstante, también en otros preceptos se reconoce, aunque sea de forma implícita, este poder. Así, en el art. 1.1 ET al referirse a la prestación de servicios, se pone de relieve que para que ésta tenga la consideración de laboral deberá prestarse "dentro del ámbito de organización y dirección" de la empresa; o bien, el art. 5 c) cuando señala como uno de los deberes básicos de la persona trabajadora el de "cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas".

De cualquier forma, en lo que sí coincide la práctica totalidad de la doctrina, es que el poder de dirección halla su fundamento en el art. 38 CE cuando proclama la libertad de empresa[5], que viene entendida como "aquella libertad que se reconoce a los ciudadanos para afectar o destinar bienes de cualquier tipo para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicos del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia"[6].

No obstante, esta definición no deja indiferente a nadie, puesto que automáticamente plantea la cuestión de delimitar qué libertades son las que abarca. De cualquier modo,

4 ALONSO OLEA, M.; CASAS BAAMONDE, M. E., Derecho del Trabajo, Madrid, Universidad Complutense, 1997.

5 STS de 8 de julio de 2010, autos núm. 210/2009, señala que la medida de la empresa consistente en que durante la vigencia del convenio colectivo sólo pueden ingresar en la empresa como personas trabajadoras fijas, a partir del nivel salarial 6, un máximo de 25 personas trabajadoras como media anual, se justifica plenamente en el poder "de dirección empresarial, habida cuenta de que el art. 38 CE reconoce la libertad de empresa dentro de la economía de mercado y garantiza el inicio y el mantenimiento de la actividad empresarial en libertad, lo que entraña una garantía institucional que reconoce a los particulares, una libertad de decisión no sólo para crear empresas y, por tanto, para actuar en el mercado, sino también para establecer los propios objetivos de la empresa y dirigir y planificar su actividad en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado".

6 BASSOLS COMA, M., Constitución y sistema económico, Madrid, Tecnos, 1985.

puede entenderse que la libertad de empresa abarca la libertad de iniciar una actividad económica, de desarrollarla dentro del mercado y de cesarla a voluntad de la empresa[7]. Sin embargo, esta libertad de empresa, como es sabido, debe realizarse en un marco económico que obliga a conjugarla con los intereses de otros sujetos, intereses que son diferentes, obviamente, a los del empresario. Por ello, cabe entender que dicha libertad, según el TC[8], comprende "el conjunto de facultades o posibilidades de acción necesarias para que el derecho sea recognoscible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro, desnaturalizándose, por decirlo así. Todo ello referido al momento histórico de que, en cada caso, se trata y a las condiciones inherentes a las sociedades democráticas, cuando se trate de derechos constitucionales".

Es decir, ello significa que **siendo legítimo el poder de dirección, la empresa no puede utilizarlo, indiscutidamente, con arreglo a sus propias directrices sin control alguno**, entendiendo la empresa como un núcleo segregado del resto de la sociedad, identificando interés de empresa e interés de empresario, hasta el punto de que pueda cumplirse de cualquier modo.

También se debe mencionar el art. 33 CE que reconoce el derecho a la propiedad privada, contribuyendo así a diseñar lo que se ha denominado el modelo económico de la CE. Este precepto, junto con el anterior, constituyen la base constitucional del poder de dirección, pues el hecho de que la empresa arriesgue sus bienes en la actividad empresarial justifica, en cierta manera, que le asistan en su actuación unos poderes de organización y dirección.

Aparte de estos preceptos también se ha hecho referencia, por algunos autores[9], al art. 128.2 CE que establece la iniciativa económica pública, compatible con la libertad de empresa del art. 38, al art. 129 referente a la participación en la empresa que podrán promover los poderes públicos, y al art. 37 CE donde se reconoce el derecho a la negociación colectiva de los empresarios y la fuerza vinculante de los convenios, por lo que la intervención de las personas trabajadoras en el establecimiento de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva y a través de los representantes viene a constituir uno de los ámbitos de más incidencia potencial en la participación de aquellas en las decisiones empresariales, por lo que a las facultades de la empresa se refiere. Además, el art. 129.2 CE, que ordena a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de parti-

7 STC 83/1984, de 24 de julio, que indica que "ni en el artículo 38 se reconoce el derecho a acometer cualquier empresa, sino sólo el de iniciar y sostener en libertad la actividad empresarial, cuyo ejercicio está disciplinado por normas de muy diverso alcance".

8 STC 11/1981, de 8 de abril.

9 CASTRO ARGÜELLES, M. A., El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales, Pamplona, Aranzadi, 1993, p. 32.

cipación en la empresa, ha sido conectado con el propio contenido de la libertad sindical y como mecanismo para hacerlo efectivo[10].

En este sentido, por un lado, el art. 20.3 ET habilita, como se ha indicado, a la empresa para que controle y vigile la actividad laboral de las personas trabajadoras, y, por otro lado, el art. 89 LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), regula que las empresas pueden establecer sistemas de videovigilancia para el ejercicio de la función de control, siempre que previamente informen de ello a las personas trabajadoras, salvo en caso de comisión flagrante de un acto ilícito.

De estas normas actualmente vigentes, se deducen dos marcos habilitantes de la videovigilancia en el trabajo, sometidos cada uno a diferentes exigencias. Por un lado, lo que la doctrina judicial denomina "videovigilancia laboral específica", la cual "obliga al empleador al cumplimiento de las exigencias establecidas en la legislación laboral (artículo 20.3 del ET, artículo 18 de la CE y artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, de ahí la exigencia de superar, para la legitimidad de la restricción de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, un juicio de proporcionalidad basado en los tres subjuicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en un sentido estricto) y a que informe con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida".

Y, por otro lado, la "vigilancia implementada por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones (artículo 22 de la LOPD), esto es, de carácter no laboral y en cuya ejecución aparece un hallazgo casual relacionado con la actividad laboral del personal al servicio de la empleadora, es decir, "en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores". Basta en este caso para cumplir con el deber de información, con 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 ARCO reforzados según aparecen regulados en los artículos 15 a 22 del RGPD (acceso, rectificación, cancelación y oposición + derecho al olvido, la limitación del tratamiento y la portabilidad de los datos)"[11].

En este sentido, como es sabido, el juicio de proporcionalidad se sintetiza en: "a) Juicio de idoneidad: debe ponderarse si la captación de imágenes es un medio idóneo para conseguir el objetivo propuesto. b) Juicio de necesidad: debe ponderarse si la videovigilancia

10 PÉREZ AMORÓS, F., "Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa", RL, núm. 13, 1998.

11 STSJ Galicia, de 1 de julio de 2024, rec. núm. 2424/2024.

es el medio menos intrusivo, pues debe tener un carácter subsidiario, como toda medida restrictiva de derechos. Por lo que, debe justificarse su necesidad en relación con medios igual de eficaces. c) Juicio de proporcionalidad en sentido estricto: debe atender a un equilibrio entre los perjuicios causados (intromisión) y los beneficios que suponga su uso (control laboral, patrimonio empresarial, etc.)"[12].

2.2. Derecho a la intimidad de la persona trabajadora

El derecho a la intimidad de la persona trabajadora constituye el principal punto de referencia de los derechos de la esfera personal. La preocupación por los riesgos derivados del progreso de la ciencia y la tecnología, especialmente, de la informática y su impacto en los derechos humanos quedó reflejada, desde la década de los sesenta del siglo pasado, en la actividad del Consejo de Europa. En 1968, la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa invita a través de su Recomendación 509 al Comité de Ministros a estudiar la idoneidad de la regulación interna de cada Estado miembro para garantizar la protección de la vida privada en relación con la evolución de la moderna tecnología. Y en 1976 se encargó a un comité de expertos, la elaboración de un Convenio para la protección de la vida privada en relación con el tratamiento automatizado de datos personales y en relación con la transmisión internacional de datos, proyecto que culminaría con la aprobación del Convenio de 28 de enero de 1981, número 108 del Consejo de Europa, para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal. Con su aprobación, por primera vez, se establecen en un texto internacional los principios básicos de protección de los datos personales, reconociéndose "a escala internacional, las facultades jurídicas que dimanan de la libertad informática". Su objetivo es garantizar a las personas físicas, en el territorio de cada Parte, el respeto de sus derechos y libertades fundamentales, particularmente el derecho a la vida privada en el ámbito del tratamiento automatizado de los datos personales, conciliando "la protección de datos personales y la posibilidad de garantizar una libre circulación de las informaciones incluso a través de las fronteras". Este Convenio, no sólo permitió la armonización del Derecho interno de los Estados en estas materias, sino que también constituyó el primer paso importante en la elaboración de un armazón legislativo común.

Asimismo, no debe olvidarse el art. 8 Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), el cual protege los derechos al respeto la vida privada y familiar, el domicilio y la correspondencia.

12 STSJ Madrid, de 30 de mayo de 2024, rec. núm. 50/2024.

En el ámbito comunitario destaca el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Su objetivo es proteger a todos los ciudadanos de la Unión frente a las violaciones de la privacidad y de los datos personales en un mundo cada vez más basado en los datos, creando al mismo tiempo un marco más claro y coherente para las empresas.

Como punto de partida, cabe citar el art. 18 CE que recoge el derecho fundamental a la intimidad personal. Asimismo, en el ámbito estrictamente laboral, el art. 18 ET recoge la inviolabilidad de la persona trabajadora, y el art. 20 bis ET regula el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa, así como frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

El art. 87 LOPDGDD reconoce el derecho a la protección de la intimidad de las personas trabajadoras en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición. Asimismo, el art. 89 LOPDGDD establece el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en lugar de trabajo. Este precepto exige, en primer lugar, que las empresas informen con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y en su caso, a sus representantes, sobre esta medida. En segundo lugar, en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando exista el dispositivo informado. En tercer lugar, prohíbe la instalación de sistemas de videovigilancia y de grabación de sonidos en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, como aseos, vestuarios, comedores o similares. Por último, en relación con la grabación de sonidos, solo será válido si son "relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas", y siempre que se respete "el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores".

El TC se refiere a la esfera de la intimidad como "un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana"[13]. Es decir, **este derecho confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido**, por lo que confiere una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intrusiones, salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada o que exista un consentimiento eficaz que

13 STC 159/2009, de 29 de junio.

lo autorice[14]. En ese sentido, es un derecho que enlaza con la propia personalidad y con la dignidad humana, un derecho que nos permite mantener "el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal, excluyendo las intromisiones de terceros"[15], es decir, "el atributo más importante del derecho a la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusivos, como a la divulgación ilegítima de esos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende, en principio, los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada"[16].

Desde otro punto de vista, en este derecho se pueden diferenciar dos vertientes en la esfera personal de toda persona, especialmente, los trabajadores. Por un lado, la vertiente pasiva que descansa sustancialmente sobre este derecho a la intimidad personal, aunque "intimidad" y "vida privada" son conceptos diferentes[17]. El derecho a la intimidad permite a la persona trabajadora disfrutar de un ámbito privado libre de intromisiones ilegítimas[18], incluidas las que provienen de la empresa. De hecho, el derecho a la intimidad constituye una derivación de la dignidad de la persona reconocido en el art. 10 CE e implica la "existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana"[19]. Es decir, "es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusivos, como a la divulgación ilegítima de esos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende, en principio, los hechos referidos a las relaciones

14 STSJ Cataluña, de 28 de junio de 2007, st. núm. 4813/2007.

15 MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R., "Una aproximación a la autodeterminación informativa", Madrid, Civitas, 2004.

16 SSTC 170/1987, de 30 de octubre; 142/1993, de 22 de abril; 202/1999, de 8 de noviembre. Así lo repite de manera reiterada la doctrina judicial, entre ellas, SSTSJ Madrid, de 28 de octubre de 2011, rec. núm. 4811/2011; Canarias, de 3 de noviembre de 2011, rec. núm. 498/2011.

17 SERRANO OLIVARES, R., "El derecho a la a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral", REDT, núm. 103, 2001, p. 100.

18 Art. 7 LO 1/1985, de 5 de mayo.

19 SSTC 98/2000, de 10 de abril; 186/2000, de 10 de julio.

sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada"[20].

Por otro lado, en su vertiente activa se traduce en facultades de gobierno o de control de esas facetas, en principio, íntimas, de modo que "la garantía de la intimidad adopta hoy un entendimiento positivo que se traduce en un derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona"[21]. Así, a primera vista, en relación al art. 10 CE que califica el libre desarrollo de la personalidad como "fundamento del orden político y de la paz social", el TC[22] y el TS[23] entienden que la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad no son derechos susceptibles de protección autónoma, sino más bien derechos que sirven de criterio de interpretación de los derechos fundamentales y libertades públicas. No obstante, conviene recordar que la CE ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes, se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad y los derechos a la integridad física y moral, a la libertad de ideas y creencias, al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Del sentido de estos preceptos puede deducirse que la dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás[24].

Asimismo, cabe señalar también la diferenciación entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos. El TC[25] considera que el derecho fundamental a la intimidad protege a la persona trabajadora de cualquier invasión que puede realizarse en su vida privada, estableciéndose un ámbito reservado de su vida frente a la acción y conocimiento de terceras personas, de modo que le garantiza un poder jurídico sobre la información relativa a su persona, estando los poderes públicos obligados a adoptar cuantas medidas fueran necesarias para hacer efectivo ese poder de disposición. No obstante, lo que garantiza el art. 18.1 de la CE no es la intimidad sin más, sino el derecho a poseerla. El derecho a la protección de datos, a diferencia del derecho a la intimidad, se basa en el derecho de la persona trabajadora de asegurar un poder de control sobre sus datos personales, su obtención y tratamiento, con objeto de no permitir su tráfico. Por ello, el TC reconoce que el objeto del derecho a la protección de datos es más amplio que el del

20 SSTC 170/1987, de 30 de octubre; 202/1999, de 8 de noviembre.
21 STC 202/1999, de 8 de noviembre.
22 STC 64/1986, de 21 de mayo.
23 STS de 22 de noviembre de 2007, rec. núm. 3907/2006.
24 STC 53/1985, de 11 de abril.
25 STC 144/1999, de 22 de julio.

derecho a la intimidad, ya que no se limita a lo constitucionalmente protegido por el art. 18.1 CE, sino que responde a un conjunto de bienes jurídicamente protegidos, sean o no constitucionales, que caen dentro del ámbito de la vida privada de la persona trabajadora; de modo que derecho a la intimidad y derecho a la protección de datos son categorías diferentes, aunque relacionadas[26].

3. EVOLUCIÓN DOCTRINAL EN TORNO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Es necesario realizar un análisis de la evolución de la doctrina de nuestro TC, así como del TS, en relación al ejercicio de la facultad de control empresarial sobre la actividad de las personas trabajadoras, pudiéndose diferenciar cuatro etapas, cuya última vuelve a acoger el mismo criterio interpretativo que la primera.

3.1. Primera etapa: Test de proporcionalidad

En un primer momento, la doctrina judicial[27] entendía que el art. 20.3 ET autoriza a la empresa a establecer cámaras destinadas a registrar la actividad de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo. El problema está en que la tendencia era la de admitir la licitud del establecimiento en todo caso, sin exigir muchas precisiones sobre la adecuación real de tal sistema de control a las necesidades del proceso productivo ni sobre si verdaderamente se está utilizando para el fin de control de la actividad laboral[28]. De hecho, algunas sentencias sostienen que la actividad laboral y el centro de trabajo no son ámbitos donde pueda ejercitarse el derecho a la intimidad, para entender que este no ha de ser tenido en cuenta a la hora de valorar la licitud de los mecanismos de control sobre tales ámbitos[29], quedando, obviamente, fuera de esta consideración los lugares de descanso o esparcimiento, vestua-

26 GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., "Intimidad y protección de datos como derechos vertebradores en el uso de dispositivos de videovigilancia en el lugar de trabajo", *RTSS*, núm. 451, 2020, p. 153.
27 SSTSJ Andalucía, de 17 de enero de 1994, rec. núm. 3183/1993; Cataluña, de 1 de marzo de 1995, st. núm. 1435/1995; Galicia, de 21 de abril de 1995, rec. núm. 1036/1995; Extremadura, de 13 de junio de 1998, rec. núm. 439/1998.
28 STSJ Cataluña, de 1 de marzo de 1995, st. núm. 1435/1995, que admite el sistema de vigilancia instalado por la empresa sobre una trabajadora que había observado que una cámara seguía a menudo sus movimientos siempre que se encontraba en la empresa un determinado accionista de la misma.
29 SSTSJ Galicia, de 21 de enero de 1995; Galicia, de 11 de julio de 1996, rec. núm. 3356/1996; País Vasco, de 21 de abril de 1995.

rios, servicios, taquillas o armarios[30], puesto que en los mismos se manifiesta claramente el derecho a la intimidad.

Esta posición judicial tiene su punto de inflexión en la STC 98/2000, de 10 de abril, la cual recoge una doctrina sobre el equilibrio que debe existir entre las facultades de control empresarial y el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Así, establece que el centro de trabajo y la vida profesional, aunque, en principio, se encuentran fuera de la esfera privada del individuo, no resultan totalmente opacos al derecho a la intimidad, de modo que, en determinadas circunstancias, este derecho puede verse implicado en ellos. Además, establece que las medidas de vigilancia del art. 20.3 ET deben juzgarse conforme al principio de proporcionalidad[31] en su doble sentido de estar justificada para la obtención de un fin lícito y de no producir un sacrificio desproporcionado de los derechos de la persona del trabajador. Es decir, en esta sentencia, el TC estima que, como en el centro de trabajo pueden producirse actuaciones lesivas a la intimidad personal, "habrá que

30 STSJ Cataluña, de 29 de junio de 2023, rec. núm. 573/2023, que declara el despido improcedente por haberse declarado inadmisible la prueba por haberse obtenido con violación de derechos fundamentales, ya que se graba, sin conocimiento de las personas trabajadoras, en la zona del obrador, lo cual tenía un uso mixto al ser utilizada también como vestuario. En el mismo sentido, STSJ Andalucía, de 17 de enero de 1995, rec. núm. 1866/1994. En el mismo sentido lo estiman las SSTSJ Madrid, de 4 de junio de 2007, rec. núm. 1625/2007; Madrid, de 27 de junio de 2007, rec. núm. 2233/2007.

31 STSJ Canarias, de 30 de abril de 2009, rec. núm. 246/2008, que señala que la instalación de un sistema de videovigilancia es lícito porque cumple con los requisitos de que "era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades) y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal". En el mismo sentido lo entiende la STSJ Madrid, de 4 de junio de 2007, rec. núm. 1625/2007, sobre instalación de cámaras de vídeo para controlar unas máquinas de vending, que entiende que cumple con los tres requisitos, pues, en primer lugar, estaba justificada porque tenía como fin comprobar lo que estaba sucediendo "en cuanto al trato y manejo de las mismas", ya que había habido quejas sobre el desajuste que existía entre los productos dispensados y la recaudación obtenida y, por otro lado, sobre la manipulación violenta de los sistemas de cierre y distribución de las máquinas. En segundo lugar, también es necesaria "dado que era la única y más segura forma de averiguar lo que estaba aconteciendo y desvelar, así, la identidad de los posibles responsables de ello, sin que tuviese sentido la implantación de un sistema permanente de seguridad en la mencionada sala mediante personal adecuado durante toda la jornada laboral; a su vez, que fue una decisión idónea para la finalidad perseguida es asimismo evidente, ya que su designio no fue otro que conocer la veracidad de las quejas de la empresa suministradora del servicio... y finalmente, se trató también de una medida proporcionada y equilibrada, desde el mismo momento que la cámara fue colocada en la sala que, como dijimos, estaban las máquinas, enfocando únicamente a éstas".

atender no sólo al lugar del centro de trabajo en que se instalan por la empresa sistemas audiovisuales de control, sino también a otros elementos de juicio, entre los que señala el carácter no indiscriminado y masivo de la instalación, su visibilidad o carácter subrepticio y la finalidad real perseguida".

De este modo, **no debe admitirse de forma generalizada el uso de videocámaras en los centros de trabajo, sino sólo cuando las exigencias del proceso productivo o de la seguridad así lo aconsejen y no existan otros medios de control que permitan obtener los mismos resultados con un sacrificio menor de los derechos fundamentales en juego.** Es decir, se debe ponderar de acuerdo con el principio de proporcionalidad[32] que permite valorar si la eventual medida restrictiva del derecho fundamental cumple los tres requisitos de que, en primer lugar, dicha medida sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad), en segundo lugar, de que sea necesaria en el sentido de que no exista otra más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad), y finalmente, que sea ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto). En definitiva, el uso de las videocámaras debe estar siempre fundado en razones objetivas, por lo que puede afirmarse que la intimidad personal no se conculcará por la mera decisión de adoptar medios audiovisuales, sino por las circunstancias concurrentes que, en su precisa aplicación, contextualizan la decisión de la instalación[33], como puede ser para comprobar el comportamiento laboral cuando se ha detectado irregularidades en la actuación profesional de la persona trabajadora, constitutivas de transgresión de la buena fe contractual[34].

32 También hacen referencia a él la doctrina judicial, entre ellas, las SSTSJ Cataluña, de 28 de enero de 2011, rec. núm. 4293/2010; de 23 de febrero de 2011, rec. núm. 6643/2010; de 6 de febrero de 2012, st. núm. 897/2012.

33 STSJ Madrid, de 20 de diciembre de 2006, rec. núm. 3688/2006, que analiza el caso de una cámara con dispositivo de sonido que es instalada en el lugar donde las personas trabajadoras descansan en los períodos en que no tienen que trabajar. El TSJ considera que, en este caso, la empresa ha ido más allá de las facultades que le confiere el art. 20.3 ET y ha vulnerado el derecho a la intimidad porque no ha sido conforme con los principios de proporcionalidad e intervención mínima que rigen la modulación de los derechos fundamentales "por los requerimientos propios del interés de la organización empresarial, pues no consta siquiera qué finalidad se persigue" con ello.

34 STC 186/2000, de 10 de julio, que considera que, si tiene como fin verificar las fundadas sospechas de la empresa sobre la torticera conducta de la persona trabajadora, sospechas que efectivamente resultaron corroboradas por las grabaciones, no se viola el derecho a la intimidad, porque, aunque dichas medidas de control tienen como fin controlar el trabajo, también registran el resto de actos de la persona trabajadora pertenecientes a la intimidad. En este sentido se pronuncian también las SSTSJ Cataluña, de 28 de enero de 2011, rec. núm. 4293/2010; de 23 de febrero de 2011, rec. núm. 6643/2010; de 6 de febrero de 2012, st. núm. 897/2012. Esta última estima lícita la instalación de una cámara en el centro de

De cualquier forma, siguiendo la doctrina constitucional, el criterio de la ponderación es el que va imponiéndose en la mayoría de la doctrina judicial, justificándolo así por la existencia de irregularidades en el funcionamiento de las cajas[35], sopesando la colisión que genera su uso "entre el interés legítimo de la empresa en salvaguardar mermas, desvíos y apropiaciones, los ingresos que nutren su negocio y el interés de los empleados en no ser grabados en el puesto de trabajo". Aunque, si la cámara, a pesar de estar dirigida a controlar el acceso a una caja fuerte y el sistema de mandos del equipo de seguridad, enfoca parte del aseo, pierde ya su justificación[36], pero no si está instalada

trabajo por la situación "persistente de desaparición de productos en el centro de trabajo, determinante de pérdidas económicas y de quejas desde los establecimientos destinatarios, por recepción de envíos conteniendo productos manipulados, por falta del total de unidades previstas". Así también es el caso de la STSJ Canarias, de 3 de noviembre de 2011, rec. núm. 498/2011, sobre instalación de una cámara sobre el puesto de trabajo de la trabajadora, concretamente, sobre la caja registradora de dinero por haberse detectado descuadres en la misma.

35 STSJ Baleares, de 4 de septiembre de 2009, rec. núm. 265/2009, sobre el establecimiento de un control mediante videocámaras fijas de los puntos de venta del aeropuerto de Palma, control que fue autorizado por la Agencia Nacional de Protección de Datos y sobre el que se informó a las personas trabajadoras. La sentencia considera que el sistema está justificado por la existencia de irregularidades en el funcionamiento de las cajas. Es además idóneo a la finalidad pretendida y se considera, en términos de proporcionalidad, como equilibrado. Así, el TSJ considera que "dentro del recinto aeroportuario, la venta de productos de restauración no se lleva a cabo, además, en locales cerrados por paredes, sino en lugares diáfanos sitos en zonas de mucha afluencia de personas", lo que "implica que los trabajadores desarrollan la actividad laboral expuestos a la libre mirada, no sólo de los clientes del establecimiento, sino, de hecho, también de los demás usuarios del aeropuerto, que no pocas veces entretienen los habituales tiempos de espera paseando y contemplando lo que hay a su alrededor". Por ello, "el ámbito de intimidad personal que conservan los trabajadores mientras realizan las operaciones de cobro de productos y manejo de las cajas registradoras" resulta en la práctico mínimo y mínima es también pon ende la intromisión en la esfera de lo íntimo que se deriva del empleo de las videocámaras, al menos en el puro aspecto personal, que es el único a tener en cuenta, pues no se graban sonidos.

36 STSJ Madrid, de 17 de abril de 2009, rec. núm. 5665/2008. También mantiene un criterio restrictivo, la STSJ Comunidad Valenciana, de 11 de julio de 2008, rec. núm. 1754/2008, que analiza el caso de la instalación de "un total de 10 cámaras fijas y 19 domos, pudiendo éstos ser teledirigidos para enfocar cualquier ángulo y efectuar movimientos tipo zoom, acercando y alejando la imagen y permitiendo una visión panorámica" con el fin de evitar agresiones. Pero, superado mediante medidas disciplinarias el problema de las agresiones, se denuncia por una organización sindical que, dado el número de cámaras y sus características, el control sobre los trabajadores resulta excesivo, pretensión que es estimada al considerar que aunque la instalación tuvo causa y fundamento legítimo "ello no faculta a la empresa a mantener este sistema de vigilancia cuando se ha reducido la causa que lo motivó" y cuando "se lleva a cabo con cámaras que pueden ser manipuladas por la empresa sin conocimiento de los trabajadores ni de los sindicatos, de modo que sólo se cumple con el respeto debido al derecho fundamental a la intimidad, cuando se garantiza que las cámaras sólo enfoquen lugares exteriores de la empresa o de paso pero nunca los concretos puestos de trabajo". De esta forma, el control mediante videovigilancia de la

enfocando a una cajera durante tres meses para comprobar las sospechas fundadas que tenían de que la cajera tenía una conducta sospechosa en el sentido de que no pasaba por el escáner todos los productos de la compra a ciertas personas con las que tenía vinculaciones personales[37].

De cualquier modo, existen casos claros de atentado al derecho a la intimidad y fuera, por tanto, del ámbito lícito del control empresarial, como puede ser la instalación de dos mini cámaras ocultas bajo las mesas de las administrativas, conectadas con el despacho del gerente con la finalidad de "observar y grabar a las trabajadoras, siempre de forma que le permitiera ver u obtener imágenes de zonas corporales y actos relacionados con su sexo y con aspectos reservados de la persona"[38].

Sin embargo, la instalación de cámaras de seguridad que graban la actividad laboral de las personas trabajadoras, las veinticuatro horas del día, siendo conocedoras las personas trabajadoras de su instalación con grandes carteles, no vulnera el derecho a la intimidad ni dignidad de las mismas[39].

3.2. Segunda etapa: información previa a la persona trabajadora

Con la STC 29/2013, de 11 de febrero[40], se produce otro hito, al ser la primera sentencia en la que el TC aplica los principios de protección de datos al poder de control empresarial. Es decir, en este caso, se considera lesionado el derecho a la protección de datos de

ejecución del trabajo se considera que no se justifica por sí mismo, si no concurre una causa especial para su establecimiento.

37 SSTSJ País Vasco, de 26 de enero de 2010, st. núm. 173/2010; Canarias, de 3 de noviembre de 2011, rec. núm. 498/2011, acuden a la doctrina del TC, principalmente en su sentencia 186/2000, de 10 de julio, y consideran que las grabaciones efectuadas a la caja registradora no vulneran su derecho a la intimidad ya que se considera adecuado para comprobar que la conducta sospechosa de la trabajadora no se trataba de un acto aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada.

38 STSJ Asturias, de 30 de abril de 2004, rec. núm. 869/2008.

39 STSJ Comunidad Valenciana, de 7 de septiembre de 2010, rec. núm. 1433/2010, que estima que la captación y grabación de imágenes por las cámaras de seguridad respetaron el derecho a la dignidad e intimidad de las personas trabajadoras, aunque su finalidad principal no era el control de la actividad laboral y gracias a ellas comprobaron los citados incumplimientos laborales. El TSJ aplica el criterio de proporcionalidad y estima que la medida estaba justificada por seguridad, era idónea para la finalidad pretendida y equilibrada.

40 Enjuicia el caso de una sanción impuesta a un subdirector técnico que fue sancionado por una Universidad tres ser controlado con cámaras de videovigilancia para conocer si cumplía con su jornada laboral. Se considera que no es suficiente con que haya distintivos que advierten de la instalación de cámaras, sino que es necesario que se informe a las personas trabajadoras de su presencia de forman previa, precisa y clara.

la persona trabajadora, no en base al test de proporcionalidad, sino por la inexistencia de información previa a la persona trabajadora.

Esta sentencia, como se observa, se aparta de la anterior STC 186/2000, de 10 de julio, al aplicar simplemente la normativa de protección de datos, concretamente, el derecho a que la persona trabajadora sea informada previamente.

Con esta sentencia, el derecho a la protección de datos ex art. 18.4 CE queda sujeto a un canon de control de constitucionalidad diferente al aplicado a otros derechos fundamentales cuando entra en contacto con el poder de control y vigilancia empresarial. Es decir, parte de que no existe norma legal laboral que autorice restricciones del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales, no considerando válido para ello el art. 20.3 ET. Por tanto, no se aplica el principio de proporcionalidad. Se opta así por un canon de control de constitucionalidad más rígido que el que la doctrina constitucional aplicaba en relación con el derecho a la intimidad.

En el mismo sentido, lo aplica también el TS[41] que estima que se vulnera el art. 18.4 CE porque la empresa no "dio información previa a la trabajadora de la posibilidad de tal tipo de grabación ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni, lo que resultaría más trascendente, tampoco se informó, con carácter previo ni posterior a la instalación, a la representación de los trabajadores de las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, ni explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo; por el contrario, al requerir tales representantes de los trabajadores a la empresa, una vez instaladas, se les indicó que su finalidad era evitar robos por terceros y no se trataba de un sistema para el control de la actividad laboral, que unas funcionarían y otras no y sin precisar tampoco el almacenamiento o destino de tales grabaciones, y que, a pesar de ello, «lo cierto es que en este concreto caso se usó con la indicada y distinta finalidad de controlar la actividad de la demandante y luego para sancionar a la misma con el despido» y sin que se acredite que la información de un cliente fue la que produjo la sospecha sobre la conducta de la trabajadora y la subsiguiente actuación empresarial". De esta forma, vuelve a reafirmar, por tanto, la **necesidad de preservar el art. 18.4 CE mediante la información tanto de la instalación de cámaras permanentes como de su finalidad.**

41 STS de 13 de mayo de 2014, st. núm. 2618/2014.

3.3. Tercera etapa: distintivo informativo

Es con la STC 39/2016, de 3 de marzo[42], cuando se produce otro cambio en la argumentación seguida por nuestro TC. El TC considera que la imagen es un dato de carácter personal, en virtud de la hoy derogada LOPD (art. 3). Estima que la empresa no necesita el consentimiento expreso de la persona trabajadora para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con el objetivo de seguridad o control laboral, pues ello es conforme con el art. 20.3 ET. Argumenta que el contenido del derecho fundamental a la protección de datos consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite a la persona saber quién posee dichos datos personales (STC 292/2000, de 4 de enero).

Este poder de disposición y control sobre los datos personales, que forma parte del derecho fundamental a la protección de datos se concreta jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular. Y ese derecho requiere, por un lado, la facultad de saber en todo momento quién dispone de dichos datos y para qué, y, por otro lado, poder oponerse a dicha posesión y uso[43].

Por consiguiente, el consentimiento de la persona trabajadora es clave en materia de protección de datos de carácter personal. En la relación laboral, el consentimiento, en realidad, se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el cumplimiento del contrato de trabajo. Ahora bien, no es suficiente con la información previa, sino que se requiere también el consentimiento de la persona trabajadora cuando el tratamiento de datos se utilice con un fin ajeno al cumplimiento del contrato.

De esta forma, con esta sentencia, **el TC estima que es suficiente con la mera información genérica a la persona trabajadora.** Basta, pues, con el distintivo informativo general de zona videovigilada, no siendo necesario comunicar a las personas trabajadoras

42 Enjuicia el despido de una trabajadora de Bershka que es despedida por sustracción de dinero de la caja en la que prestaba su actividad. Los hechos que dieron lugar al despido fueron conocidos por la instalación de videovigilancia oculta. Para proceder a tal instalación de cámaras ocultas, la empresa argumentó que había detectado que en la caja donde prestaba servicios existían muchas irregularidades. La cámara se instaló si comunicación previa a las personas trabajadoras, pero en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, se colocó el distintivo informativo.

43 CUADROS GARRIDO, M. E., "A vueltas con la videovigilancia como control de la prestación laboral y el juicio de ponderación", Revista Justicia & Trabajo, núm. 1, 2022.

los ámbitos concretos de control de la prestación laboral. Basta, pues, con colocar un distintivo para que la persona trabajadora quede informada "sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control", de manera que el requisito de la información queda cumplido.

En este caso, además, se somete al juicio de proporcionalidad el derecho del art. 18.4 ET, considerándose que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad.

La doctrina considera que con esta sentencia se priva "de autonomía propia a la garantía informativa previa, para confundirla de pleno en el juicio de proporcionalidad"[44]. Se observa una devaluación del contenido de la información a aportar a la persona trabajadora, pues ya no es que su ausencia pueda vulnerar el art. 18 CE, sino que el mero distintivo es suficiente para dar por cumplido el deber de informar. Se estima que la doctrina de la sentencia "eleva a los altares de la argumentación jurídica constitucional la protección del poder de dirección del empleador, reconocido legalmente en el art. 20.3 dela LET y que debe ponerse en conexión con los arts. 33 y 38 CE, siendo así que de un plumazo el contenido esencial del derecho se sitúa en igualdad de condiciones que el poder de dirección del empleador (…) La tesis del TC, extraordinariamente importante por la reformulación del poder de dirección del empleador en clave constitucional y muy poco respetuosa a mi parecer con el modelo que debe inspirar las relaciones de trabajo en el marco de un estado social y democrático de Derecho (…) lleva (…) a colocar en igualdad de condiciones, a efectos de su ponderación, el contenido esencial de un derecho como el de protección de datos y por otro el poder de dirección, legal repito una vez, del empleador"[45].

Como señala la doctrina, "la falta de una información específica sobre la finalidad de control de la actividad laboral y su posible uso con fines disciplinarios, ya no comporta la invalidez de la prueba, ni excluye la validez del procedimiento sancionador, siempre que el empleado haya tenido conocimiento de la existencia de las cámaras. El deber de información ha terminado por poseer en nuestro país una relevancia meramente formal"[46].

44 MOLINA NAVARRETE, C., "¿Son legítimos los usos laborales de cámaras ocultas?: no, pero sí; sí, pero no", La Ley Privacidad, núm. 3, 2020, p. 3.

45 ROJO TORRECILLA, E., "Después de las Jornadas Catalanas de Derecho Social. ¿Constitucionalización del poder de dirección empresarial en la relación de trabajo? Nota crítica a la sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016 (sobre instalación de cámaras de vigilancia) (II)", El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales [blog], de 21 de marzo de 2016", 2016.

46 GOÑI SEIN, J. L., "Vigilancia empresarial y protección de datos: doctrina jurisprudencial", RMTIN, 143, 2019, p. 202.

Además, según el caso López Ribalda y otras contra el Reino de España[47], se establece una doctrina al respecto por parte del TEDH. En este caso, el TEDH estima que existe un incumplimiento de la normativa nacional, porque el respeto a la vida privada implica un conocimiento previo de la fiscalización de la actividad de las trabajadoras a través de la videovigilancia, y las trabajadoras no conocían su existencia. El TEDH considera que la empresa tiene un poder de control y vigilancia de la actividad de las personas trabajadoras, pero siempre debe salvaguardar un justo equilibrio con los derechos de las personas trabajadoras.

La decisión del TEDH gira en torno a dos ejes. Por un lado, la vulneración del derecho a la vida privada ex art. 8 CEDH, de la videovigilancia oculta obtenida sin informar a las personas trabajadoras de su existencia, finalidad y de sus derechos; y, por otro lado, la vulneración del derecho a un proceso justo ex art. 6.1 CEDH, por admitir dichas pruebas y admitir la validez de los acuerdos de finiquito firmados por varias personas trabajadoras tras el visionado de las imágenes, alegándose que existió coacción por parte de la empresa, pues las amenazó con emprender acciones penales si no firmaban.

En relación con el derecho a la vida privada ex art. 8 CEDH, el TEDH declara que los Estados están vinculados, en virtud del CEDH, por la obligación positiva de tomar medidas dirigidas a asegurar el respeto de la vida privada y el TEDH debe verificar si el Estado ha ponderado de forma equilibrada los derechos de las trabajadoras y los de la empresa. En este sentido, el TEDH considera que el Estado debe informar claramente a las personas sobre el almacenamiento y tratamiento de datos personales de las trabajadoras, las cuales no fueron debidamente informadas, y estima que la videovigilancia oculta de una persona trabajadora en su puesto de trabajo es una injerencia en su derecho a la vida privada.

En el caso López Ribalda II[48], el TEDH considera que no se ha vulnerado el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras, ya que la medida estaba justificada por un objetivo legítimo que no podía lograrse con otras medidas. Estima, por tanto, que la instalación de las cámaras queda justificada por las sospechas de irregularidades fundadas en importantes pérdidas que lleva a la empresa a instalar cámaras ocultas en los puestos de caja. Considera que queda justificada por "la sospecha, alegada por el gerente del supermercado debido a las importantes pérdidas registradas durante varios meses, de que se habían cometido robos. También tuvieron en cuenta el interés legítimo del empleador en adoptar medidas para descubrir y castigar a los responsables de las pérdidas, con el fin de garantizar la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de la empresa".

47 STEDH de 9 de enero de 2018, que enjuicia el despido de varias trabajadoras de un supermercado por haber cometido diversos hurtos en las cajas. Para detectar las anomalías, se instalan varias cámaras de vigilancia oculta en la línea de caja, donde se constata que varias cajeras cometían pequeños hurtos.
48 STEDH de 17 de octubre de 2019.

En este caso, el TEDH considera que el art. 8 CEDH obliga a las autoridades nacionales a garantizar que la introducción por una empresa de medidas de vigilancia que afecten el derecho al respeto de los asuntos privados, la vida o la correspondencia de sus personas trabajadoras, sea proporcionada y se acompañe de garantías suficientes y adecuadas. Además, traslada algunos principios de la sentencia Barbulescu[49], señalando que, para garantizar la proporcionalidad de las medidas de videovigilancia en el lugar de trabajo, los tribunales nacionales deben tener en cuenta que si la persona trabajadora ha sido informada de la posibilidad de que la empresa adopte medidas de videovigilancia y de la implementación de tales medidas; así como si el nivel de privacidad en el área que se esté vigilando, junto con las limitaciones de tiempo y espacio y la cantidad de personas que tienen acceso a los resultados; si la empresa ha proporcionado razones legítimas para justificar la videovigilancia; si hubiera sido posible establecer un sistema basado en medidas menos intrusivas; y si la persona trabajadora ha recibido las garantías apropiadas.

Por tanto, el TEDH concluye que la instalación de cámaras de videovigilancia oculta queda justificada cuando se esté ante sospechas razonables de que se haya cometido una

49 STEDH de 5 de septiembre de 2017 revoca la STEDH de 12 de enero de 2016, caso Barbulescû vs. Romania (demanda 61496/2008), avaló el despido de una persona trabajadora de profesión ingeniera, por realizar un uso particular de la cuenta de mensajería de Yahoo! Messenger, basando su fundamentación en que se demostró que incumplió el código interno de conducta que estaba establecido en la empresa, respecto a la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación. Posteriormente, la Gran Sala revisa el caso y con la STEDH de 5 de septiembre de 2017, se falla a favor de la persona trabajadora. Los antecedentes del caso son los siguientes: la empresa informó a una persona trabajadora que había realizado un control de la actividad de su cuenta de mensajería instantánea y había comprobado que la había usado para fines particulares, prohibidos por el protocolo sobre uso de nuevas tecnologías establecido en la empresa, por lo cual procedió a su despido disciplinario. En el acto de juicio se aportó como prueba documental de los hechos una transcripción de las comunicaciones de dicha mensajería instantánea, en la que constaban intercambios de mensajes entre el demandado y varias personas e incluso algunos de naturaleza sexual. La Gran Sala repasa su amplia jurisprudencia sobre la noción de "vida privada", recordando que debe interpretarse de forma amplia, incluyéndose las actividades profesionales, de tal manera que restricciones que afecten a la vida profesional de una persona pueden quedar protegidas por el art. 8 del CEDH. El TEDH considera que los tribunales nacionales rumanos omiten datos fundamentales para resolver el supuesto, por un lado, verificar si la persona trabajadora había sido advertido con carácter previo por su empresa de la posibilidad de que sus comunicaciones, fueran vigiladas, y, por otro lado, ha de enfatizarse en la ausencia de información previa y clara ya que la persona trabajadora no había sido informado ni de la naturaleza, ni del alcance de la vigilancia de que había sido objetivo, así como del grado de intromisión en su vida privada y su correspondencia. Para la mayoría de la Sala, de los hechos declarados probados de la sentencia no puede extraerse la conclusión de que la parte ahora recurrente fuera informada "por anticipado de la extensión y de la naturaleza de la vigilancia llevada a cabo por su empleador", ni tampoco de que este tuviera posibilidad de "acceso al contenido de sus comunicaciones". Lo que conduce a la Gran Sala a considerar que el art. 8 del CEDH es aplicable al supuesto debatido.

infracción grave, con perjuicio importante para la empresa, pero no siendo lícito cuando se esté ante mínimas sospechas de apropiación indebida. Además, la facilitación de información a la persona trabajadora sobre la videovigilancia constituye solo un criterio a tener en cuenta, pero no es esencial.

3.4. Cuarta etapa: vuelta al test de proporcionalidad

Con la aprobación de la LOPDGDD en 2018 y la regulación en su art. 89.1 del deber de información previa de forma expresa, clara y concisa por parte de la empresa a las personas trabajadoras en materia de videovigilancia, y recogiendo también una excepción, cual es, la posible captación de la comisión flagrante de un acto ilícito, en cuyo caso, sería suficiente con la existencia de un distintivo informativo de la videovigilancia[50], el legislador opta por establecer en un primer plano el deber de informar no requiriéndose el consentimiento de la persona trabajadora siendo suficiente con la información previa.

En este contexto, el TC, en STC 119/2022, de 19 de septiembre[51], declara que se vulnera el derecho fundamental de la empresa a la utilización de los medios de prueba pertinentes (art. 24.2 CE) y a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 CE) por haber sido anulada la prueba videográfica que había servido de base para el despido disciplinario. En este caso, se procede a una grabación de una cámara de videovigilancia colocada en el interior del centro de trabajo que contenía un cartel colocado en el exterior en el que constaba "zona videovigilada".

El TC declara que, en base al derecho a la intimidad ex art. 18 CE, el canon de control de constitucionalidad de la medida de colocación de cámaras y la grabación y utilización de las imágenes exige un juicio proporcionalidad entre los distintos intereses y derechos en presencia que, partiendo de la finalidad legítima de la medida, permita valorar su idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Pero, según el derecho a la protección de datos ex art. 18.4 CE, se exige un análisis de cumplimiento de la normativa vigente en la materia, y especialmente el respeto a los principios de información y consentimiento que se configuran como elementos esenciales del contenido de este derecho fundamental, y en el caso de que no se hayan respetado esos principios, habrá que realizar una

50 ALTÉS TÁRREGA, J. A., "La videovigilancia encubierta en la nueva regulación sobre derechos digitales laborales y la incidencia de la STEDH López Ribalda (II)", *RGDTSS*, núm. 55, 2020, p. 334.
51 Enjuicia el despido de una persona trabajadora en base una prueba de videovigilancia, que graba como entrega productos propiedad de la empresa a una tercera persona que le abona un dinero en metálico del que se apropia, absteniéndose de entregar albarán ni recibo.

tarea de ponderación o juicio de proporcionalidad a fin de valorar la justificación o no de la medida adoptada.

Por consiguiente, en este caso, la instalación del sistema de videovigilancia y la utilización de las cámaras supera el principio de proporcionalidad, ya que la medida puede considerarse idónea porque concurrían sospechas de una conducta irregular por la persona trabajadora; la videovigilancia era necesaria, y no hay otra medida menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar dicha infracción laboral; y, además, la medida es proporcionada, ya que las cámaras no estaban instaladas en lugares con expectativa razonable de privacidad (lugares de descanso, ocio o de carácter reservado), y no estaban instaladas de forma subrepticia, sino en lugares visibles.

Y, en relación con el derecho a la protección de datos, el TC señala que se cumplió con la normativa al colocar en un lugar visible el distintivo de la existencia de un sistema de videovigilancia.

En este caso, hay dos circunstancias de interés. Por un lado, que la empresa había colocado en lugar visible un distintivo relativo al sistema de videovigilancia, y, por otro lado, que ya se había despedido a una persona trabajadora por haber comprobado en las grabaciones que había cometido una conducta ilegal. Ello era una prueba clara de que las personas trabajadoras conocían la instalación de un sistema de videovigilancia. Ahora bien, este conocimiento es por los hechos ocurridos, y no porque la empresa hubiera informado de manera específica a las personas trabajadoras sobre la videovigilancia, pues no se informó de manera previa y expresa, clara y concisa sobre dicha actividad.

En esta misma línea, el TS[52] también se ha pronunciado en diversas ocasiones acogiendo esta doctrina y avanzando un paso más. Por un lado, en un caso dictado en el marco de una videovigilancia instalada en una casa particular donde una persona trabajadora doméstica prestaba servicios tras haber detectado una sustracción de dinero y joyas y queda grabada como la empleada del hogar trata de acceder a la caja fuerte. El TS recuerda su anterior doctrina sobre supuestos similares[53], y aplica el triple test de proporcionalidad. En primer lugar, en relación con el subprincipio de idoneidad estima que la justificación

52 STS de 22 de julio de 2022, rec. núm. 701/2021.

53 STS de 13 de julio de 2021, rec. núm. 3715/2018, sobre un conductor de autobús que es grabado fumando dentro del autobús y dejando pasar a una pasajera sin billete con la que tiene muestras de afecto; STS de 25 de enero de 2022, rec. núm. 4468/2018, sobre unos vigilantes de seguridad que son grabados incumpliendo su obligación de realizar requisas de seguridad en vehículos, pese a documentarlo en los partes de trabajo; STS de 30 de marzo de 2022, rec. núm. 1288/2020, sobre un camarero del aeropuerto de Madrid que es grabado mediante un sistema de videovigilancia al existir un problema de pérdida en el comercio al por menor; STS de 1 de julio de 2022, rec. núm. 1993/2020, sobre una empleada de Starbucks que es grabada, en cuyo caso se declara nulo el despido por considerar ilícita la prueba video gráfica por vulnerar el derecho a la protección de datos.

queda probada, pues se instala tras detectarse una sustracción importante en el domicilio familiar. En segundo lugar, en relación al principio de necesidad, se verifica que no existe otro medio menos intrusivo, y, además, la cámara únicamente enfocaba al armario donde estaba instalada la caja fuerte. Por último, en relación al subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto, la prueba era proporcionada al fin perseguido.

El TS estima que existe un incumplimiento del deber de información previa a la persona trabajadora, pero ello no supone una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos, porque existen sospechas razonables por haber existido una sustracción previa considerable, y se trata de un supuesto excepcional y singular.

En otro caso referente a una funcionaria de Hacienda que es grabada evadiendo los sistemas de control de horarios del centro donde trabajaba[54], se aplica también el triple test de proporcionalidad y se declara que no existe vulneración del derecho a la intimidad por instalar un sistema de videovigilancia aun sin haber informado previamente a la persona trabajadora. El TS declara que la graduación del deber de información ha de atender al casuismo, a las circunstancias de cada caso y en ese caso, la captación no se realizó mediante cámaras instaladas ad hoc para fiscalizar la labor de la funcionaria, sino que la comisión de la infracción se acreditó con las cámaras existentes, las cuales eran conocidas por la funcionaria, pues había carteles informativos. El TS considera que se cumple el principio de proporcionalidad, pues concurre un objetivo legítimo (principio de idoneidad), la medida es necesaria para el cumplimiento de la finalidad pretendida (principio de necesidad), y resulta proporcionada y adecuada al interés general (principio de proporcionalidad estricta).

En resumen, como señala el TS[55], la videovigilancia es una medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obli-

54 STS de 26 de abril de 2021, rec. núm. 4645/2019. En la misma línea, STS de 14 de enero de 2025, rec. núm. 5248/2023.

55 SSTS de 26 de abril de 2023, rec. núm. 801/2020; de 14 de enero de 2025, rec. núm. 5248/2023. Esta última, recuerda la doctrina de la STC 119/2022, de 29 de septiembre, indicando que "el tratamiento de esos datos no exige el consentimiento expreso del trabajador, porque se entiende implícito por la mera relación contractual. Pero, en todo caso, subsiste el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental. En principio, este deber ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa. Sin embargo, la norma permite que, en caso de flagrancia de una conducta ilícita, el deber de información se tenga por efectuado mediante la colocación en lugar visible de un distintivo que advierta sobre la existencia del sistema, su responsable y los derechos derivados del tratamiento de los datos. El fundamento de esta excepción parece fácilmente deducible: no tendría sentido que la instalación de un sistema de seguridad en la empresa pudiera ser útil para verificar la comisión de infracciones por parte de terceros y, sin embargo, no pudiera utilizarse para la detección y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. Si cualquier persona es consciente de que el sistema de videovigilancia puede utilizarse en su contra, cualquier trabajador ha de ser consciente de lo mismo".

gaciones y deberes laborales y que ha de diferenciarse entre la videovigilancia oculta y la que se lleva a cabo con conocimiento de las personas trabajadoras. Así como que la instalación de cámaras de seguridad se puede calificar de una "medida justificada por razones de seguridad (control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes y terceros, así como rápida detección de siniestros), idónea para el logro de ese fin (control de cobros y de la caja en el caso concreto) y necesaria y proporcionada al fin perseguido, razón por la que estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego, máxime cuando los trabajadores estaban informados, expresamente, de la instalación del sistema de vigilancia, de la ubicación de las cámaras por razones de seguridad, expresión amplia que incluye la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros y en definitiva de la seguridad del centro de trabajo pero que excluye otro tipo de control laboral que sea ajeno a la seguridad, esto es el de la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo, las conversaciones con compañeros, etc".

Esta misma línea sigue también la doctrina judicial, que, aplicando el test de proporcionalidad, considera justificada la instalación de cámaras de videovigilancia con la cual se detecta la sustracción de pantalla de ordenador de la empresa[56]. La doctrina judicial sigue la doctrina del triple test de proporcionalidad y considera que queda justificado el despido cuando queda constatado, por un lado, que se cumple con el deber de información previa, ya que la empresa había informado al comité de empresa sobre la implantación del sistema de videovigilancia, así como a las personas trabajadoras, y, además, se instalaron dispositivos informativos. Asimismo, en relación el juicio de proporcionalidad, se cumple con el subprincipio de idoneidad al existir sospechas fundadas de actos irregulares por parte de la persona trabajadora –y de hecho el TC admite el visionado retrospectivo cuando existan sospechas razonables y objetivas-; se cumple con el subprincipio de necesariedad, pues no existe otra medida menos invasiva e igualmente eficaz para acreditar la infracción laboral; y se cumple con el de proporcionalidad en sentido estricto, ya que la actuación de la empresa se limitó a comprobar las maniobras de la persona trabajadora en los periodos temporales estrictos de los hechos ocurridos[57].

La doctrina judicial[58] recurre a la doctrina constitucional para aplicar el juicio de proporcionalidad y señalar que, "teniendo la trabajadora información previa de la instalación

56 STSJ Madrid, de 11 de enero de 2024, rec. núm. 515/2023.

57 STSJ Galicia, de 1 de julio de 2024, rec. núm. 2424/2024.

58 STSJ Andalucía, de 6 de junio de 2024, rec. núm. 1843/2022, que enjuicia el despido de una persona trabajadora que presta servicios como guarda jurado y se apropia de dinero de la caja de caudales de la oficina. En sentido similar, SSTSJ Andalucía, de 10 de abril de 2024, rec. núm. 571/2024; Madrid, de 30 de mayo de 2024, rec. núm. 50/2024. Esta última enjuicia el despido de unas personas trabajadoras que en su turno de noche estaban sentadas en los sillones de demencia y durmiendo. También STSJ Cataluña, de 22 de mayo de 2024, rec. núm. 4837/2023.

de las cámaras de videovigilancia a través del correspondiente distintivo informativo, y habiendo sido tratadas las imágenes captadas para el control de la relación laboral, no puede entenderse vulnerado el art. 18.4 CE [...] la medida de instalación de cámaras de seguridad que controlaban la zona de caja donde la demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaba apropiando de dinero); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si algunos de los trabajadores cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE"[59].

Así, se ha considerado justificado la instalación de una cámara de videovigilancia oculta tras la existencia de "sospechas razonables" de que se han cometido graves irregularidades, no siendo suficiente, como matiza la doctrina judicial[60], meras o mínimas sospechas. Añade, además, que existen significadas diferencias entre un sistema de videovigilancia permanente y un sistema de videovigilancia instalado ad hoc ante la existencia de fundadas sospechas, pues en el caso enjuiciado, se está ante una continuada perpetración de un ilícito penal que afectaba al patrimonio de la empresa, y, ante dichas sospechas razonables, se instala una cámara oculta. En resumen, la doctrina judicial entiende que en los casos en los que "existe una fundada sospecha de que el trabajador puede estar cometiendo una irregularidad, ponderando las circunstancias concurrentes, la instalación de cámaras de vigilancia es susceptible de constituir una medida justificada (ya que existirían razonables sospechas de la comisión de graves irregularidades); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (si la grabación de imágenes se limitó a la zona afectada y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), y por ello se excluye la vulneración del derecho fundamental a la intimidad. La existencia de una sospecha razonable de que se ha cometido una falta grave y la magnitud de las pérdidas identificadas constituye una justificación de peso"[61].

59 STC 39/2016, de 3 de marzo.
60 STSJ Madrid, de 3 de noviembre de 2023, rec. núm. 678/2023.
61 STSJ Madrid, de 3 de noviembre de 2023, rec. núm. 678/2023.

4. GRABACIÓN DE SONIDO

La grabación de sonidos o conversaciones afecta no solo al derecho fundamental a la intimidad ex art. 18.1 CE, sino también al derecho fundamental al secreto de las comunicaciones ex art. 18.3 CE. Ello significa que, en principio, solo mediante autorización judicial es posible una injerencia en las conversaciones.

De ahí, la necesidad de realizar un estudio específico sobre la posibilidad de grabar el sonido, pues el art. 89.3 LOPDGDD hace referencia a la facultad empresarial de grabar el sonido cuando se cumplan ciertos requisitos y garantías. En primer lugar, que 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". En segundo lugar, que la grabación respete el principio de proporcionalidad y el de intervención mínima. Y, en tercer lugar, que los sonidos se supriman en el plazo de un mes desde su captación, salvo que hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. Como señala la doctrina, se caracteriza por "su permisividad excepcional, como medida no amparada contractualmente, vinculada al agravamiento del riesgo"[62].

Por consiguiente, **el art. 89.3 LOPDGDD únicamente permite la utilización de sistemas de grabación de sonidos cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y respetando siempre el principio de proporcionalidad y de intervención mínima**. De esta forma, **cuando se procede a una grabación de imágenes y sonido sin que quede acreditado el juicio de proporcionalidad, el despido debe ser considerado nulo**[63]. Se trata de un régimen jurídico mucho más restrictivo, pues, de hecho, no se halla amparado en el marco legal del art. 20.3 ET, no siendo recogido en ningún momento por la norma[64]. El art. 89 LOPDGDD regula de forma separada la videovigilancia y la grabación de sonidos en el ámbito laboral, recogiendo una previsión más laxa para la videovigilancia, pues mientras que en el primer caso efectúa un enlace entre el art. 89.1 LOPDGDD y el art. 20.3 ET para legitimar el uso de la videovigilancia para el control laboral, en el segundo se refiere exclusivamente a la seguridad de las personas y bienes[65].

62 BAZ RODRÍGUEZ, J., "Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático", *TyD*, núm. 54, 2019 (versión on-line).
63 STSJ Castilla y León, de 2 de mayo de 2024, rec. núm. 246/2024.
64 BAZ RODRÍGUEZ, J., "Ley Orgánica 3/2018 como marco… cit.
65 MUÑOZ RUIZ, A. B., "Grabación de las conversaciones de los trabajadores y derecho fundamental de protección de datos de carácter personal", TyD, núm. 88, 2022.

Cabe tener en cuenta que cuando se trata de videovigilancia con audio, no es suficiente con un cartel indicativo de zona videovigilada, sino que se debe advertir también de la grabación del sonido, pues en tal caso se atenta contra el derecho al secreto de las comunicaciones ex art. 18 CE.

Debe citarse también la LO 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen, cuyo art. 7 considera que es una intromisión ilegítima el emplazamiento de aparatos de escucha que pueda grabar la vida íntima de las personas, o cualquier manifestación privada de las mismas.

Además, la base legal que legitima el tratamiento de datos mediante la grabación de sonidos se halla en el supuesto del art. 6.1 f) RGPD, es decir, el "interés legítimo", y no en el del apartado b) relativo a tratamientos necesarios para la ejecución de un contrato. Por todo ello, y teniendo en cuenta que el art. 20.3 ET no hace referencia a ello, la doctrina estima que la empresa solo puede utilizar los datos personales procedentes de la grabación de sonidos en la empresa para fines relativos a la protección preventiva de la seguridad en el trabajo, sin que pueda valerse de dichos datos para aplicarlos a otros ámbitos. No es posible, pues, utilizar la grabación de sonidos para obtener pruebas a efectos disciplinarios.

Como se observa, en este sentido, el legislador se ha hecho eco de la doctrina constitucional que exige el requisito de justificación legítima, el de proporcionalidad y el de intervención mínima, propio de la STC 98/2000, de 10 de abril, que, tras reconocer la "utilidad" de un sistema de videovigilancia y de grabación de sonidos que puede tener para la empresa, matiza que "la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de los aparatos de audición y grabación, habida cuenta de que la empresa ya disponía de otros sistemas de seguridad que el sistema de audición pretende complementar". El TC considera que este sistema no es acorde "con los principios de proporcionalidad e intervención mínima que rigen la modulación de los derechos fundamentales por los requerimientos propios del interés de la organización empresarial" porque, sin ningún filtro, recoge todas las conversaciones que se producen en el lugar de trabajo. Por todo ello, estima que constituye "una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad consagrado en el art. 18.1 CE, pues no existe argumento definitivo que autorice a la empresa a escuchar y grabar las conversaciones privadas que los trabajadores del casino mantengan entre sí o con los clientes". Añade, además, que la grabación de sonidos capta "comentarios privados, tanto de los clientes como de los trabajadores del casino, comentarios ajenos por completo al interés empresarial", y, por tanto, irrelevantes para la empresa.

Destaca la STC 160/2021, de 4 de octubre, pues analiza, por primera vez, de forma aislada el sonido, esto es, sin videovigilancia, en el ámbito laboral. De hecho, la argu-

mentación recaída en esta sentencia ha sido bastante controvertida entre la doctrina científica[66]. En esta sentencia se enjuicia el despido de un asesor comercial que se encargaba de atender telefónicamente a los clientes alegando como motivo la desobediencia y la transgresión de la buena fe contractual ex art. 54.2 b) y d) ET, y art. 212 i) i j) del convenio colectivo aplicable. La empresa justificó que durante diferentes días y hasta un total de ocho ocasiones se había constatado "una deficiente atención y una dilatación injustificada en la resolución de los problemas que le planteaban, sin seguir los procedimientos establecidos para encauzar las indicaciones, incluso en algunos casos facilitándose información errónea".

Cabe destacar que en este caso la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras habían firmado previamente un acuerdo sobre la monitorización de las llamadas de los asesores, donde se establecía que la finalidad de la misma era la "identificación de carencias formativas para la prestación de los servicios de atención y ventas, que permita la elaboración de planes individuales de formación y mejora de competencias", y donde la empresa asumía "el compromiso de que la monitorización no tendrá en ningún caso como objetivo su utilización como un mecanismo disciplinario".

La persona trabajadora despedida alegó la vulneración del derecho fundamental a la protección de datos, pues, según el citado acuerdo, la empresa se comprometía a no utilizar la monitorización como instrumento disciplinario.

El TC se basa, por un lado, en el art. 89 LOPDGDD, precepto cuya regulación parece más permisiva para el uso de la videovigilancia que para el control del sonido, pues mientras en el caso de la videovigilancia efectúa un enlace entre el art. 89.1 LOGDD y el art. 20.3 ET para legitimar el uso de la videovigilancia para el control laboral, en el caso de la grabación de sonido, se refiere exclusivamente a la seguridad de las personas y los bienes.

En este caso, el TC no se pronuncia sobre la legitimidad del control alegando que el objeto de la controversia no es ni si la empresa puede legalmente adoptar estas medidas de vigilancia laboral ni si, en virtud de dichas medidas, puede llegar a ejercer el poder disciplinario, sino el valor del pacto para la protección del derecho fundamental de protección de datos de la persona trabjadora.

66 ROJO TORRECILLA, E., "Monitorización de la actividad laboral. Para el TC no existe vulneración del derecho constitucional a la protección de datos. Notas a propósito de la sentencia de 4 de octubre de 2021 (caso Telefónica España S.A.U.)", [Blog] El Nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, 2021. Disponible en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/10/monitorizacion-de-la-actividad-laboral.html; TODOLÍ SIGNES, A., "Los Tribunales niegan la eficacia de la negociación colectiva en materia de Protección de Datos. Comentario a la STC de 160/2021, de 4 de octubre", [Blog] Argumentos en Derecho Laboral, *2021*. Disponible en https://adriantodoli.com/2021/11/11/los-tribunales-niegan-la-eficacia-de-la-negociacion-colectiva-en-materia-de-proteccion-de-datos-comentario-a-la-stc-de-160-2021-de-4-de-octubre/; MUÑOZ RUIZ, A. B., "Grabación de las conversaciones…" cit.

De ahí, la crítica de la doctrina científica a este pronunciamiento constitucional por no haber analizado la vulneración del derecho fundamental. De hecho, la sentencia a la que llegó el TSJ fue la de entender que, aunque la empresa haya renunciado mediante el acuerdo colectivo al uso del poder disciplinario, dicho pacto debe considerarse ineficaz, dado que la empresa, aunque quiera y así lo manifieste en un acuerdo colectivo, no puede renunciar al poder disciplinario[67].

El TC destaca de este caso que las grabaciones fueron utilizadas en primera instancia con los fines de calidad de servicio y formativos a los que se comprometió la empresa con la representación de las personas trabajadoras, habida cuenta de que, con base a la monitorización sonora de su desempeño laboral, la persona trabajadora fue advertida en varias ocasiones de que no actuaba correctamente, dándose las indicaciones para una actuación adecuada. Y la persistencia en esa actitud de la persona trabajadora de no cumplir con las indicaciones de la empresa fue lo que determinó el despido.

Por tanto, como se observa, el TC legitima la grabación del sonido extendiendo las garantías de la videovigilancia en la relación de trabajo a la monitorización de las conversaciones en relación con el requisito de información previa a la persona trabjadora o a la representación de las personas trabajadoras[68].

De hecho, la Agencia Española de Protección de Datos, en su Guía laboral, también indica que "el art. 89 de la LOPDGDD limita la utilización de sistemas de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, que se admitirá únicamente cuando se acrediten riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivadas de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando los principios de proporcionalidad y de intervención mínima, así como las garantías indicadas para la videovigilancia"[69].

La AEPD considera lícitas, ante una situación de intento de agresión física de una persona trabajadora a la encargada de turno cuando en el ejercicio de sus funciones laborales le pidió explicaciones a la trabajadora, las grabaciones de las conversaciones entre las personas encargadas y las personas trabajadoras si se realizan en el ámbito laboral, en jornada laboral y con equipos proporcionados por la empresa. Considera que, aunque la empresa esté legitimada para la utilización de medios de control laboral, como en este caso, la utilización de grabadoras de voz también está obligada a informar de forma clara, expresa y concisa, de esos hechos a las personas trabajadoras[70].

67 STSJ Aragón, de 27 de mayo de 2016, rec. núm. 357/2016.

68 MUÑOZ RUIZ, A. B., "Grabación de las conversaciones… cit.

69 AEPD (2021) *Guía La protección de datos en la relación laboral*. Disponible en https://www.aepd.es/guias/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf.

70 AEPD, Procedimiento núm. PS/00067/2020. Disponible en https://www.aepd.es/documento/ps-00067-2020.pdf.

Sin embargo, con anterioridad al cambio normativo, la Agencia Española de Protección de Datos, en un informe jurídico sobre grabación de imágenes y voz, consideró que, aunque referido a la captación de imagen y de voz de las personas que acceden a un edificio público, las grabaciones indiscriminadas de voz, tanto de las personas trabajadoras, como del público en general que accede a los edificios del Ayuntamiento, no cumplen con el "principio de proporcionalidad" estimándose que ello constituye una "medida intrusiva para la intimidad"[71].

Además, no se ha admitido el control de presencia de las personas trabajadoras utilizando la voz, pues, se estima que las grabaciones indiscriminadas de voz y conversaciones de las personas trabajadoras y público en general que acceden a los edificios no cumple el principio de proporcionalidad, considerándose una medida intrusiva para la intimidad de las personas y para su desarrollo a la protección de datos de carácter personal[72].

En esta misma línea, la AEPD en un caso de una persona trabajadora que es despedida por "caída del rendimiento laboral" y "un mal uso de la maquinaria", basado en un acceso al contenido de grabaciones de voz procedentes del sistema de videovigilancia de la empresa, cuando, además la persona trabajadora no había sido informada, y se trata de conversaciones que mantiene con una persona familiar que tuvieron lugar dentro del local, pero fuera del horario laboral, es ilícito. La AEPD considera desproporcionada la captación de la voz para la función de videovigilancia de la empresa, pues la grabación de sonidos tiene un mayor impacto en el derecho a la intimidad. Estima que la empresa realizó tratamientos de datos de forma ilegítima, vulnerando el art. 6 RGPD.

En este mismo sentido lo estima también la doctrina judicial[73], que declara nulo el despido por vulneración del derecho a la intimidad y secreto de las comunicaciones. Entiende que, si bien en un principio la empresa queda legitimada para poder instalar cámaras de control de videovigilancia, anunciadas con cartel visible, al tratarse de cámaras con audio, debería haber notificado dicho extremo previamente a las personas trabajadoras, pues, como sea indicado, se vulnera también el derecho al secreto en sus comunicaciones. Por tanto, cuando se trata de grabación de sonidos no es suficiente con el cartel informativo, sino que se requiere una notificación expresa a las personas trabajadoras, además de cumplirse con las garantías adicionales referidas a la necesidad de que exista un riesgo para la seguridad de las instalaciones, bienes o personas, y el principio de proporcionalidad.

71 AEPD, Informe jurídico. Disponible en https://www.aepd.es/documento/informe-juridico-rgpd-grabacion-de-imagenes-y-voz-proporcionalidad.pdf.

72 AEPD (2023) *Guía sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos*. Disponible en https://www.aepd.es/guias/guia-control-presencia-biometrico.pdf.

73 STSJ Castilla y León, de 2 de mayo de 2024, rec. núm. 246/2024.

En este caso, el órgano judicial estima que, para poder proceder a una grabación de sonidos a través de sistemas de videovigilancia utilizados en el lugar de trabajo, es necesario que se avise específicamente de dicha circunstancia a las personas trabajadoras "por poder afectar, no sólo a su intimidad, en abstracto, sino también a su derecho a la intimidad y secreto en sus comunicaciones". Así, en el supuesto enjuiciado, la empresa había colocado el cartel de aviso de la existencia de cámaras de videovigilancia, pero no se informaba de la captación de sonidos. Además, se estima que, en el caso analizado, no se daban tampoco las circunstancias que, conforme al art. 89.3 LOPDGDD, permiten la utilización de este tipo de sistemas en el lugar de trabajo, esto es, cuando haya riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas, y "respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores".

Por todo ello, estima el despido es nulo, ya que las pruebas obtenidas para justificar el despido de la persona trabajadora se han obtenido "de forma ilegítima y vulnerando el derecho a la intimidad de la trabajadora, no guardando, por ello, la proporcionalidad constitucionalmente requerida".

No obstante, se ha admitido como válida la grabación del sonido cuando quede justificada, por ejemplo, en un centro de atención a personas en situación de dependencia, donde se trata de verificar si por parte de una persona trabajadora se llevan a cabo malos tratos a las personas residentes, así como abandono o incumplimiento de sus obligaciones de forma reiterada. En este caso, la videovigilancia y grabación de sonidos "tiene como fin la vigilancia de los patrones de sueño a residentes con alteraciones en su ciclo del sueño, alteraciones que les puede ocasionar posibles caídas por deambulaciones nocturnas o alteraciones, y ello con la finalidad de adoptar medidas en pro de su seguridad, según lo que se va observando en tales grabaciones. Y si bien la finalidad disciplinaria de las cámaras no venía comunicada tal hecho no es óbice para su valoración a los citados efectos pues la doctrina del TS ha entendido que no cabe exigir información expresa al trabajador de que la finalidad de la videovigilancia era controlar la actividad laboral, y si el trabajador sabe de la existencia del sistema de videovigilancia, no es obligado especificar la finalidad exacta asignada a ese control"[74].

Como señala el TEDH[75], la grabación del sonido resulta más sensible a la de una imagen, por lo que resulta imprescindible que la empresa comunique a la persona trabajadora sobre la posible interceptación de los diálogos. El TEDH considera que existe una vulne-

74 STSJ Comunidad Valenciana, de 2 de mayo de 2024, rec. núm. 3467/2023.

75 STEDH de 3 de abril de 2007, Asunto Copland contra Reino Unido, que enjuicia el caso de una inspectora de policía que, tras la respuesta de una campaña del Comité de Control de la Policía contra ella por la denuncia que interpuso por discriminación, fueron grabadas y captadas las llamadas telefónicas que realizó desde su despacho de trabajo.

ración de los arts. 8 y 13 CEDH, porque la persona trabajadora no había sido informada previamente de que las llamadas podían ser interceptadas.

La doctrina judicial ha admitido la captación de sonidos "ambientales" en el lugar de trabajo, como en casos de grabación de conversaciones telefónicas, cuyo fin es la supervisión de la actividad laboral[76]. Estas grabaciones de sonidos de carácter ambiental, y de forma indiscriminada, quedan justificadas cuando se esté ante riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas, y siempre que, además, se respeten los principios de proporcionalidad y de intervención mínima exigidos por nuestro alto TC.

En definitiva, en el caso de la grabación de sonidos, tal y como se deriva del art. 89.3 LPDGDD, es obligatorio informar a las personas trabajadoras específicamente de dicha grabación de sonidos, conforme a lo dispuesto en su apartado 1 para el tratamiento de imágenes a través de cámaras o videocámaras. Además, ello solo será posible cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro[77].

5. CONCLUSIONES

El poder de control y vigilancia empresarial ex art. 20.3 ET a través de sistemas de videovigilancia ha suscitado y suscita un intenso debate en la jurisprudencia y la doctrina que ha ido definiendo una línea judicial propia. Con la aprobación de la LOPDGDD se intentan introducir unas reglas que traten de conciliar este poder empresarial con el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras.

De esta forma, la LOPDGDD regula de forma expresa la exigencia de la empresa de informar a las personas trabajadoras de forma clara y concisa sobre la existencia del sistema de videovigilancia. Esta regla general tiene una excepción, que es cuando se haya captado "la comisión flagrante de un acto ilícito", en cuyo caso, será suficiente con la existencia del dispositivo informativo.

Ahora bien, cabe analizar lo que se entiende por "acto ilícito", esto es, si solo se refiere a delitos o comprende cualquier ilícito laboral que no tengan la gravedad de ser un ilícito penal. Si se opta por entender que es cualquier ilícito, incluyendo incumplimientos laborales, quedaría vacía de contenido la finalidad de la ley de primar la información clara

76 STSJ Cataluña, de 26 de enero de 2006, rec. núm. 3124/2005, que admite las escuchas telefónicas realizadas en el sector del Telemarketing realizadas aleatoriamente sobre las personas trabajadoras.

77 SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, R., "La grabación de sonido en el lugar de trabajo", La Ley Privacidad, núm. 21, 2024.

y expresa, por lo que solo deberían incluirse en tal concepto los ilícitos penales[78]. Otro sector considera que podrían perseguirse las infracciones disciplinarias relevantes laboralmente, pero no penalmente, cuando afecten a la seguridad de las personas y las cosas, pero no cuando aludan a otras cuestiones ajenas a dicha seguridad[79]. Y otro sector aboga por permitir el uso de las cámaras para captar cualquier ilícito laboral, de modo que, por más que la medida deba cumplir con los requisitos que se estimen necesarios tendentes a no vulnerar la privacidad de la persona trabajadora, "ello no conduce a restringir la cámara a supuestos de seguridad como robos de bienes o dinero a la empresa"[80].

En definitiva, la LOPDGDD no ofrece una respuesta clara sobre el uso de la videovigilancia en el ámbito laboral a pesar de su regulación. Y así se manifiesta a doctrina constitucional y judicial que tampoco sigue una línea uniforme. De hecho, como se observa, la STC 119/2022 ofrece una respuesta abierta y amplia. Con esta sentencia, la excepción de la LOPDGDD se convierte en una posibilidad situándose al mismo nivel que la regla general, y dando a la empresa la opción de elegir entre ambas opciones. Como señala la doctrina, "el ordenamiento jurídico no está para dar la máxima eficacia tecnológicamente posible para que el empleador pueda obtener la prueba del incumplimiento, asegurándole el éxito en la acción sancionadora, sino para procurar el efecto disuasorio-preventivo de tales incumplimientos", y sin que quepa erigir el derecho de protección de datos como barrera insalvable frente a cualquier medida de control[81].

Por consiguiente, para considerar que la instalación de cámaras de videovigilancia es lícita deben cumplirse los siguientes requisitos.

En primer lugar, **la empresa debe informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras, del uso de cámaras con fines de control laboral**. No se requiere, por consiguiente, el consentimiento de las personas trabajadoras, pero sí que se les debe informar.

En segundo lugar, tal y como se desprende de la doctrina constitucional y jurisprudencial, **para determinar la constitucionalidad debe cumplirse con el principio de proporcionalidad,** concretamente, que la medida sea la adecuada para conseguir el objetivo

78 GOÑI SEIN, J. L., "Vigilancia empresarial y protección… cit. p. 205.

79 LÓPEZ BALAGUER, M.; RAMOS MORAGUES, F., "Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral", en AA.VV. Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías, estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 412.

80 LAHERA FORTEZA, J., "Videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo", RMTES, núm. 148, 2021, p. 148.

81 MOLINA NAVARRETE, C., "¿Son legítimos los usos laborales de cámaras ocultas?: no, pero sí; sí, pero no", La Ley Privacidad, núm. 3, 2020, p. 2.

propuesto (juicio de idoneidad); que la medida sea necesaria por no existir otra opción menos invasiva a los efectos pretendidos (juicio de necesidad); y que de recurrir a la medida, se deriven más beneficios que desventajas frente a los bienes o valores en juego (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Como excepción a la regla general, se permite que se proceda a la instalación de cámaras de videovigilancia sin cumplir con el requisito de información previa cuando existan sospechas relevantes y fundadas de la comisión de actos ilícitos. En consecuencia, en los casos de captación de la comisión flagrante de un acto ilícito por parte de un sistema de grabación colocado con fines de preservación de la seguridad en los términos del art. 22 LOPDGDD será suficiente, por remisión del art. 89 al 22.4 LOPDGDD, la existencia de un cartel informativo para considerar cumplido el deber de información de la empresa.

Por último, **en relación con la grabación de sonidos y de conversaciones de las personas trabajadoras de forma generalizada y permanente no es lícito. Únicamente se permite de forma excepcional en el caso indicado de que exista un riesgo para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas, y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías señaladas en el art. 89 LOPDGDD.**

6. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M.; CASAS BAAMONDE, M. E., Derecho del Trabajo, Madrid, Universidad Complutense, 1997.

ALTÉS TÁRREGA, J. A., "La videovigilancia encubierta en la nueva regulación sobre derechos digitales laborales y la incidencia de la STEDH López Ribalda (II)", RGDTSS, núm. 55, 2020.

BASSOLS COMA, M., Constitución y sistema económico, Madrid, Tecnos, 1985.

BAZ RODRÍGUEZ, J., "Ley Orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático", TyD, núm. 54, 2019 (versión on-line).

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., "La implantación de un protocolo de videovigilancia en el centro de trabajo", Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías, núm. 43, 2017.

CASTRO ARGÜELLES, M. A., El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales, Pamplona, Aranzadi, 1993.

CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T., "El nuevo poder de dirección del empresario", en BODAS MARTÍN, R., (Coord.), El Poder de Dirección del Empresario, Madrid, Ibidem, 1997.

CUADROS GARRIDO, M. E., "A vueltas con la videovigilancia como control de la prestación laboral y el juicio de ponderación", Revista Justicia & Trabajo, núm. 1, 2022.

GARCÍA SALAS, A. I., "El deber empresarial de informar acerca de la videovigilancia ejercida sobre los trabajadores. Comentario a la STEDH de 9 de enero de 2018", Revista de Información Laboral, núm. 2, 2018.

González Díaz, F.A., "Intimidad y protección de datos como derechos vertebradores en el uso de dispositivos de videovigilancia en el lugar de trabajo", *RTSS*, núm. 451, 2020.

GOÑI SEIN, J. L., "Vigilancia empresarial y protección de datos: doctrina jurisprudencial", RMTIN, núm. 143, 2019.

GOÑI SEIN, J. L., La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales, Cizur Menor, Thomson Reuters, 2007.

LAHERA FORTEZA, J., "Videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo", RMTES, núm. 148, 2021.

LÓPEZ BALAGUER, M.; RAMOS MORAGUES, F., "Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral", en AA.VV. Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías, estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R., Una aproximación a la autodeterminación informativa, Madrid, Civitas, 2004.

MOLINA NAVARRETE, C., "¿Son legítimos los usos laborales de cámaras ocultas?: no, pero sí; sí, pero no", La Ley Privacidad, núm. 3, 2020.

MONTOYA MELGAR, A., El poder de dirección del empresario, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965.

MONTOYA MELGAR, A., "El poder de dirección del empresario", REDT, núm. 100, 2000.

MUÑOZ RUIZ, A. B., "Grabación de las conversaciones de los trabajadores y derecho fundamental de protección de datos de carácter personal", TyD, núm. 88, 2022.

NAVARRO NIETO, F., Instrumentos digitales de control empresarial y tutela de la privacidad del trabajador, Cizur Menor, Aranzadi, 2023.

PÉREZ AMORÓS, F., "Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa", RL, núm. 13, 1998.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Poder de dirección y derecho contractual", en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas, Madrid, La Ley, 2005.

ROJO TORRECILLA, E., "Después de las Jornadas Catalanas de Derecho Social. ¿Constitucionalización del poder de dirección empresarial en la relación de trabajo? Nota crítica a la sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016 (sobre instalación de cámaras de vigilancia) (II)", El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una

mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales [blog], de 21 de marzo de 2016, 2016.

ROJO TORRECILLA, E., "Monitorización de la actividad laboral. Para el TC no existe vulneración del derecho constitucional a la protección de datos. Notas a propósito de la sentencia de 4 de octubre de 2021 (caso Telefónica España S.A.U.)", [Blog] El Nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, 2021. Disponible en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/10/monitorizacion-de-la-actividad-laboral.html.

SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, R. "La grabación de sonido en el lugar de trabajo", La Ley Privacidad, núm. 21, 2024.

SERRANO OLIVARES, R., "El derecho a la a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral", REDT, núm. 103, 2001.

TALÉNS VISCONTI, E. E., "A vueltas con la legalidad de la grabación de imágenes en el ámbito laboral", Estudios Latinoamericanos, núm. 14, 2022.

TODOLÍ SIGNES, A., "Los Tribunales niegan la eficacia de la negociación colectiva en materia de Protección de Datos. Comentario a la STC de 160/2021, de 4 de octubre", [Blog] Argumentos en Derecho Laboral, 2021. Disponible en https://adriantodoli.com/2021/11/11/los-tribunales-niegan-la-eficacia-de-la-negociacion-colectiva-en-materia-de-proteccion-de-datos-comentario-a-la-stc-de-160-2021-de-4-de-octubre/.