

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2016/17

Convocatoria: SEPTIEMBRE

**“EL CONTROL EMPRESARIAL DE LA ACTIVIDAD  
LABORAL A TRAVÉS DE LOS SISTEMAS DE  
VIDEOVIGILANCIA.”**

**EMPLOYER’S CONTROL OF THE LABUOR ACTIVITY  
THROUGH THE VIDEOVIGILANCE SYSTEM**

Realizado por la alumna D<sup>a</sup>. María Lourdes Cabrera Medina.

Tutorizado por la prof<sup>a</sup>. D<sup>a</sup> Sarai Rodríguez González

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ABSTRACT**

The employer's power of management power depends on, the ability of giving commands about how, when and where developing work. This power is given by the employment contract and it is legally recognized. Its aim is to organize the business in general and to determine the order of the particular functions, whose responsibility lies on the entrepreneur and whose development can be delegated.

The basic and main objective of this work is to analyze the power of managing when using audiovisual resources, developing its content and limits, which implies that its use is possible whenever it is absolutely necessary to guarantee the compliance of the labor obligations and it is subject to the proportionality principle and minimum intervention.

**Key Words:** managing power, employment contract, Entrepreneur, audiovisual resources, proportionality principle and minimum intervention.

**RESUMEN**

El poder de dirección del empresario, comprende las facultades empresariales de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución de trabajo. Dichos poderes emanados del contrato de trabajo y reconocidos legalmente, están destinados a la organización general de la empresa y a la ordenación de las concretas prestaciones singulares, cuya titularidad ostenta el empresario y cuyo ejercicio puede ser delegado.

El objetivo básico y principal de este trabajo, es analizar el poder de dirección a

la hora de utilizar los medios audiovisuales, desarrollando cuál es su contenido y sus límites, lo que implica que su utilización sea posible siempre que sea indispensable para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y se sujete al principio de proporcionalidad e intervención mínima.

**Palabras clave:** Poder de dirección, contrato de trabajo, empresario, medios audiovisuales, Principio de Proporcionalidad, Intervención Mínima

## ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	5
INTRODUCCION .....	6
1.- EL PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD PRESTADA POR CUENTA AJENA	
1.1. Fundamento legal.....	8
1.2. Titularidad.....	9
1.3. Contenido.....	11
1.3.1. Poder de dirección.....	11
1.3.2. Poder disciplinario .....	13
1.3.3. Poder de Control y Vigilancia.....	14
1.4. Limites del poder de dirección del empresario .....	16
2.- CONTROL ACTIVIDAD LABORAL MEDIANTE EL USO DE MECANISMOS AUDIVISUALES	
2.1. La problemática asociada al ejercicio del poder de control mediante el uso de las NTICS.....	18
2.2. Instalación de sistemas de video vigilancia .....	19
2.3. Análisis criterios fijados por la jurisprudencia .....	22
3.- CONCLUSIONES .....	29
4.- BIBLIOGRAFÍA .....	32

## **ABREVIATURAS**

ET	Estatuto de los Trabajadores
LPL	Ley de Procedimiento Laboral
BOE	Boletín oficial del Estado.
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
CE	Constitución Española.
TIC	Tecnologías de la Información y la comunicación de trabajo.
NTIC	Nuevas Tecnologías de la Información y la comunicación del Trabajo.
TC	Tribunal Constitucional.
GPS	Sistema de Posicionamiento Global.
STC	Sentencia Tribunal Constitucional.
RDleg	Real Decreto Legislativo
INE	Instituto Nacional de Estadística

## INTRODUCCIÓN

Desde finales del siglo pasado la globalización y la tecnología han pasado a formar parte de las organizaciones empresariales. Los avances técnicos irrumpen en el ámbito empresarial, permitiendo obtener una serie de ventajas no solo de organización y gestión, sino también de vigilancia.

En este sentido, las nuevas formas de control tecnológico moldean el poder de dirección del empresario con nuevas herramientas que permiten una vigilancia a distancia en términos espaciales y temporales y una intensa recogida de datos, muchos de corte laboral, siendo otros ajenos al contexto de la prestación de servicios.

La cuestión se complica si se tiene en cuenta que la generalización tecnológica exige un continuo proceso de actualización legislativa, pero en el derecho laboral español, a pesar de sus múltiples reformas y contrarreformas, todavía no se haya adaptado a la realidad de las empresa y los trabajadores pues, “una de las características de las nuevas tecnologías es que, en realidad, siempre son nuevas”.

Los instrumentos de control tecnológicos se encuentran sometidos a una constante evolución, de forma que las soluciones dadas en la actualidad a las controversias jurídicas derivadas de su uso en el ámbito laboral quedarán más pronto que tarde desfasadas porque las posibilidades que brindara el instrumento en cuestión habrían quedado superadas y los problemas serían otros distintos.

La innovación tecnológica plantea distintos desafíos en la que se enfrenta el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador. El principal problema es determinar hasta qué punto las técnicas avanzadas permiten controlar la actividad del trabajador o bien su intromisión en la esfera privada e íntima del trabajador.

En este trabajo, partiendo de la libertad que el Estatuto de los Trabajadores otorga al empresario para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la actividad de los trabajadores, analizamos el uso de las nuevas tecnologías (videocámaras) para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte

del trabajador. En este sentido, se delimitan cuáles son los controles que aquél puede realizar con el fin de comprobar que el empresario no se está excediendo en su poder de vigilancia y control. Tal comprobación exige, por tanto, estudiar cuáles son los límites al poder de dirección del empresario, esto es, los derechos fundamentales del trabajador. Para poder resolver los posibles conflictos que se producen entre el derecho de controlar la prestación de trabajo con que cuenta el empleador y el derecho a la intimidad del trabajador. Aquí entra en juego la superación del principio de proporcionalidad de la medida adoptada por el empresario.

El TFG que se presenta a continuación se estructura en 2 epígrafes principales. En el primer epígrafe “El poder de organización y dirección del empresario en el marco de la actividad prestada por cuenta ajena” en el que analizamos el poder de dirección del empresario sobre la organización y funcionamiento de la empresa y sobre los derechos fundamentales que no se pueden vulnerar al trabajador, en el segundo epígrafe “Control actividad laboral mediante el uso de mecanismos audiovisuales” en el que desarrollamos la problemática de las nuevas tecnologías y la falta de jurisprudencia . Para la elaboración de este trabajo se han utilizado fuentes normativas, bibliografía especializada, así como varias sentencias con el fin de apreciar con claridad la interpretación que hacen los tribunales sobre distintas situaciones que se producen en el marco laboral con la utilización de videocámaras. Finalmente, un último apartado del TFG se dedica a recoger las principales conclusiones a las que se ha llegado con este trabajo.

## 1.- EL PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO EN EL MARCO DE LA ACTIVIDAD PRESTADA POR CUENTA AJENA

### 1.1 Fundamento normativo

La actividad prestada por cuenta ajena se enmarca en las previsiones del Real decreto legislativo (en adelante RDleg) 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) donde el contrato de trabajo se define como “[...] *a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. (Art. 1.1 ET).

Se aprecia cómo ya en la propia definición del contrato, la prestación de servicios va a tener como nota fundamental y característica la dependencia y subordinación, es decir, el hecho de que el trabajador/a esté sometido a la “organización y dirección del empresario”<sup>1</sup>.

El “poder de dirección del empresario” cuenta con amparo constitucional en el artículo 38 de la Constitución Española (en adelante C.E) que legitima que, *quienes prestan servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de sus titulares, deberán soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional* también está regulado de manera específica en diversos artículos del ET. Así el artículo 4 ET, referido a los derechos laborales de los trabajadores aparece en su apartado 2.e) que “*en la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*” y en relación con esto, el artículo 5, es donde se dan los deberes de los trabajadores y

---

<sup>1</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo* Ramón Areces, Madrid, 2016, p. 517.



en su apartado 5.c) nos enuncia, la obligación de “*Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas*”. Pero especialmente en el artículo 20 ET nos habla sobre la dirección y control de la actividad, en su apartado primero podemos leer lo siguiente “*el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo dirección del empresario o persona en quien delegue*”.

Asimismo el artículo 20.2 ET que estipula “*en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe*”.

De forma más concreta, el apartado tercero del mismo precepto indica que “*el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad*”. Se aprecia cómo este precepto que permite al empresario la adopción de medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, debiendo guardar la consideración debida a su dignidad humana.

## **1.2. Titularidad**

La titularidad del poder de dirección corresponde al empresario, éste tiene facultades de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución de trabajo, dichos poderes emanados del contrato de trabajo y reconocidos legalmente, destinados a la

organización general de la empresa y a la ordenación de las concretas prestaciones singulares<sup>2</sup>.

La titularidad empresarial del poder de dirección se aprecia desde el Art.5.c) ET cuando indica como deber básico del trabajador *“cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*.

De forma más concreta, el 20.1 ET al indicar que *“el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo dirección del empresario o persona en quien delegue”* refleja al empresario como titular del poder de dirección.

A través de ello, debemos destacar que la titularidad, ya bien hablemos de persona física o jurídica, y dependiendo del tamaño de la empresa en que se presten los servicios podrá ser ejercida directamente por el empresario en el ejercicio de sus facultades, o bien podrá ser delegada en directivo profesionales que ejercerán el poder de dirección empresarial de forma delegada atendiendo a diferentes límites figurados como estipula el artículo 1.2 ET *“ A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.”*

La eficacia del contrato se alcanza si responde a los intereses jurídicamente protegidos por la propia figura contractual, intereses que responden a un sistema típico de producción en el que separa la propiedad de los medios y la persona del trabajador y donde este prestara su trabajo en régimen de dependiente o subordinación<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, , 2006, p. 360

<sup>3</sup> PALOMEQUE LÓPEZ. M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Ramón Areces, 2016, pp. 560 y ss

## 1.3 Contenido

### 1.3.1.- Poder de Dirección

El empresario tiene la facultad de dictar instrucciones generales sobre la organización y el funcionamiento de la empresa y sobre la prestación laboral en ésta, así como instrucciones particulares a un trabajador o grupo de trabajadores. (art. 20.2 ET)

También puede proceder a llamar a la policía para que acuda a la empresa, y realizar registros sobre el trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa y de los demás trabajadores de la organización, pero dentro del respeto debido a la dignidad, la inviolabilidad de la persona del trabajador, como así lo estipula el artículo 18 ET *“Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”*<sup>4</sup>.

Igualmente, el empresario ostenta otra facultad el llamado “Ius variandi” que consiste en modificar unilateral y admisiblemente las condiciones de trabajo. Eso le permite adecuar la prestación del trabajador a las necesidades de la producción y a las impuestas por el carácter dinámico de la empresa, que modifica su estructura en la medida en que lo requiere el mercado. La diferencia con el Ius variandi no se produce en cuanto a los sujetos porque en ambos casos actúa solo el empleador, sino en cuanto al objeto, ya que ius variandi, versa sobre pequeñas variaciones relativas a la forma de actuar el trabajador y la alteración versa sobre temas sustanciales del contrato<sup>5</sup>.

En definitiva, la facultad de control se articula sobre la necesidad de comprobar que se está cumpliendo el contrato (compendio de derechos y obligaciones), para lo cual

---

<sup>4</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 562

<sup>5</sup> MONTOYA MELGAR, A *Derecho del trabajo* .op.cit., p. 360-361

se podrán utilizar medios de control que permitan verificarlo. Pese a ello, no hablamos de una facultad de rango absoluto tal como se concretará posteriormente en este TFG al analizar los límites al poder de dirección del empresario. Ello es así dado que la facultad de control debe ser lo suficientemente poderosa como para permitir que el empresario ejerza sus funciones, pero lo bastante equilibrada como para no dañar los derechos de los trabajadores y no caer en el abuso,

### ***1.3.2. Poder Disciplinario***

De forma estrechamente vinculada al poder de dirección se encuentra el poder disciplinario, que permite al empresario “adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad”<sup>6</sup> este poder está basado en la graduación de las faltas y de las correspondientes sanciones empresariales que aparece previstas en el ET

El artículo 58.1 ET señala que «*Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable*». En otras palabras, como consecuencia del poder de dirección empresarial y en orden a hacerlo efectivo, la Ley concede al empresario el poder de imponer sanciones a sus trabajadores.

Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta, de acuerdo con el principio general del derecho sancionatorio “non bis in idem”, lo que no impide que la reiteración de faltas leves o graves no pueda dar lugar a una falta autónoma grave o muy grave, respectivamente, considerándose en tal caso que existe una “sanción de actos en conjunto”<sup>7</sup>.

En cuanto al procedimiento sancionador, las sanciones por faltas leves no exigen formalidad alguna en cuanto a la notificación de la sanción al trabajador, por su parte, las sanciones por faltas graves o muy graves requieren comunicación escrita al

---

<sup>6</sup> Ídem p. 364

<sup>7</sup>, PÉREZ MANZANO, M., *La prohibición constitucional de incurrir en bis in idem*, Valencia, 2002, p. 2

trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, regulado en el artículo 58.2 ET “Toda notificación deberá ser cursada dentro del plazo de diez días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado, y deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente”. Y por último en el artículo 58.3 ET nos concreta que *“No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber”*.<sup>8</sup>

El empresario debe informar de las sanciones por faltas muy graves al Comité de la empresa como determina el artículo 64.1. ET *“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo”* y a los Delegados Sindicales que se regula en el art.10.3.1º Ley de Orgánica de Libertad Sindical (En adelante LOLS)<sup>9</sup> que nos determina en su apartado 3 *“Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo”* y concretamente en su parte 3º *“Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos”*.

Se establecen unas reglas de prescripción de las faltas del trabajador regulado en el artículo 60.2 ET, *“Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la*

---

<sup>8</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del trabajo*, op.cit., p 364

<sup>9</sup> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. «BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1985

*fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido".* En todo caso, las sanciones impuestas por la dirección de la empresa, cualquiera que fuese su grado, pueden ser impugnadas ante los juzgado de lo social (art.58.2, cit).

Según se puede observar, la sanción disciplinaria se encuentra sometida a una serie de límites y requisitos que deben ser observados por el empleador. Los que de ser vulnerados deben ser controlados por los órganos del Estado competentes que conocen de la impugnación de las sanciones disciplinarias aplicadas<sup>10</sup>.

### ***1.3.3. Poder de Control y Vigilancia***

El empresario puede vigilar y adoptar medidas para comprobar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. (Art. 20.3 ET). Para ello se exige que estas medidas sean idóneas y proporcionales para la finalidad que pretende el trabajador.

Todas las medidas de vigilancia tienen que respetar los límites establecidos por la jurisprudencia, De este modo, el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales o lesivos de los derechos fundamentales del trabajador. Para determinar si son legítimas o no, habrá que estar al juicio de proporcionalidad, el cual permite corregir los límites imponibles a los derechos fundamentales. Este test de proporcionalidad, aplicado en el ámbito laboral por la doctrina constitucional desde la STC 99/1994, de 11 de abril<sup>11</sup>, implica que la doctrina constitucional no concede el mismo valor a los intereses de los trabajadores y a los de la empresa, de forma que el equilibrio entre derechos fundamentales del trabajador y de dirección del empresario no se halla en el punto medio entre ambos, pues uno y otro no coinciden en el mismo plano de relevancia constitucional. Sólo cuando se supere el referido test cabe imponer límites a los derechos de los trabajadores, esto es, sólo en los

---

<sup>10</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, A., *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*, Dykinson, Madrid, 2015 p. 151.

<sup>11</sup> Véase Sentencia Tribunal Constitucional núm. 99/1994 de 11 de abril.

supuestos en que dichos límites se revelen necesarios para lograr un fin constitucionalmente legítimo, proporcionados para alcanzarlo y, en todo caso, respetuosos con el contenido esencial del derecho<sup>12</sup>.

Para superar este test de proporcionalidad será necesario el cumplimiento de varias condiciones para apreciar si el sistema de vigilancia implantado y el control efectuado son pertinentes, adecuados y no excesivos para la satisfacción de los objetivos e intereses empresariales:

A) Tienen que ser idóneas: es decir que la medida de control debe de ser la adecuada para realizar el control que se quiere llevar a cabo la empresa.

B) Tiene que ser la medida menos invasiva: de todos los métodos de control que se puedan establecer por la empresa, se tiene que elegir el que menos lesivo sea para el empresario.

C) Tiene que ser durante el horario de trabajo y en el centro de trabajo: obviamente la empresa no puede controlar lo que hace el trabajador fuera de su horario de trabajo y fuera del centro de trabajo, como tampoco puede sancionar por estos hechos fuera de la jornada.

D) El trabajador tiene que ser informado de estos controles: los trabajadores tienen que saber que existen esas medidas de control y vigilancia.

E) Los representantes de los trabajadores tiene que ser informados de los controles: y pueden emitir un informe previo sobre la proporcionalidad e idoneidad de la medida que la empresa quiere implantar, pudiendo oponerse o indicar medidas alternativas menos lesivas para los trabajadores<sup>13</sup>.

Por lo tanto el empresario deberá decidir cual considera que es la política más adecuada y la que mejor se ajusta a las necesidades de la empresa, barajando diversas

---

<sup>12</sup> López Carballo, D., *innovación y las TIC's como herramientas de vigilancia y control empresarial*, ELDERECHO.COM en [http://tecnologia.elderecho.com/tecnologia/internet\\_y\\_tecnologia/innovacion-TICs-herramientas-vigilancia-empresarial](http://tecnologia.elderecho.com/tecnologia/internet_y_tecnologia/innovacion-TICs-herramientas-vigilancia-empresarial).

<sup>13</sup> [www.citapreviainem.es/control-vigilancia-trabajadores-limites/](http://www.citapreviainem.es/control-vigilancia-trabajadores-limites/) (09 de septiembre de 2017)



opciones ya que tanto el trabajador como el empresario se someterán a sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe al amparo de lo establecido por el art. 20.2 del E.T<sup>14</sup>.

#### ***1.4. Límites del poder de dirección del empresario***

El poder de dirección del empresario no es un poder absoluto, sino limitado y reglado. Sólo se ejerce sobre el ámbito de la prestación laboral<sup>15</sup>. En cualquier caso, las facultades empresariales resultan muy mediatizadas por el hecho del desarrollo y protección de la esfera personal del trabajador que se articula principalmente a través de derechos de rango constitucional, y que en buena medida disfrutan de la tutela de más alto grado en su condición de derechos fundamentales, por lo que su limitación exige la adecuada demostración de una legítima razón empresarial<sup>16</sup>. Exponemos algunas;

La dignidad de la persona, que es el respeto a la dignidad de los trabajadores y sus derechos inviolables (art 10.1 C.E; art 20.3 ET ) limitada por el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador<sup>17</sup>. Esta disposición constituye el fundamento legal que a día de hoy ampara la utilización por parte del empresario de medios tecnológicos que le permiten llevar a cabo una fiscalización extrema de la prestación de servicios, pudiendo captar y registrar la imagen del trabajador, su voz y sus movimientos<sup>18</sup>.

La Igualdad de Trato y no discriminación, exigencia de la dignidad de la persona, no se predica la igualdad sino la prohibición de la desigualdad fundada en la arbitrariedad sin soporte razonable, regulado en el artículo 14 CE. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de

---

<sup>14</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, A. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*, op.cit., p. 91.

<sup>15</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op. cit. .p. 561

<sup>16</sup> TOSCANI GIMENEZ, D., “Las facultades de la empresa de videovigilancia de sus trabajadores” *Revista de Derecho Social*, núm. 74, 2016, p 155

<sup>17</sup> Ibidem

<sup>18</sup> VILLALBA SANCHES. A “Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial”. *Revista Derecho social y Empresa*. Núm. 6, pp 86-105



nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”<sup>19</sup>.

El acoso como límite al poder de dirección (Art.4.2.e ET) aquel acoso percibido como indeseado por la víctima y que genera un ambiente laboral desagradable “*el acoso puede ser causado por jefes o compañeros de trabajo, pero la responsabilidad será extensible a la empresa solo si se prueba que, por su parte, ha existido culpa in vigilando o in eligendo*”<sup>20</sup>.

El contrato de trabajo es un límite de importancia en medida que establece y especifica el modo de la prestación de trabajo. Las negociaciones colectivas y las instituciones de representación y participación de los trabajadores en la empresa también actúan como límite. Estas negociaciones colectivas las podemos ver reflejadas en el artículo 82 ET en concreto en el artículo 82.2. ET “*Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.*”

En cualquier caso al igual que ocurre con otros medios de control, hay que determinar si realmente se está produciendo una invasión en la vida privada del trabajador o, si por el contrario, el empresario está en su legítimo derecho de controlar los medios de producción<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Ibidem

<sup>20</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op.cit., p. 563

<sup>21</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, A., *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*”, Dykinson , Madrid , 2015, p. 152.

## **2- CONTROL ACTIVIDAD LABORAL MEDIANTE EL USO DE MECANISMOS AUDIVISUALES**

### **2.1.- La problemática asociada al ejercicio del poder de control mediante el uso de las NTICS**

La utilización masiva de herramientas de Tecnologías de la Información y la Comunicación de trabajo (T.I.C) desencadena una nueva gama de conflictos laborales y dada la ausencia de regulación legal, plantean problemas de difícil solución.

Se toma en consideración el nivel de uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación del trabajos, extrayendo los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) (Años 2015-2016)<sup>22</sup>.

El 98,4%de las empresas españolas de 10 o más empleados dispone de conexión a Internet en el primer trimestre de 2016. Ocho de cada 10 tienen página web.

El 91,3% de las empresas de 10 o más empleados interactuó a través de Internet con las Administraciones Públicas durante 2015.

Una de cada tres empresas de 10 o más empleados realizaron compras por comercio electrónico en 2015.

Tres de cada cuatro empresas utilizan la firma digital en alguna comunicación con agentes externos, lo que supone un incremento de siete puntos respecto al mismo trimestre del año anterior. De ellas, el 98,9% la emplea para relacionarse con las Administraciones Públicas y el 27,3% para hacerlo con proveedores y clientes.

Uso de Internet para interactuar con las Administraciones Públicas El 91,3% de las empresas interactuó con las Administraciones Públicas a través de Internet en el año 2015. Los motivos por los que más se interactuó con las Administraciones Públicas fueron: Obtener información a través de páginas web de las

---

<sup>22</sup>[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576) (10 de julio de 2017)

Administraciones Públicas (84,9%), Conseguir impresos o formularios de páginas Web de las Administraciones Públicas (83,8%) y Declaración de impuestos de forma electrónica sin necesidad de ningún trámite adicional en papel (incluido el pago si fuera necesario) (77,3%).

Hoy en día se han consolidado como una herramienta de trabajo, hasta el punto que la propia administración, establece su uso en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En el cual tanto las personas físicas como jurídicas actuarán con unos certificados de firma digital que permitirán la presentación de instancias y escritos de trámite a través del Registro electrónico o la sede electrónica de la Administración de que se trate. El objetivo de este estudio es analizar el poder de alcance del poder de dirección del empresario respecto de estas herramientas.

## **2.2. Instalación de sistemas de video-vigilancia: finalidad, requisitos y límites**

Los empresarios podrán utilizar los medios audiovisuales, siempre que sea indispensable para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y se sujete al principio de proporcionalidad e intervención mínima<sup>23</sup>. De tal forma que para garantizar que la medida sea proporcional y lo menos entrometida posible se exigen ciertos límites:

Se diferencia entre lugares de trabajo y lugares de descanso. De este modo, se pueden emplear medios audiovisuales de control de la actividad laboral en los lugares de trabajo, pero no se podrá hacer en los lugares pertenecientes a la esfera personal del trabajador. Así, vestuarios, baños, cafeterías, habitaciones de recreo y otros análogos<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, de 10 de abril de 2000, rec.num 98/2000

<sup>24</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, A., *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*, op.cit., p. 91.

Debe ser proporcional y lo menos entrometido posible, por ejemplo, no se grabará audio cuando sean suficientes los medios visuales para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Por lo que se prohíbe la grabación continuada, genérica e indiscriminada de todas las conversaciones realizadas en la empresa mediante micrófonos tampoco se podrán interceptar las comunicaciones, grabar conversaciones telefónicas, salvo que sea estrictamente necesario para asegurar el cumplimiento de la actividad laboral.<sup>25</sup>

Sin embargo, en la actualidad todos los trabajadores disponen en el centro de trabajo de dispositivos, principalmente teléfonos móviles, capaces de grabar conversaciones. En este sentido, como ya he destacado, el trabajador no actuará del mismo modo en un acto formal o en una conversación directa con su jefe que en una conversación privada con otro trabajador, que podría aprovechar esta circunstancia para grabar opiniones del trabajador sobre su jefe o la empresa, que en otro contexto, no revelaría. Por eso, creo que es necesario matizar que la grabación de conversaciones privadas con compañeros sí puede vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador grabado, por las expectativas de confidencialidad que éste pudiera tener al tratarse de una conversación privada.

Los medios audiovisuales deben ser conocidos por los trabajadores, tanto su existencia, como su ubicación. No se podrán colocar medios clandestinos para grabar a los trabajadores sin que estos los sepan<sup>26</sup>. Tanto la existencia de los medios, como su concreto emplazamiento deben ser comunicados a los representantes de los trabajadores, en su caso, como a los propios trabajadores<sup>27</sup>.

Si bien, en contra, podemos encontrar otras pronunciamientos que consideran que no es necesario notificar la existencia de estos medios visuales si únicamente controlan los puestos de trabajo, ya que el trabajador debe cumplir las obligaciones

---

<sup>25</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, A. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*, op.cit., pp.139-166.

<sup>26</sup> GOÑI SEIN, J.L., *La video vigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2007. p. 16

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, de 10 de abril de 2000, rec.num 98/2000

concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, lo que lógicamente excluye la realización en horario laboral de actividades ajenas al puesto de trabajo.<sup>28</sup>

Este conflicto ha sido resuelto por la jurisprudencia del TC, en el sentido de que no es necesario que el trabajador ni sus representantes conozcan el emplazamiento exacto de los medios audiovisuales, siempre que estos se limiten a grabar los puestos de trabajo, pero sí es necesario que los trabajadores y sus representantes conozcan la existencia de estos medios. Esta postura es respetuosa además con la legalidad ordinaria que como hemos visto, conforme al art. 64.5 del ET, se establece que la empresa debe recabar informe previo, aunque no vinculante, de la representación legal de los trabajadores, entre otras materias, antes de la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Así como, cuando el empresario pretenda valerse de las grabaciones captadas por las cámaras de seguridad para fines de control laboral, debe previamente informar a los trabajadores de esa posibilidad, esto es, "en qué casos las grabaciones pueden ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos". En particular, el empresario debe informar en forma expresa, clara e inequívoca que las grabaciones pueden "utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. De lo contrario, las sanciones, entre las cuales puede encontrarse un posible despido, serán nulas. En contra, algunos autores mantienen que es suficiente con el mero conocimiento de los trabajadores de la existencia de tales medios, dando por hecho que los trabajadores deben conocer que tales medios son para el control del cumplimiento de las obligaciones laborales y que por lo tanto, se pueden sancionar los incumplimientos que se constaten a través de los mismos<sup>29</sup>.

No obstante, a mi modo de ver, el trabajador puede pensar que los medios tienen otras finalidades, como el proteger el patrimonio de la empresa ante robos o hurtos y no

---

<sup>28</sup> TOSCANI GIMENEZ, D., "Las facultades de la empresa de videovigilancia de sus trabajadores", *op.cit.*, p 158

<sup>29</sup> TALENS VISCONTI, E., "Video vigilancia mediante cámaras fijas y protección de datos en el ámbito laboral", *Revista Aranzadi de Derecho y nuevas tecnologías*, nº 33, 2013, pp. 250 a 256.

para control del cumplimiento de obligaciones laborales como, por ejemplo, el horario o que tienen una finalidad meramente disuasoria. Por ello, es imprescindible que además de su existencia, se comunique al trabajador que, las grabaciones se podrán utilizar para la imposición de sanciones. De lo contrario, el trabajador podría alegar una expectativa de confidencialidad cuando se le ha comunicado por parte de la propia empresa que no es un sistema de vigilancia laboral sino, por ejemplo, para evitar robos.

Su utilización debe ser generalizada e indiscriminada, para controlar todo un colectivo de trabajadores, no puede ser discriminatoria, para controlar a un trabajador en concreto, ni se puede provocar el incumplimiento para grabarlo.

### **2.3. Análisis de criterios fijados por la Jurisprudencia**

La problemática del empleo de las tecnologías de video-vigilancia ha suscitado numerosos problemas al entrar en conflicto con los derechos de los trabajadores. Si el empresario puede por sí, o través de delegados, vigilar o observar a los trabajadores, puede ejercerla también a través de medios técnicos como aparatos de audio y vídeo, aunque se ha de matizar que siempre el empleo de dichos medios ha de circunscribirse estrictamente a los lugares de trabajo. La Jurisprudencia establece un doble criterio de control; el primero que se ejercite con una finalidad estrictamente laboral y el otro, que dicho control no pueda rebasar la esfera personal del trabajador por lo que no puede ejercerse en zonas ajenas a las de prestación laboral.

En las siguientes sentencias apreciamos una evolución, un cambio de criterio desde STC 98/2000, STC 186/2000 hasta la reciente sentencia STC 3 de marzo de 2016.

#### **1. STC 98/2000, de 10 de abril de 2000. Recurso de amparo 4.015/96.**

Se trata de un recurso de amparo contra la sentencia de 25 de enero de 1996, de la Sala de lo social del TSJ de Galicia, que declara que la decisión de la empresa sobre instalación de micrófonos en determinadas dependencias del centro de trabajo no vulnera derecho fundamental alguno de los trabajadores.

Los hechos relevantes para el examen de la pretensión de amparo son lo que se expresan a continuación:

Durante el verano del año 1995, la empresa «Casino de La Toja, S. A.», para conseguir un adecuado control de la actividad laboral que se desarrollaba en las instalaciones dedicadas al juego de azar y, en concreto en las dependencias de caja y en donde se hallaba ubicada la ruleta francesa, decidió completar uno de los sistemas de seguridad de que disponía, consistente en un circuito cerrado de televisión (existente desde la apertura del casino en 1978), con la instalación de micrófonos que permitieran recoger y grabar las conversaciones que pudieran producirse en las indicadas secciones del casino.

No se solicitó informe al Comité de empresa respecto de la instalación de micrófonos. Por lo que el presidente del comité solicitó en septiembre la retirada de los micrófonos, petición que fue denegada por la empresa aparándose en motivos de seguridad. Ante dicha negativa, el presidente del comité inició acciones judiciales tendentes a la tutela de los Derechos fundamentales contemplado en la LPL tendentes a la declaración de nulidad de la acción de la empresa y a reponer la situación mediante la retirada de los micrófonos

En el caso se estima el amparo y se anulan las Sentencias dictadas en el orden social valorando que la instalación de los micrófonos que permiten grabar las conversaciones de trabajadores y clientes en determinadas zonas del casino no se ajusta a las exigencias indispensables del respeto del derecho a la intimidad ni a 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. La instalación de aparatos de captación y grabación del sonido en dos zonas concretas del casino -la caja y la ruleta francesa- fuesen de utilidad para la organización empresarial, la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más su instalación, cuando la empresa ya disponía de otros sistemas de seguridad que el sistema de audición pretende complementar, tampoco queda acreditado que la instalación del sistema de captación y grabación de sonidos sea indispensable para la seguridad y buen funcionamiento del casino.

Concluye que el uso de un sistema que permite la audición continuada e indiscriminada de todo tipo de conversaciones, incluidos comentarios privados -ajenos por completo al interés empresarial y por tanto irrelevantes desde la perspectiva de control de las obligaciones laborales-, tanto de los propios trabajadores, como de los clientes del casino, constituye una actuación que rebasa ampliamente las facultades que al empresario otorga el art.20.3 ET y supone una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad ( art.18.1 C.E)<sup>30</sup>.

## **2. STC 186/2000 de 10 de julio de 2000.**

Se trata de un recurso de amparo interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Avilés, que declara procedente el despido del trabajador, contra Sentencia 2 de Febrero de 1996 del TSJ de Asturias, desestimatoria del Recurso de Suplicación y contra Auto del Tribunal Supremo que inadmite recurso de casación para la unificación de doctrina.

Los antecedentes del caso se refieren a los siguientes hechos relevantes para el examen de la pretensión de amparo.

El trabajador recurrente venía prestando servicios como cajero. Los continuos descuadres de caja hicieron que la dirección de la empresa contratara los servicios de seguridad para la instalación de un circuito cerrado de televisión que enfocase únicamente las tres cajas registradoras y el mostrador de paso de las mercancías desde el techo. El resultado de la vigilancia realizada en diferentes fechas, determinó la adopción de medidas disciplinarias contra los tres cajeros: el recurrente fue despedido, y a los otros dos se les impuso una sanción de suspensión de empleo y sueldo durante dos meses. Las cintas de vídeo grabadas revelaron que el actor realizó de forma reiterada maniobras en el cobro de artículos a los clientes del economato, sustrayendo diferentes

---

<sup>30</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ. C., “Control empresarial de la actividad laboral, video vigilancia y deber informativo” *Revista Aranzadi Doctrinal*, num. 5/2016, Cizur Menor. 2016. pp 129-148



cantidades de la caja; y, asimismo, la investigación sobre las otras dos cajas puso de relieve irregularidades, aunque de menor gravedad.

El trabajador recurre ante el Tribunal Constitucional alegando una vulneración de los siguientes derechos: el derecho a la igualdad ante la ley, el derecho a la tutela judicial efectiva en relación con los derechos a la intimidad y a la propia imagen, el derecho de acceso a los recursos y los derechos a un proceso con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa y a la presunción de inocencia. A juicio del recurrente, ha existido la vulneración de tales derechos por haberse admitido como prueba de cargo en el proceso por despido las grabaciones de vídeo presentadas por la empresa, prueba que el trabajador estima nula de pleno derecho al haberse obtenido vulnerando sus derechos fundamentales.

Como en la Sentencia anteriormente analizada, el Tribunal Constitucional comienza afirmando que se cumplieron las condiciones para la validez de la prueba. Descarta que se haya producido lesión del derecho a la intimidad personal y a la propia imagen consagrados en el art.18.1 CE y afirma que la instalación del circuito cerrado de televisión que controlaba la zona de trabajo 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).<sup>31</sup>

Se trataba, en suma, de verificar las fundadas sospechas de la empresa sobre la torticera conducta del trabajador, sospechas que efectivamente resultaron corroboradas por las grabaciones, y de tener una prueba fehaciente de la comisión de tales hechos,

---

<sup>31</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ. C., “Control empresarial de la actividad laboral, video vigilancia y deber informativo” op. Cit p 130

para el caso de que el trabajador impugnase, como así lo hizo, la sanción de despido disciplinario que la empresa le impuso por tales hechos. En definitiva, el principio de proporcionalidad fue respetado

**3. STC de 3 de marzo de 2016, recurso de amparo 7222-2013 (BOE de 8 de abril de 2016).**

Se trata de un recurso de amparo contra la Sentencia de 3 de Marzo de 2016, sobre la decisión de la empresa sobre la instalación de cámaras de video vigilancia.

Los hechos relevantes para el examen de la pretensión son los que se expresan a continuación:

La demandante de amparo venía prestando sus servicios para la empresa Bershka BSK España, S.A. El 21 de junio de 2012 fue despedida por transgresión de la buena fe contractual. La empresa en la que prestaba sus servicios instaló una cámara de video-vigilancia, sin notificarlo expresamente a los trabajadores, aunque en un lugar visible del establecimiento se colocó un distintivo informativo.

En virtud de las imágenes captadas, se constató que la demandante en amparo se había apropiado de efectivo de la tienda, razón por la que fue despedida. Frente a ello, la recurrente solicitó la declaración de nulidad del despido ya que considera vulnerado el art.18.4 CE<sup>32</sup>, “*La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos*” y no había sido informada previamente de la instalación de cámaras de video vigilancia en el puesto de trabajo. Se desestima el recurso, la sentencia declara que fueron respetadas las reglas relativas al tratamiento de datos personales: el dato recogido fue utilizado para el control de las obligaciones laborales y la empresa cumplió con el deber de información previa a través del distintivo informativo por la instrucción 1/2006, de 8 de

---

<sup>32</sup> Véase Artículo 18 Constitución Española. BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978

noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos<sup>33</sup>, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras.

En la demanda se reclama por la vulneración tanto del 18.1 CE como del 18.4 CE, el primero de estos dos derechos examinados por tribunal con un menor énfasis al entender que no se vulnera debido al cumplirse en la medida empresarial el principio de proporcionalidad: idónea, necesaria y proporcionada de la video-vigilancia de la caja registradora por parte de los trabajadores ante una justificación fundada en sospechas. Por otro lado, en lo referente al 18.4 CE, donde esta lo más relevante para el tribunal, la instalación de la cámara no se comunicó a los trabajadores, y sí se informó con carácter general, es decir se colocó el distintivo informativo requerido por la normativa vigente, en un lugar visible del escaparate del establecimiento, es decir, la medida adoptada es proporcional para lograr la finalidad deseada.

**Textualmente, la sentencia dice que:** “Debe ponderarse así el derecho a la protección de datos y las eventuales limitaciones al mismo justificadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y las correlativas facultades empresariales de vigilancia y control reconocidas en el art.20.3 ET, en conexión con los arts.33 CE “*Se reconoce el derecho a la propiedad privada y a la herencia. 2. La función social de estos derechos delimitará su contenido, de acuerdo con las leyes. 3. Nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos sino por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto por las leyes*”. y 38 CE “*Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.*” y en su fundamento jurídico 4º: “*En consecuencia, teniendo la trabajadora información previa de la instalación de las cámaras de video vigilancia a través del correspondiente distintivo informativo*”, y habiendo sido tratadas las imágenes captadas para el control de la relación laboral, no puede entenderse

---

<sup>33</sup> Véase Instrucción 1/2006, de 12 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras

vulnerado el art.18.4 CE. Finalmente, el tribunal lo valora como una medida justificada, idónea para la finalidad pretendida por la empresa, necesaria y equilibrada. Por tanto, se decidió desestimar el recurso de amparo interpuesto por la demandante.<sup>34</sup>

La sentencia resuelve que la medida superó el juicio de proporcionalidad ya que era una medida justificada (existían sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaban apropiando del dinero)<sup>35</sup>.

En definitiva, la doctrina analizada resulta esencial para clarificar algunas de las cuestiones dudosas que se plantean cuando el ejercicio de las facultades de control empresarial de la actividad laboral entra en colisión con los derechos a la intimidad personal y de protección de datos de carácter personal, y permite fijar unas mínimas reglas de valoración para resolver los conflictos<sup>36</sup>.

La principal novedad en este caso consiste en que se cambia la doctrina de que el deber de información vinculado a la instalación de cámaras de vigilancia en el establecimiento laboral debe ir siempre acompañado de información a los trabajadores sobre la finalidad de control de la actividad laboral<sup>37</sup> aunque también hay que analizar si realmente la omisión de toda información de los trabajadores sobre la existencia de cámaras específicamente orientadas a sus posiciones no supone una lesión del derecho fundamental previsto en el artículo 18.4 CE, en este supuesto la sentencia judicial lo zanja en la medida que considera que el trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por vigilancia.

Dicha información, a mi modo de ver, no puede consistir en el despliegue de pegatinas informativas a lo largo del centro de trabajo, sino que debe consistir en una información explícita, a poder ser por escrito, de que se les va a grabar en el

---

<sup>34</sup> STC de 3 de marzo de 2016, recurso de amparo 7222-2013 (BOE de 8 de abril de 2016),

<sup>35</sup> MAYOR GOMEZ, R., “Comentarios a la sentencia del tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016” *Gabilex*, nº5, 2016, pp. 233-234.

<sup>36</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C “Control empresarial de la actividad laboral, video vigilancia y deber informativo” op.cit., p. 129

<sup>37</sup> MAYOR GOMEZ, R., “Comentarios a la sentencia del tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016” op.cit. p 237

cumplimientos de sus obligaciones laborales y que se les podrá sancionar con arreglo a las imágenes grabadas, Esta lógica, fundada en la utilidad o conveniencia empresarial haría quebrar la efectividad del derecho fundamental.

## **CONCLUSIONES:**

El análisis realizado en este Trabajo de Fin de Grado sobre “El control empresarial de la actividad laboral a través de los sistemas de video-vigilancia” Permite extraer las siguientes conclusiones:

**PRIMERA.-** El control del empleador como parte de su poder de dirección, deriva del art. 38 Constitución Española, referido a la libertad de empresa dentro de una economía de mercado. También está regulado de manera específica en diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores como por ejemplo, artículo 4 E.T, constituido por los “derechos laborales de los trabajadores” y el artículo 5 E.T, “los deberes de los trabajadores” y de manera más específica en el artículo 20 E.T que trata sobre la dirección y el control de la actividad.

**SEGUNDA.-** El poder de dirección del empresario no es un poder absoluto, sino que está limitado y reglado, únicamente se puede ejercer en el ámbito de la prestación laboral. El límite del poder empresarial directivo son los derechos fundamentales del trabajador, concretamente Art 10. C.E referente a la dignidad de la persona y sus derechos inviolables.

**TERCERA.-** El empresario puede vigilar y adoptar medidas para comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador. Se exigen que éstas sean idóneas y proporcionales para la finalidad que se pretende, demandando que cualquier medida que se tome, sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad), sea necesaria (juicio de necesidad) y ponderada o equilibrada.

**CUARTA.-** Para que dichas medidas sean idóneas, se diferencia entre lugares de trabajo y lugares de descanso. De este modo, se pueden emplear medios audiovisuales de control de la actividad laboral en los lugares de trabajo, pero no se podrá hacer en los pertenecientes a la esfera personal. Dicho control audiovisual, deberá ser proporcional y los menos intrusivo posible, por ejemplo, no se grabará audio cuando sean suficientes los medios visuales para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Estos

medios deben ser conocidos por los trabajadores, tanto su existencia, como ubicación y utilización, además esta debe ser generalizada e indiscriminada.

**QUINTA.-** La invasión de los medios audiovisuales de control en el trabajo, ha hecho necesario que el Tribunal Constitucional se pronuncie sobre la legitimidad de su uso, ya que esta puede afectar a la intimidad y esfera personal del trabajador. La postura que ha tenido sobre el tema el TC se aprecia de forma clara un cambio de postura. Así, en las STC 186/2000 de 10 de julio de 2000, STC 98/2000, de 10 de abril de 2000, STC de 3 de marzo de 2016 se aprecia una formulación distinta sobre los límites, (centrados en el derecho a la intimidad y la dignidad humana), y sobre la legitimidad del control (centrado en el cumplimiento de la prestación).

**SEXTA.-** En la STC de 3 de marzo de 2016, El tribunal cambia la doctrina, la información que el empresario tiene que suministrar al trabajador o sus representantes por la instalación de cámaras de vigilancia en el establecimiento laboral, ya viene implícita en la celebración del contrato de trabajo y que además será suficiente con la existencia de varios distintivos desplegados por la empresa, que anuncian la presencia de instalación de cámaras y captación de imágenes. Basta con que tales distintivos incluyan la información establecida por la Instrucción 1/2006, de 12 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámara

**SEPTIMA.-** La falta de una regulación expresa sobre el tema ha venido a dejar en manos de los particulares y de la doctrina resolver el asunto. En la resolución de cada caso concreto los tribunales de manera específica, interpreta cuando y de qué forma puede ejercerse el poder de control del empleador, para no vulnerar un derecho fundamental del trabajador. Este vacío normativo nos recuerda que la sociedad siempre camina más rápido que el Derecho.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

GONZÁLEZ GONZÁLEZ.C “Control empresarial de la actividad laboral, video vigilancia y deber informativo” Revista Aranzadi Doctrinal núm. 5/2016

GOÑI SEIN, J.L., "La video-vigilancia empresarial y la protección de datos personales", Ed. Aranzadi, Pamplona, 2007.

MAYOR GOMEZ, R.- “Comentarios a la sentencia del tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016” Gabilex, nº5, 2016.

MONTOYA MELGAR, A “Derecho del trabajo” (Vigesima Septima Edicion), Editorial Tecnos, Madrid, 2006.

LLAMOSAS TRAPAGA, A. “Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación” , Dykinson, Madrid , 2015

PALOMEQUE LÓPEZ. M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo* (vigesimoprimera edición), Ramón Areces, Madrid, 2013

TALENS VISCONTI, E., "*Video vigilancia mediante cámaras fijas y protección de datos en el ámbito laboral*", Revista Aranzadi de Derecho y nuevas tecnologías, nº 33, 2013.

## **WEBGRAFIA**

INE.-INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA.  
<http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica.1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576799> (10 de julio de 2017)



INEM: [www.citapreviainem.es/control-vigilancia-trabajadores-limites/](http://www.citapreviainem.es/control-vigilancia-trabajadores-limites/) (09 de septiembre de 2017)

LÓPEZ CARBALLO, D., *Innovación y las TIC's como herramientas de vigilancia y control empresarial*, ELDERECHO.COM en [http://tecnologia.elderecho.com/tecnologia/internet\\_y\\_tecnologia/innovacion-TICs-herramientas-vigilancia-empresarial](http://tecnologia.elderecho.com/tecnologia/internet_y_tecnologia/innovacion-TICs-herramientas-vigilancia-empresarial).

### **NORMATIVAS CONSULTADAS**

Constitución Española. BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Instrucción 1/2006, de 12 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. «BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. «BOE» núm. 298.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral ( BOE de 11 de Abril de 1995).

### **SENTENCIAS CONSULTADAS**

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 16 de abril de 2007, rec.num 74/2007.

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 10 de abril de 2000, rec.num 98/2000.

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 10 Julio de 2000, rec.num 186/2000.

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 3 de marzo de 2016, recurso de amparo 7222-2013