



# La videovigilancia en el ámbito laboral. Algunos aspectos destacados en la reciente doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia (2019-2020)

## VIDEO SURVEILLANCE IN THE WORKPLACE. SOME DISTINGUISHED ASPECTS IN THE RECENT DOCTRINE OF THE SPANISH HIGH COURTS OF JUSTICE (2019-2020)

**Jaime Román Lemos**

Universidad de Sevilla

[jaime.roman.lemos@gmail.com](mailto:jaime.roman.lemos@gmail.com)  0000-0001-6537-647X

Recibido: 01.11.2021. Aceptado: 08.11.2021

### RESUMEN

La videovigilancia es un medio más de control por las empresas de la prestación laboral. Pero este derecho empresarial debe ser conjugado con los derechos –constitucionales en algún caso– del trabajador. De ahí que legislación y tribunales exijan que el uso de videocámaras responda a los parámetros de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. En este artículo estudiamos la posición de los Tribunales españoles sobre el alcance de la información previa que debe ofrecerse a los trabajadores, si se requiere o no sospechas previas de comportamiento ilícito de los trabajadores, cuál debe ser la finalidad de la videovigilancia o el lugar de instalación de las cámaras (si con carácter general es ilícita la instalación de cámaras encubiertas, circunstancias excepcionales harán viable su empleo). Finalmente, analizamos las consecuencias de la obtención ilícita de imágenes en orden a la calificación del despido en que aquellas han sido utilizadas por la empresa.

### ABSTRACT

Video surveillance is another work control mechanism exercised by companies. However, this business right must be combined with the worker's rights –which are sometimes constitutional–. Therefore both the legislation and the courts require workplace video recording to be aligned with the suitability, necessity and proportionality principles. This article is done in order to study the spanish courts' standpoint in relation with the scope of prior information offered to workers, whether previous suspicions of illegal behavior by workers are required or not, what video surveillance's aim must be or where video cameras should be installed (although the installation of hidden cameras is generally illegal, its application is legally viable under certain circumstances). Finally, we analyse the consequences of obtaining images illegally regarding the judicial classification of the dismissal.

### PALABRAS CLAVE

Control empresarial  
Videovigilancia  
Instalación de cámaras  
Protección de datos personales

### KEYWORDS

Corporate control  
Video surveillance  
Video cameras installation  
Personal data protection

## SUMARIO

- I. PODERES EMPRESARIALES Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR: VIDEOVIGILANCIA Y DERECHO A LA INTIMIDAD
  - II. EXAMEN DE ALGUNOS REQUISITOS FORMALES Y MATERIALES DE LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL
    - A. Información a los trabajadores
    - B. Consentimiento “implícito”
    - C. Lugar de instalación de las cámaras
    - D. La sospecha como requisito: solo para la instalación de cámaras ocultas
  - III. FINALIDAD DE LA VIDEOVIGILANCIA
  - IV. LICITUD DE LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS OCULTAS
  - V. CONSECUENCIAS LABORALES DE LA OBTENCIÓN ILÍCITA DE IMÁGENES
  - VI. RECAPITULACIÓN
- Bibliografía  
Anexo: índice analítico de las sentencias consultadas

### I. PODERES EMPRESARIALES Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR: VIDEOVIGILANCIA Y DERECHO A LA INTIMIDAD

La relación laboral es esencialmente subordinada, en tanto uno de los sujetos, el trabajador, presta sus servicios “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores; ET en adelante<sup>1</sup>). La posición superior del empleador le otorga, como señala la doctrina laboralista, tres tipos de poderes: directivos, de control y disciplinarios; pero en el ejercicio de esos poderes el empresario “queda sometido al respeto del conjunto de derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos y garantizados constitucionalmente”<sup>2</sup>.

Nosotros nos vamos a centrar en uno concreto de esos poderes, el de control de la prestación laboral, a cuyo efecto dispone el artículo 20.3 ET 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”. El precepto concede al empresario “un amplio margen de discrecionalidad”<sup>3</sup> a la hora de elegir los instrumentos de control, de modo que “se permite la utilización de cualquier medida o medio de control, sin excluir *a priori* ninguno de los posibles actualmente imaginables o desarrollables en el futuro conforme a nuevas tecnologías”<sup>4</sup>.

1. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015).

2. Cfr. Cruz Villalón, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021, pp. 212 y 217.

3. Montoya Melgar, A.: “Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales”, en Sánchez Trigueros, C. y González Díaz, F. A. (dirs.): *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2011, pp. 39-40. Dicho de otro modo: “La ley es en principio bastante permisiva” (Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.; García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021, p. 672).

4. Cruz Villalón, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, ob. cit., p. 239.

Entre tales medios de control ocupa un lugar destacado la videovigilancia, técnica – señalan los autores– “muy recurrente por parte de las empresas”<sup>5</sup>. Pero si los derechos que asisten al empresario amparan la utilización de videocámaras, los que asisten al trabajador exigen el respeto a su intimidad (o, si se quiere, la protección de sus datos personales). No cabe duda de que las nuevas tecnologías vienen incrementando desde hace un tiempo las posibilidades de control del empresario<sup>6</sup>, pero en igual medida se incrementa el riesgo de lesión a los derechos del trabajador<sup>7</sup>; de ahí que se haga preciso establecer lo que la doctrina francesa denominó “deontología de controles”<sup>8</sup>.

En definitiva, pues, la problemática reside en cómo conjugar derechos, en algunos casos del mismo rango –constitucional–, que amparan a cada una de las partes de la relación laboral. Los términos del debate nos los deja bien claro el siguiente pronunciamiento: “Los derechos que se ven enfrentados son tanto el derecho a la intimidad de los trabajadores (art. 18.1 Constitución Española) y a la protección de datos, al establecer el artículo 18.4 de la Constitución Española que la Ley limitará el uso de la informática para garantizar el derecho al honor y a la intimidad y, de otro lado, el derecho a la libertad de empresa, artículo 38 de la Constitución Española y el derecho del empresario de ejercer la vigilancia y control sobre la prestación laboral recogido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores”<sup>9</sup>.

Damos por sentado que el derecho a la protección de datos, derivado directamente del derecho reconocido en el artículo 18 CE, no es ilimitado, como no lo es ningún derecho fundamental: “El derecho a la protección de datos no es ilimitado, y lo encuentra [el límite] en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución, entre los que está el poder de dirección empresarial imprescindible para la buena marcha de la organización productiva”<sup>10</sup>.

5. Y “la razón es más que evidente, y es que, la instalación de estas técnicas, constituye una herramienta sumamente eficaz para la acreditación de los incumplimientos contractuales” (Murga Fernández, J. P.; Fernández Scagliusi, M. Á.; Palma Ortigosa, A.; Lorenzo Cabrera, S.: “Normativas sectoriales afectadas por la protección de datos”, en Murga Fernández, J. P. y Fernández Scagliusi, M. Á. y Espejo Lerdo de Tejada, M. (dirs.): *Protección de datos, responsabilidad activa y técnicas de garantía. Curso de «Delegado de Protección de Datos»*, Reus, Madrid, 2018, pág. 299).

6. Loy, G.: “El dominio ejercido sobre el trabajador”, en Escudero Rodríguez, R. (coord.): *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005, p. 61.

7. Cfr. Valle Muñoz, F. A.: “El control empresarial del piquete informativo huelguista mediante videocámaras”, en Marín Alonso, I. e Igartua Miró, M. T. (dirs.) y Solís Prieto, C. (coord.): *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum, Murcia, 2020, p. 430. También 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*, La Ley, Madrid, 2005, p. 23, y García Salas, A. I.: “Videovigilancia y control empresarial del trabajador. Su regulación en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos”, en De la Puebla Pinilla, A., y Mercader Uguina, J. R. (dirs.): *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 538. El riesgo es tanto que ya desde el siglo pasado “se ha visto [en la captación se imágenes]..., sin que sea exagerado, un atentado a las libertades de los trabajadores en el seno de la empresa y el principio del establecimiento de un nuevo orden coincidente con conocidas distopías literarias”, señaladamente la que nos presentaba George Orwell en su conocida *1984*: vid. Martínez Fons, D.: *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pp. 67-68, con cita de doctrina española y extranjera.

8. Auvergnon, P.: “Poder de dirección y respecto a la persona asalariada”, en Escudero Rodríguez, R. (coord.): *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005, p. 45.

9. Cita del Tribunal Constitucional recogida, por ejemplo, en STSJ de Cataluña de 7 de enero de 2020 (AS 2020, 1365), FD cuarto, y STSJ de Galicia de 21 de septiembre de 2020 (AS 2021, 209), FD tercero.

10. STSJ de Madrid de 30 de abril de 2020 (JUR 2020, 207752), FD sexto.

Ahora bien, no siendo ilimitado, sí debe garantizarse –también en el ámbito laboral– un espacio sin el cual el derecho dejaría de ser reconocible, debiéndose además “extremar las cautelas” en tal ámbito por la distinta posición de las partes del contrato de trabajo<sup>11</sup>. Todo esto supone que cualquier medida que limite aquel derecho debe estar a su vez limitada, ajustándose a unos parámetros que los tribunales, siguiendo una larga trayectoria que se remonta a instancias europeas, cifran en idoneidad, necesidad y proporcionalidad<sup>12</sup>. Es decir, “[l]a instalación de cámaras de seguridad... [tendrá que ser] una medida justificada por razones de seguridad (control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes y terceros), apta para el logro de ese fin y necesaria y proporcionada al fin perseguido”<sup>13</sup>. Es lo que la doctrina denomina “test de proporcionalidad”<sup>14</sup>.

Las cámaras de videovigilancia serán un instrumento válido de control, pues no entenderlo así significaría para nuestros tribunales que prácticamente ningún sistema de control lo sería: “La instalación de cámaras en el lugar donde se desarrolla la actividad laboral, sin perjuicio de las excepciones que también conlleva, es una medida adecuada para ejercer tal derecho a menos que se entienda que cualquier medida de vigilancia y control atenta a la intimidad de los trabajadores, lo que por absurdo debe rechazarse, pues sería tanto como negar que tal derecho exista”<sup>15</sup>. Es más, en algunos casos será prácticamente el único medio idóneo de control: “Las cámaras están señaladas y [...] no hay otro modo para probar el incumplimiento”<sup>16</sup>. Pero, siendo un instrumento válido de control, esa validez no es absoluta, sino que habrá de acomodarse a determinados requisitos.

En resumen, nos encontramos con diversos derechos en juego, cuyo equilibrio conduce a que la videovigilancia esté sujeta para su licitud a determinadas condiciones o requisitos. A continuación, pretendemos acercarnos a cómo los Tribunales Superiores de Justicia han interpretado esos requisitos. Para ello hemos consultado las sentencias recopiladas por la Base de Datos *Aranzadi Digital* para

11. En palabras de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD en adelante) “la posición de desequilibrio entre la empresa y la persona trabajadora exige extremar las cautelas” (AEPD, *La protección de datos en las relaciones laborales*, mayo 2021, p. 8).

12. “El sistema de video-vigilancia cuestionado cumple los parámetros que sanciona la doctrina constitucional, también del TEDH, para afirmar su legitimidad, es decir, (a) idoneidad, por ser apto para acreditar los hechos imputados a la demandante, (b) necesidad, por inexistencia de otros medios más módicos o menos gravosos con el mismo fin, y (c) proporcionalidad, por importar mayor provecho para el interés general de la empresa que agravio sobre el DF que la trabajadora invoca” [STS] de Galicia de 27 de enero de 2020 (AS 2020, 1536), FD quinto.6ª].

13. STSJ de Madrid de 25 de enero de 2019 (AS 2019, 1174), FD primero.

14. Que engloba tres tipos de análisis: “- La medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad). - La medida es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada o menos invasiva para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad). - La medida en sí misma es 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)” (Murga Fernández, J. P.; Fernández Scagliusi, M. Á.; Palma Ortigosa, A.; Lorenzo Cabrera, S.: “Normativas sectoriales afectadas por la protección de datos”, ob. cit., p. 295).

15. STSJ de Galicia de 27 de enero de 2020 (AS 2020, 1536), FD quinto. 5ª.

16. STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de diciembre de 2020 (AS 2021, 520), FD cuarto. “Puede calificarse de proporcionada e idónea, pues en el caso no era posible emplear otros medios de control menos invasivos en la intimidad personal” [STS] de Galicia de 21 de septiembre de 2020 (AS 2021, 209), FD cuarto].

el período 2019-2020<sup>17</sup>. Se trata de sentencias pronunciadas con posterioridad a la aprobación Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE de 6 de diciembre de 2018; LOPDGDD en adelante): aunque por motivos temporales la mayoría de tales sentencias aplica la normativa previa, no les es desconocida la nueva regulación, utilizada en algún caso como criterio interpretativo.

En cuanto a por qué hemos escogido la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia, es en este ámbito judicial donde se resuelven, en su caso, la mayoría de cuestiones litigiosas laborales en la materia que nos ocupa (normalmente demandas individuales frente a despidos u otras sanciones)<sup>18</sup>, ya que el sistema jurisdiccional social sigue el llamado “modelo de única instancia y doble grado”<sup>19</sup>, de manera que las sentencias de los Juzgados de lo Social son recurribles en suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia, entrando el Tribunal Supremo a conocer en su caso del denominado recurso de casación para unificación de doctrina (que se da ante sentencias contradictorias de diferentes Tribunales Superiores de Justicia). Con estas premisas nos acercamos a la doctrina judicial más reciente, analizando un total de veintinueve sentencias; los principales puntos tratados en las mismas pueden sistematizarse como sigue.

## II. EXAMEN DE ALGUNOS REQUISITOS FORMALES Y MATERIALES DE LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

### A. Información a los trabajadores

La necesaria información a los trabajadores es uno de los requisitos –quizás el principal– que más debate y litigiosidad ha producido, y de hecho aquel cuyo cumplimiento han destacado los tribunales<sup>20</sup>. El artículo 5 de la anteriormente vigente Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE de 14 de diciembre de 1999; en adelante LOPD-1999) se refería en general al “derecho de información en la recogida de datos”, estableciendo que habría de procederse “de modo expreso, preciso e inequívoco”; la actual LOPDGDD contiene ya una mención específica a la vigilancia en el ámbito laboral, señalando en su art. 89.1 que “los empresarios habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores... y, en su caso, a sus representantes, acerca ... [de

17. Para su identificación hemos seguido la siguiente ruta del Tesoro Social de la base de datos: derechos laborales del trabajador/derechos en la relación de trabajo/derecho a la intimidad/medidas de vigilancia y control/instalación de cámaras. Buscando la máxima actualización, la última consulta la realizamos el 31 de mayo de 2021.

18. De hecho, para el período referido y utilizando las mismas voces de búsqueda del Tesoro la base de datos de *Aranzadi Digital* no recoge sentencias del Tribunal Supremo.

19. Cruz Villalón, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, ob. cit., p. 689.

20. “Y finalmente también se ha dado cumplimiento por la demandada a las debidas garantías, existiendo justificación de la medida, proporcionalidad y sobre todo información previa, clara, inequívoca y precisa de la instalación de las cámaras de seguridad y de su finalidad de control de la actividad laboral” [STS] de las Islas Canarias (Las Palmas) de 10 de marzo de 2020 (JUR 2020, 278002), FD tercero; el subrayado es nuestro].

los sistemas de cámaras o videocámaras para ejercer sus funciones de control]”<sup>21</sup>. La cuestión es qué debe entenderse por una información de las características señaladas. El repaso de la doctrina judicial nos servirá para aclarar la cuestión, aunque parcialmente, porque se pueden distinguir dos corrientes si no abiertamente contrapuestas, sí al menos divergentes.

Una primera interpreta de forma amplia qué debe entenderse por información. Así, cuando se trataba (bajo el imperio de la Ley de 1999) del contenido de la información a facilitar, se nos dirá con cita de abundante jurisprudencia que “para cumplir el deber de información previa establecido en el artículo 5 LOPD es suficiente con que el trabajador conozca la existencia de la instalación en la empresa del sistema de control por video-vigilancia, «sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia de la relación laboral, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control», de modo que «sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados»”<sup>22</sup>.

Se nos decía también que, “por lo que se refiere al ámbito laboral, la obligación de informar previamente del dispositivo instalado quedaba cumplida con la colocación del correspondiente distintivo avisando de su existencia”<sup>23</sup>.

En algún caso se hacía incluso alusión a que la antigüedad y funciones realizadas por la trabajadora “hacen que, difícilmente, pueda concluirse en su ignorancia sobre el método de observación establecido”<sup>24</sup>.

Pero es que, aún más, pese a constatar la inexistencia de comunicación expresa al trabajador o los representantes de la instalación de la cámara, los tribunales darán por cumplido el requisito siempre que conste el conocimiento por parte del trabajador del sistema de videovigilancia; paradigmático es el supuesto en que un trabajador llega a manipular la dirección de la cámara a fin de no ser grabado: “El trabajador conocía la existencia de una cámara de videovigilancia, que se había instalado dos meses antes, aunque no había sido notificado de forma expresa su instalación concreta ni al demandante ni al comité de empresa... El trabajador no es grabado sorpresivamente realizando una acción por la que posteriormente pudiera ser sancionado, sin tener conocimiento de que estaba siendo grabado, sino que tiene conocimiento de la existencia de la cámara y mueve y dirige el objetivo enfocando hacia el cielo. Desde el momento en que conoce la existencia del sistema de videovigilancia se entiende que la información es clara, precisa y suficiente y el hecho que justo en la terraza almacén no existiera un cartel identificativo de la cámara, cuando éste sí existe en el acceso previo

21. Indica la doctrina que la nueva Ley, al contener un tratamiento específico de la videovigilancia en el ámbito laboral, constituye un “importante avance” en la materia, hasta el punto de que con la misma “se va a marcar época” (García Salas, A. I.: “Videovigilancia y control empresarial del trabajador. Su regulación en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos”, ob. cit., p. 539).

22. STSJ de Madrid de 24 de abril de 2019 (AS 2019, 2350), FD segundo.

23. STSJ de Madrid de 8 de junio de 2020 (AS 2020, 2251), FD tercero.

24. STSJ de Galicia de 27 de enero de 2020 (AS 2020, 1536), FD quinto. 5ª. No obstante, y aunque sea cierto que el tribunal acude a este dato indiciario, también lo es que no deja de valorar la existencia de carteles indicativos.

a dicha terraza, no desacredita la concurrencia de los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad”<sup>25</sup>.

Otra corriente, en cambio, se muestra más rígida a la hora de considerar cuándo se entiende cumplido el requisito de información. Podemos sistematizarla como sigue:

1. La información, tanto al trabajador como a sus representantes, ha de ser adecuada y suficiente. Una mera indicación de que se han instalado unos equipos de vigilancia no es admisible: “En el presente caso, a tenor de los hechos probados, no se ha acreditado que se hubiera informado expresamente al trabajador de la existencia del sistema de grabación, ni que éste tuviera conocimiento de ello, ni que la empresa hubiera colocado los distintivos genéricos de la Agencia de Protección de Datos. La empresa solamente comunicó a la representación legal de los trabajadores la instalación de nuevos equipos de vigilancia en determinados puntos con especificación de los mismos ... pero al demandante no le fue notificada la realización de la captación de su imagen durante el desempeño laboral ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria... Lo decisivo es la total ausencia de conocimiento y de comunicación expresa así como la inexistencia de las advertencias públicas y genéricas obligatorias, respecto a la instalación de un sistema de grabación de imágenes”<sup>26</sup>.
2. Abundando en lo anterior, no basta con que las cámaras sean visibles para los trabajadores o tengan conocimiento de ellas: “La ilegalidad de la conducta empresarial, desde luego, no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista, porque era necesaria además la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a la trabajadora de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Una información que debía concretar 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, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo”<sup>27</sup>. O, en otras palabras, “no es posible considerar subsanados dichos incumplimientos por la circunstancia de que la cámara fuera visible o que el trabajador pudiera conocer de su existencia, y, en consecuencia, consideramos que la obtención

25. STSJ de Madrid de 18 de mayo de 2020 (JUR 2020, 247270), FD segundo; el subrayado es nuestro.

26. STSJ de Madrid de 16 de enero de 2020 (AS 2020, 1369), FD tercero.

27. STSJ de Cataluña de 7 de enero de 2020 (AS 2020, 1365), FD quinto. Repitiendo parcialmente esa misma literalidad, y acudiendo a doctrina constitucional, nos decía la STSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 2019 (AS 2020, 1711) que “La ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista, puesto que conforme a la citada STC 29/2013 (RTC 2013, 29) «No contrarresta esa conclusión que existieran distintivos anunciando la instalación de cámaras y captación de imágenes en el recinto universitario, ni que se hubiera notificado la creación del fichero a la Agencia Española de Protección de Datos; era necesaria además la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida” (FD segundo).

de dichas imágenes se ha producido con infracción del derecho fundamental a la protección de datos del trabajador”<sup>28</sup>.

3. La información debe ser actualizada, de suerte que si se modifica el sistema de vigilancia o se intensifica, debe procederse a trasladar la nueva situación a los trabajadores: “Aunque existió una comunicación general al Comité de empresa en ... 2014 y personalmente a cada trabajador en fecha ...2015 de que existía un sistema de videograbación en los diversos ámbitos del centro de trabajo, lo cierto y verdad es que en el concreto puesto de trabajo del obrador las cámaras se colocaron después y no antes de estas advertencias, sin que conste que se comunicara su instalación a la Agencia Española de Protección de Datos ni que se notificara a la representación del personal, por lo que no se cumplió adecuadamente con el precitado deber de información”<sup>29</sup>. En relación con esto, cabe decir que tampoco basta con una indicación en el contrato de posibles instalaciones futuras<sup>30</sup>.

¿Cuándo se entenderán pues cumplidos los requisitos de la información?

Algunos pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia, que aplican ya el vigente artículo 89.1 LOPDGDD, señalan que, no precisándose una comunicación personal al respecto<sup>31</sup>, aquella información quedará cubierta siempre que:

- a) La empresa comunique a los representantes de los trabajadores, “a fin de que [informen] a toda la plantilla”, de la instalación de cámaras, “cuyo objeto principal [es] velar por la seguridad de los clientes, proveedores, y cualquier otra persona que se encuentre en las dependencias [de la empresa]”.
- b) Se informe a la representación de los asalariados, a fin igualmente de que a su vez informe a la plantilla, de que las imágenes captadas “podrán ser utilizadas en materia disciplinaria pudiendo sancionarse a los trabajadores por la captación de conductas ilícitas, incluso el despido, de concurrir circunstancias suficientes para ello”.
- c) Finalmente, el trabajador conozca la existencia de las cámaras situadas en lugar visible y con el correspondiente aviso<sup>32</sup>.

28. STSJ de Cataluña de 4 de junio de 2019 (AS 2019, 1923), FD segundo. En el mismo sentido STSJ de Cataluña de 14 de mayo de 2019 (AS 2019, 1948): “Todo lo expuesto nos lleva a concluir que no ha existido cumplimiento de los deberes informativos derivados de la normativa de protección de datos, en la medida en que ni siquiera existía el dispositivo informativo en la cámara en cuestión, por lo que a juicio de la Sala no es posible considerar subsanados dichos incumplimientos por la circunstancia de que la cámara fuera visible o que el trabajador conociera de su existencia” (FD segundo).

29. STSJ de Cataluña de 4 de junio de 2019 (AS 2019, 1923), FD segundo.

30. “En este caso la empresa incumplió las obligaciones de información al trabajador, previstas en la Ley Orgánica de Protección de Datos; pues en la referencia que se hace en las cláusulas anexas del contrato de trabajo suscrito, se limita a comunicarle la instalación de un sistema de video vigilancia a futuro, al expresar «la empresa instalará un sistema de video vigilancia”, en los diferentes centros de trabajo, y que acepta este sistema dentro de la ley de protección de datos” [STJS de Cataluña de 9 de noviembre de 2020 (JUR 22021, 52883, FD tercero)].

31. Pues “como mantiene la jurisprudencia no es exigible la notificación particular de la colocación de las cámaras a cada trabajador” [STJS de Galicia de 27 de julio de 2020 (JUR 2020, 264122), FD segundo].

32. Cfr. STSJ de Madrid de 30 de abril de 2020 (JUR 2020, 207752), FD sexto.

Hay que señalar también, en relación con lo anterior, que algún Tribunal Superior de Justicia aclara que información expresa no equivale a escrita, admitiendo la información verbal<sup>33</sup>.

Digamos por último, en lo referente a la información a los trabajadores, que no han dejado los tribunales de aclarar que la importante doctrina derivada de las famosas sentencias López Ribalda (I y II), del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, solo era aplicable en supuestos de vigilancia encubierta, no en aquellos otros en que se han dado los requisitos antedichos<sup>34</sup>: “Debe insistirse... que la trabajadora demandante fue informada de que... se activaría un servicio de video-vigilancia y que las imágenes obtenidas en el control de la actividad laboral podrían ser utilizadas con fines disciplinarios, y ello impide considerar que, en la obtención de la prueba videográfica aportada..., se pudiera haber producido alguna vulneración de su vida privada conforme a la Jurisprudencia comunitaria del asunto López Ribalda porque dicha Sentencia se refiere a un sistema de «videovigilancia encubierta» que, en el caso que nos ocupa, no es posible apreciar”<sup>35</sup>. Más adelante (§ IV) nos ocupamos de los posibles casos –excepcionales– de licitud de la vigilancia encubierta.

33. Será correcta la actuación empresarial porque, entre otros motivos, “La empresa informó verbalmente al personal trabajador de la instalación de las cámaras tanto para control de actuaciones de terceros, como para la determinación de posibles incumplimientos laborales” [STSJ de Galicia de 21 de septiembre de 2020 (AS 2021, 209), FD cuarto].

34. Suficientemente conocidas ambas sentencias, baste decir aquí que unas trabajadoras de una cadena de supermercados fueron despedidas al haber sido grabadas cometiendo diversos hurtos; existían sospechas previas y la empresa dispuso cámaras visibles (de las que informó a la plantilla) y también cámaras encubiertas; el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en sentencia de 9 de enero de 2018 (TEDH 2018,1; sentencia López Ribalda I), entendió que se conculcó el art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos: *vid.* 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, pp. 117 y ss., y Rodríguez-Rico Roldán, V.: “Las facultades empresariales de vigilancia y los derechos fundamentales de los trabajadores: su difícil equilibrio en la era tecnológica”, *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, núm. 29, 2018. Con posterioridad, sin embargo, la sentencia del mismo Tribunal de 17 de octubre de 2019 (TEDH 2019, 144; conocida como López Ribalda II), revisó la tesis anterior, considerando lícita la videovigilancia encubierta *en determinadas circunstancias*: *vid.* Monereo Pérez, J. L. y Ortega Lozano, P. G.: “Se justifica la grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia debidamente acreditada de sospechas razonables de irregularidades graves. STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019 (números 1874/13 y 8567/13) (asunto López Ribalda II)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2019. Como es natural, nuestra jurisprudencia no ha dejado de hacerse eco de la innovación que supuso la segunda resolución del TEDH; valga citar por todas la reciente STS de 13 de octubre de 2021 (JUR 2021, 332005), que resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina contra sentencia del TSJ de Galicia de 24 de julio de 2018 (anterior por tanto a López Ribalda II): el órgano gallego, como indica el TS, “aplica la doctrina establecida en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de fecha 9 de enero de 2018... (López Ribalda I). Se trataba de un supuesto de videovigilancia encubierta” (FD primero, 1), pero enseguida nos recuerda el Tribunal Supremo que “Posteriormente la sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II), rectificó la citada doctrina y consideró que grabar a empleados con cámara oculta no vulnera la intimidad cuando se trata de una medida proporcionada y legítima” (FD primero.1), de manera que, “en determinadas circunstancias, la STEDH ... López Ribalda II, admite que la empresa no advierta al trabajador de la existencia ni del emplazamiento de determinadas cámaras de videovigilancia, sin que ello conduzca a la nulidad de la prueba de videovigilancia que sustenta y acredita la sanción al trabajador” (FD tercero.6).

35. STSJ de Madrid de 24 de abril de 2019 (AS 2019, 2350), FD segundo. También STSJ de Andalucía (Granada) de 31 de enero de 2019 (JUR 2019, 111967): “La situación expuesta no es en absoluto equiparable a la contemplada por la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018, caso López Ribalda y otros contra España [aquí López Ribalda I], dictada respecto de trabajadores sujetos a un sistema de videovigilancia oculto por parte de la empresa, que había detectado la producción de sustracciones por parte de sus trabajadores o clientes, en las cajas del establecimiento. El Tribunal acabó concluyendo la inobservancia de la obligación de informar a los

## B. Consentimiento “implícito”

La anterior LOPD-1999 señalaba que “el tratamiento de datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado” (art. 6.1), si bien en el artículo 6.2 exceptuaba de dicho requisito los supuestos en que los datos recogidos “se refieran a las partes de un contrato o... de una relación... laboral... y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento”. Se consideraba que entre estas excepciones se encontraba la vigilancia en el ámbito laboral, ya que “si la dispensa del consentimiento prevista en el artículo 6 LOPD [1999] se refiere a los datos necesarios para el mantenimiento y el cumplimiento de la relación laboral, la excepción abarca sin duda el tratamiento de datos personales obtenidos por el empresario para velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. *El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario*”, de modo que “la exigencia de finalidad legítima en el tratamiento de datos prevista en el artículo 4.1 LOPD viene dada, en el ámbito de la videovigilancia laboral, por las facultades de control empresarial que reconoce el artículo 20.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que esas facultades se ejerzan dentro de su ámbito legal y no lesionen los derechos fundamentales del trabajador”<sup>36</sup>. Han afirmado así los tribunales que “en el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, como regla general, a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial”<sup>37</sup>, por lo que solo será necesario si el tratamiento de las imágenes no guarda relación directa con el control de la relación laboral<sup>38</sup>.

trabajadores de modo expreso, preciso e inequívoco, sobre la existencia de un sistema de recogida de datos de carácter personal, por lo que se habría venido a infringir el artículo 8 del Convenio de Protección de Derechos y Libertades Fundamentales de 1999, relativo al respeto a la vida privada y familiar” (FD tercero).

36. STSJ de Madrid de 8 de junio de 2020 (AS 2020, 2251), FD cuarto (el subrayado es nuestro). También, por ejemplo, STSJ de Andalucía (Málaga) de 8 de julio de 2020 (AS 2021, 147), FD cuarto. O SSTSJ de Cataluña de 4 de junio de 2019 (AS 2019, 1923), FD segundo, y de 14 de mayo de 2019 (AS 2019, 1948), FD cuarto; estas mismas sentencias conectan el consentimiento previsto en la Ley de 1999 con el posterior Reglamento comunitario 2016/679 y, finalmente, con la vigente regulación de la Ley Orgánica 3/2018: “Esta exención matizada del consentimiento en el ámbito de la relación laboral se mantiene vigente por el Reglamento 2016/679 UE (LCEur 2016, 605), que en su artículo 6º, relativo a la licitud del tratamiento señala que éste únicamente será lícito si se cumple al menos una de las condiciones que señala en sus diferentes apartados, y en el apartado b.) se dice expresamente que el tratamiento será lícito «cuando sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de éste de medidas precontractuales», previsión también recogida en la vigente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (RCL 2018, 1629), debiendo concluirse que en el momento en que se producen los hechos enjuiciados, y vigente una relación laboral entre las partes, el tratamiento de datos personales relacionados con el mantenimiento y ejecución de la relación laboral no descansaba en el consentimiento, siempre y cuando se trate de datos adecuados, pertinentes y no excesivos, en relación con la finalidad perseguida”.

37. *Vid.* citando textualmente doctrina constitucional y del Tribunal Supremo, STSJ de Andalucía (Málaga) de 10 de julio de 2020 (AS 2020, 434), FD quinto; STSJ de Andalucía (Sevilla) de 12 de febrero de 2020 (JUR 2020, 175904), FD segundo; STSJ de Galicia de 27 de julio de 2020 (JUR 2020, 264122), FD segundo; STSJ de Madrid de 19 de octubre de 2020 (AS 2021, 471), FD primero.

38. Cfr. STSJ de Madrid de 24 de abril de 2019 (AS 2019, 2350), FD segundo, recordando pronunciamientos del Tribunal Supremo: “para cumplir el deber de información previa establecido en el art. 5 LOPD (RCL 2018, 1629) es suficiente con que el trabajador conozca la existencia de la instalación en la empresa del sistema de control por video-vigilancia, «sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia de la relación laboral, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control», de modo que «sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación

La vigente LOPDGDD de 2018 no hace mención al consentimiento del trabajador al tratar esta materia, pues –señala la Agencia de Protección de Datos– “la base jurídica para el control de las personas trabajadoras mediante videovigilancia es el contrato de trabajo y las facultades legales de control concedidas al empleador (art. 20.3 del ET)”: de ahí que, de forma tajante, sostenga la Agencia que “no se requiere el consentimiento”<sup>39</sup>.

### C. Lugar de instalación de las cámaras

Obviamente, uno de los puntos más importantes de la videovigilancia es el lugar de instalación de las cámaras, importante en un doble sentido:

- a) Para el empresario de cara a garantizar un efectivo control del cumplimiento de la prestación laboral.
- b) Para el trabajador en orden a que, por muy justificada que sea la videovigilancia (idónea, necesaria y proporcional), no se invadan parcelas que ni aun en el marco de la relación laboral escapan a su derecho a la intimidad.

Pues bien, ninguna mención se contenía al respecto en la LOPD-1999, algo relativamente coherente si tenemos en cuenta que no contenía un tratamiento específico de la videovigilancia en el ámbito laboral.

Tampoco se aludía a ello en la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre tratamiento de datos personales con fines de videovigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras (BOE de 12 de diciembre de 2006). Aunque se trataba también de una norma general (que únicamente dejaba fuera de su campo de aplicación las imágenes obtenidas en el ámbito personal o familiar<sup>40</sup>), hubiera sido deseable que la Instrucción diese al menos unos criterios orientativos sobre el emplazamiento de las cámaras. La única referencia a algo parecido a la situación de las mismas era tangencial, y se refería a la captación, por aparatos situados en interiores, de imágenes de espacios públicos: “Las cámaras y videocámaras instaladas en espacios privados no podrán obtener imágenes de espacios públicos salvo que resulte imprescindible para la finalidad de vigilancia que se pretende, o resulte imposible evitarlo por razón de la ubicación de aquéllas” (art. 4.3).

La escasez (más bien ausencia) de mención normativa al respecto dio lugar a una casuística en la labor judicial, que tuvo que analizar la colocación de cámaras

---

directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados».

39. AEPD, *La protección de datos en las relaciones laborales*, ob. cit., p. 51; la misma idea en p. 49: “El consentimiento de la persona trabajadora no es necesario, pues la base jurídica para la implantación de medidas de control de las personas trabajadoras y para el tratamiento de los datos personales que en tal contexto sean captados se encuentra en el artículo 20.3 del ET”.

40. Artículo 1.3: “No se considera objeto de regulación de esta Instrucción el tratamiento de imágenes en el ámbito personal y doméstico, entendiéndose por tal el realizado por una persona física en el marco de una actividad exclusivamente privada o familiar”.

en diferentes lugares. Esta labor ha venido a ser recogida en parte en la vigente Ley Orgánica de Protección de Datos de 2018 (que como sabemos contiene un tratamiento específico de la videovigilancia en el ámbito laboral); la LOPDGDD delimita ahora el lugar de instalación de cámaras: “En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de... videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores..., tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos” (art. 89.2); así lo recoge también la Agencia Española de Protección de Datos en su reciente guía para las relaciones laborales<sup>41</sup>.

Como hemos dicho, la regulación actual recoge, aunque solo parcialmente, la doctrina judicial precedente. Conviene pues resumir dicha doctrina por dos motivos: por un lado, para comprobar que efectivamente la norma de 2018 adapta las tesis previas de los tribunales; por otro, porque esa doctrina judicial precedente nos puede ser útil para interpretar la dicción vigente e integrar lagunas. Muy sintéticamente, podemos resumir los pronunciamientos judiciales de la siguiente forma:

1. La instalación de cámaras resulta adecuada en zonas “públicas” de la empresa, máxime cuando puede tratarse del medio idóneo para comprobar el correcto comportamiento laboral: “Su empleo [de medios de grabación]... se encaminaba al control de las irregularidades laborales que pudieran producirse, tanto de clientes como de los propios trabajadores en el desempeño de la actividad contractualmente asumida. El uso de tales medios aparece como adecuado a la finalidad pretendida, tratándose de una zona plenamente pública de un establecimiento de restauración dotada de barra de atención al público, desconociéndose qué otros medios podrían haberse empleado para determinar el origen de las faltas apreciadas en el stock de bebidas existente en el establecimiento”<sup>42</sup>.
2. En cualquier caso, subsiste en lo laboral el derecho fundamental a la intimidad, bien que limitado en lo que los tribunales han dado en llamar con acertada expresión “zonas de reserva”: “En el ámbito laboral el derecho a la intimidad se restringe a las denominadas «zonas de reserva» dentro de la empresa, en las que existe la confianza legítima por parte de los trabajadores de que su imagen, comportamiento o conducta no va a ser observada, por lo que le está vedado al empresario penetrar en ellos y se vulnerará el derecho a la intimidad personal si así lo hace”<sup>43</sup>.

41. “Está prohibida la instalación de sistemas de grabación de imagen y/o sonido en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos” (AEPD, *La protección de datos en las relaciones laborales*, ob. cit., p. 53).

42. STSJ de Andalucía (Granada) de 31 de enero de 2019 (JUR 2019, 111967), FD tercero.

43. STSJ de Madrid de 25 de enero de 2019 (AS 2019, 1174), FD primero. Otros pronunciamientos se refieren a “lugares reservados”: “Respecto de la videocámara colocada en la nave de la empresa, los trabajadores eran conocedores de la existencia de la misma, puesto que se ha acreditado que existían carteles que lo indicaba, a mayor abundamiento la misma se encontraba no en lugar reservado” [STS] de Andalucía (Sevilla) de 12 de febrero de 2020 (JUR 2020, 175904), FD cuarto]. De “lugares sensibles” nos hablaba Martínez Fons, D.: *El poder de control del empresario en la relación laboral*, ob. cit., p. 105.

3. En desarrollo de lo anterior, se nos dirá que no resulta válida la videovigilancia en zonas en que no se desarrolla la prestación laboral (lo que parece lógico si tenemos en cuenta la finalidad de tal sistema de control, que sería comprobar el cabal cumplimiento de dicha prestación<sup>44</sup>). Repárese en lo aproximado de la literalidad del artículo 89.1 LOPDGDD al siguiente pronunciamiento: “Los requisitos para que las pruebas obtenidas mediante grabaciones de audio o vídeo (o ambas) sean lícitas exigen... que se obtengan en el regular ejercicio de los poderes de vigilancia y control. Por ello, no se consideran idóneas las medidas de video vigilancia instaladas en lugares de la empresa donde no se desarrolla la relación laboral, como en los aseos, vestuarios, duchas, comedores, etc. Así, las pruebas obtenidas de la filmación de tales lugares han de reputarse, en principio, ilícitas”<sup>45</sup>.

\*\*\*

Aunque el tema del lugar de instalación de las cámaras solo lo tocan de soslayo, queremos traer aquí como excursio breve algunos pronunciamientos judiciales que se han enfrentado a la denuncia de instalación de cámaras sin ser advertidos los trabajadores, cámaras que sin embargo no llegaron a ser puestas en funcionamiento. En tanto que no se llegó a captar imágenes, concluyeron los tribunales que no se produjo lesión del derecho a la intimidad: “Sin grabación ni reproducción de imagen el mero emplazamiento no supone a juicio de este Tribunal una intromisión ilegítima en el derecho de intimidad del actor que propugna como vulnerado, que pueda constituir la premisa necesaria por su gravedad para ser declarada un incumplimiento grave y culpable del empresario que permita amparar la acción extintiva del contrato de trabajo a instancia del trabajador”<sup>46</sup>.

---

44. Como ya hace tiempo habían señalado los autores, las cámaras no son aptas “para grabar... hechos no relevantes a los fines de la valoración del cumplimiento de la prestación laboral... En definitiva, el trabajador, al igual que cualquier ciudadano, tiene derecho a un espacio reservado o de intimidad en el lugar de trabajo” (De Vicente Pachés, F.: *El Derecho del Trabajador al Respeto de su Intimidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998, pp. 325-326).

45. STSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 2019 (AS 2020, 1711), FD segundo, 2.3, que continúa con trascripción de jurisprudencia: “puesto que «La invasión ilegítima en la intimidad que los aseos públicos representan invalida la legitimidad de la prueba aquí obtenida. (...), no cabe duda que esa intimidad sólo se puede perturbar con la debida autorización judicial por estimarse que los lavabos, baños o aseos de los establecimientos públicos, son una prolongación de la privacidad que a toda persona corresponde en lo que es su domicilio. Ahora bien, se ha considerado lícito poner controles en las puertas de los aseos, siempre que no se visualice el interior...”.

46. STSJ de Madrid de 2 de abril de 2020 (AS 2020, 1937), FD tercero, repitiendo la literalidad de STSJ de Madrid de 25 de abril de 2019 (AS 2019, 2394), FD tercero. En el primer caso “en el mes de abril de 2018, por la empresa demandada se procedió a la instalación de una cámara de grabación oculta, simulando ser un detector de humos, en el centro de trabajo sito en ..., lo cual fue denunciado a la Inspección de Trabajo en fecha 12/04/2018 por D<sup>a</sup> ..., no constando que se procediera a efectuar grabaciones con la misma, y habiendo sido retirada dicha cámara por la propia demandante a principios del mes de julio de 2018” (Antecedente de Hecho segundo). En el segundo caso “en abril de 2018, la empresa demandada colocó una cámara oculta en un detector de humos simulado, enfocando la puerta del centro de trabajo en el que prestaba servicios el actor, encima de la cual se encontraba un reloj, sin que hubiera llegado a instalar en ningún momento la tarjeta de memoria necesaria para su funcionamiento, ni a comunicar su existencia a la Agencia de Protección de Datos” (Antecedente de Hecho segundo).

## D. La sospecha como requisito: solo para la instalación de cámaras ocultas

Entre las diversas alegaciones de los trabajadores objeto de medidas disciplinarias se suele encontrar la ausencia de sospechas previas que justifiquen la videovigilancia como medio de control. La finalidad de esta alegación es clara: llamar a la aplicación de la doctrina sentada por la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la sentencia López Ribalda II, una sentencia, en palabras de los tribunales españoles, que “reconoce la relevancia de la existencia de sospechas razonables de que se había cometido una infracción grave, que había comprometido la propiedad con pérdidas de alcance, una situación en la que el buen funcionamiento de una empresa estaba en riesgo no solo por la sospecha del mal comportamiento de un solo empleado, sino más bien por la sospecha de una acción concertada por parte de varios empleados, creando así una atmósfera general de desconfianza en el lugar de trabajo; por lo que concluyó que podía entenderse que concurría una justificación suficiente para la ausencia de información”<sup>47</sup>.

Con la alegación lo que se pretendía era la aplicación de la referida sentencia *a contrario sensu*: si López Ribalda II consideró lícita la grabación de imágenes, dada la existencia de sospechas previas, de ahí se seguía que de no darse tales sospechas sería ilícita la captación de imágenes, lo que invalidaría la prueba que sirvió de soporte a la sanción disciplinaria.

Frente a esta casi general alegación, nuestros tribunales se han ocupado, primeramente, de precisar el supuesto enjuiciado por la referida sentencia López Ribalda II, que no es otro que la obtención de imágenes con cámaras ocultas o encubiertas, exigiéndose en tales casos la sospecha previa para legitimar la videovigilancia. Ergo de no tratarse de videovigilancia encubierta, sino correctamente informada y anunciada, no cabe acudir al pronunciamiento europeo<sup>48</sup>; en consecuencia, no se exigirá la existencia de sospechas anteriores: “La existencia de previas y fundadas sospechas de comportamientos laborales irregulares viene siendo exigida por la jurisprudencia cuando se trate de instalación de cámaras ocultas, esto es, cuando la colocación de las cámaras en el centro de trabajo se efectúe sin informar a los trabajadores de su existencia. Pero en el presente caso no nos hallamos ante cámaras ocultas, sino ante

47. STSJ de Madrid de 16 de enero de 2020 (AS 2020, 1369), FD tercero. Como hemos dicho antes (nota 34), el TS nos recuerda que “en determinadas circunstancias, la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (López Ribalda II), admite que la empresa no advierta al trabajador de la existencia ni del emplazamiento de determinadas cámaras de videovigilancia, sin que ello conduzca a la nulidad de la prueba de videovigilancia que sustenta y acredita la sanción al trabajador” [STS de 13 de octubre de 2021 (JUR 2021, 332005), FD tercero.6]

48. Señala la STSJ de Madrid citada en nota anterior, *ibidem*, que “en el presente litigio no consta acreditada en la empresa ninguna situación como la descrita, pues en los hechos probados no se recoge que la empresa tuviera sospechas o indicios claros de la existencia de una acción de uno o de varios empleados, que hubiera dado lugar a la instalación de un sistema de videovigilancia. En cambio, se afirma en el hecho probado 8º que la actividad de videovigilancia es continuada, efectuándose comprobaciones aleatorias. Ello no es ilícito, pero exige una información adecuada, que en este caso no puede ser excusada”. N.B.: la sentencia reconoce la inexistencia de sospechas previas, y acoge la pretensión del trabajador, pero no por aplicación de la sentencia López Ribalda II, sino porque no fue debidamente informado de la instalación de cámaras de videovigilancia. *Vid.* también STSJ de Andalucía (Granada) de 31 de enero de 2019 (JUR 2019, 111967).

cámaras cuya existencia era conocida por los trabajadores (y en concreto por el actor), habida cuenta de los avisos informativos que fueron colocados en el centro de trabajo y en los accesos al mismo"<sup>49</sup>.

### III. FINALIDAD DE LA VIDEOVIGILANCIA

El tema de la finalidad de la obtención de imágenes mediante videovigilancia también ha sido objeto de diversos pronunciamientos del período que estamos estudiando, en un doble aspecto:

- a) Cuál haya de ser dicha finalidad a efectos laborales.
- b) Si la misma debe integrar expresamente la información a suministrar a los trabajadores.

La vigente LOPDGDD señala que podrán utilizarse dispositivos de videovigilancia “para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores... previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores” (art. 89.1). Es decir, delimita el ámbito de actuación de las cámaras, fuera del cual se entenderá que su empleo es ilícito. Por otra parte –continúa el precepto– “los empleadores habrán de informar... a los trabajadores... y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida”. ¿Esa información alude a la existencia de la videovigilancia, o también a la finalidad perseguida con la misma, esto es, para qué podrán utilizarse las imágenes obtenidas?

La anterior LOPD-1999 no contenía mención específica, como hemos dicho repetidamente, a la videovigilancia laboral, pero no puede olvidarse –y no lo hicieron los tribunales– que en su artículo 5 establecía con carácter general un derecho de información a los interesados “de la finalidad de la recogida de [sus datos de carácter personal]”.

Pues bien, ¿cuál fue la posición de los Tribunales Superiores de Justicia al respecto? Del análisis de las sentencias de estos dos años podemos concluir que los tribunales no dejaron de hacer hincapié, a la hora de convalidar una medida disciplinaria, en la importancia de haber informado a los trabajadores de la finalidad perseguida con la instalación de las cámaras. Buen ejemplo es el siguiente pronunciamiento: “la empresa ha dado a los representantes de los trabajadores, vía Comité de Empresa, información adecuada y suficiente *no solo sobre la instalación de cámaras de videovigilancia, sino también de la finalidad perseguida con las mismas*, entre las que se encuentra «el cumplimiento de la normativa interna en materia operativa de caja y servicio... En consecuencia, la prueba obtenida mediante el sistema de videovigilancia, es válida, proporcional y adecuada a sus fines, así como se ajusta los parámetros constitucionales”<sup>50</sup>.

49. STSJ de Madrid de 8 de junio de 2020 (AS 2020, 2251), FD cuarto.

50. STSJ de Castilla y León (Burgos) de 15 de mayo de 2019 (AS 2019, 1751), FD primero; el subrayado es nuestro. También la ya citada STSJ de las Islas Canarias (Las Palmas) de 10 de marzo de 2020 (JUR 2020, 278002): “Y finalmente

Habida cuenta de la importancia que otorgaban los tribunales a este aspecto, parece lógico sostener que ahora el artículo 89.3 LOPDGDD debería interpretarse en el sentido de que la información sobre la medida habrá de incluir también la expresa mención a la finalidad. Y así cabe deducirlo de algún pronunciamiento que aplica ya la Ley vigente, para el cual “el derecho a la protección de datos incluyendo el deber informativo sobre la existencia de cámaras de videovigilancia y *la expresa finalidad para la que utilizan* se ha respetado en el caso enjuiciado”<sup>51</sup>.

Con todo, hay que señalar que las sentencias que aún no han aplicado la Ley Orgánica 3/2018 en realidad utilizaban el argumento como un dato más para entender correcta la sanción, pero no dejaron en ocasiones de tratar la cuestión con cierta amplitud, de forma que no se exigía (sin perjuicio de que fuera conveniente y en su caso un dato a tener en cuenta) una expresa y detallada mención a la finalidad disciplinaria. Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña es ilustrativa a este respecto. El supuesto que la originó es el de un trabajador que fue grabado cuando, conduciendo una carretilla, hacía uso del teléfono móvil, lo que obviamente suponía un incumplimiento de las medidas de prevención. Pues bien, el Juzgado consideró ilícita la sanción, ya que se hubiera requerido una específica información al trabajador de que las imágenes podían ser utilizadas para controlar posibles incumplimientos en materia preventiva<sup>52</sup>. El Tribunal Superior de Justicia, en cambio, partió de que por su ubicación (el almacén de la empresa) la finalidad de la cámara era necesaria y estrictamente laboral, entendiendo cumplidos los requisitos para la validez de las imágenes obtenidas para sancionar al empleado: “Existía... en la entrada en el almacén carteles anunciadores de la instalación de cámaras de videovigilancia en la zona estrictamente laboral, solo utilizada por los trabajadores. La instalación era conocida por los trabajadores desde el comienzo de la relación laboral... Su finalidad y tratamiento era estrictamente laboral, por lo demás como resulta de los lugares en que la instalación

---

también se ha dado cumplimiento por la demandada a las debidas garantías, existiendo justificación de la medida, proporcionalidad y sobre todo información previa, clara, inequívoca y precisa de la instalación de las cámaras de seguridad y de su finalidad de control de la actividad laboral, lo que incluye la finalidad disciplinaria, en su caso” (FD tercero, el subrayado es nuestro).

51. STSJ de Madrid de 11 de septiembre de 2020 (JUR 2020, 307297), FD decimoquinto; el subrayado es nuestro. En realidad, aquí la videovigilancia no se utilizaba para el control del cumplimiento de la prestación laboral, pues en la información remitida a los trabajadores en su día se dijo que las cámaras se utilizarían para prevenir riesgos que afectaran a la seguridad y protección de personas, locales y bienes. Lo que ocurre es que el trabajador, en situación de baja médica, acudió al taller de la empresa (su oficio era mecánico) y realizó determinadas reparaciones en su vehículo particular, lo que lleva al tribunal, que entendió correcto el despido por transgresión de la buena fe, a sostener que “lo que en el caso enjuiciado sucede es que se graban acontecimientos vinculados a esa finalidad preventiva e indagatoria acerca de las instalaciones y bienes empresariales. No se está en ningún caso grabando al trabajador en su puesto de trabajo y realizando su actividad laboral, entre otras cosas porque su contrato en ese momento estaba suspendido, por lo que las grabaciones efectuadas no han violentado las previsiones en orden a la información precisa y exigencia de proporcionalidad que impone el artículo 89 LOPD que por ello no resulta de aplicación al supuesto fáctico analizado”.

52. “La resolución de instancia parte de la afirmación de que a pesar de que la empresa había advertido mediante carteles indicativos de la existencia de cámaras de grabación y de que ellas eran manifiestas y notorias y aun reconociendo que cumplen todos los requisitos para entender su instalación correcta y que no invaden la intimidad de los trabajadores, sin embargo entiende que su finalidad era la de preservación de los bienes materiales de la empresa y no podían servir para acreditar el incumplimiento laboral del trabajador a las órdenes que en materia de prevención de riesgos laborales existía en ella, pues para ello hubiera sido preciso la existencia de una específica comunicación al trabajador de tal finalidad” [STJ de Cataluña de 20 de enero de 2020 (AS 2020, 1754), FD tercero].

se había realizado... La vigilancia era estrictamente laboral, sin que recayera sobre extremo alguno distinto, que pudiera afectar a la intimidad del trabajador... No afectaba a ninguna circunstancia de la relación laboral, más allá de lo que pudiera constituir un claro incumplimiento... Por todo ello ha de entenderse que la grabación y su utilización como prueba en el acto de juicio fueron legales, por lo que debe entenderse como hábiles a los pretendidos efectos de acreditar la comisión del incumplimiento”<sup>53</sup>.

\*\*\*

Aunque nuestro trabajo está centrado en la captación de imágenes, la cuestión de la finalidad nos permite hacer una breve incursión en la utilización de otro tipo de dispositivos de vigilancia, los dirigidos a la grabación de sonidos.

Teniendo en cuenta que la finalidad de los medios de vigilancia es el control de la prestación laboral, la doctrina judicial previa a la vigente LOPDGDD estableció que podía utilizarse la captación de imágenes, pero no con carácter general la de sonidos (pues no sirven para acreditar un correcto o incorrecto cumplimiento de los deberes del trabajador): “La grabación indiscriminada de voz es desproporcionada. En primer lugar, porque la grabación de voz es una mayor intromisión en la intimidad que la de la imagen, y en segundo lugar, porque la grabación de conversaciones entre trabajadores o entre éstos y clientes no se justifica por la verificación del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones o deberes”, se admitían sin embargo excepciones en sectores específicos, “precisamente en casos como el tele marketing en que el trabajo se realiza a través exclusivamente de conversaciones telefónicas con clientes”<sup>54</sup>.

El vigente artículo 89.3 LOPDGDD viene a recoger esta tesis judicial, aunque parece incluso más restrictivo. Efectivamente, solo admite la grabación de sonidos “cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas”, pero sin hacer referencia explícita a la finalidad de control laboral, lo que no va a dejar de plantear problemas –señala la doctrina– en sectores como el *telemarketing*, en que las grabaciones de voz constituían una imprescindible medida de control<sup>55</sup>; habrá que estar atentos a cómo los tribunales afrontan estos supuestos especiales en el futuro.

#### IV. LICITUD DE LA INSTALACIÓN DE CÁMARAS OCULTAS

Ya hemos apuntado en páginas anteriores alguna idea sobre la instalación de cámaras ocultas (cuando tratamos de la existencia de sospechas previas como requisito,

53. *Ibíd.*

54. STSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 2019 (AS 2020, 1711), FD segundo. Ya la doctrina nos decía hace tiempo que la introducción de medios de control debía acomodarse a los principios de buena fe, debiendo “separar las dos esferas que se mezclan en la práctica, la laboral y la que no lo es... Por eso la autorización del vídeo, y el rechazo de la grabación de conversaciones, mucho más intensa y diferenciada” (Fernández López, M. F.: “La intimidad del trabajador y su tutela en el contrato de trabajo”, en Casas Baamonde, M. E.; Durán López, F. y Cruz Villalón, J. (coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución española*, La Ley, Madrid, 2006, pp. 632-633).

55. García Salas, A. I.: “Videovigilancia y control empresarial del trabajador. Su regulación en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos”, *ob. cit.*, p. 556.

o la no aplicación de la sentencia López Ribalda II en supuestos en que la videovigilancia había sido debidamente informada). Por lo demás, de cuanto hemos dicho hasta ahora cabe concluir sin mayores problemas que, con carácter general, los trabajadores –como cualquier otra persona– tienen derecho a ser informados de la instalación de cámaras, en este caso en su centro de trabajo. Será, por tanto –insistimos en que con carácter general– ilícita la instalación de cámaras encubiertas o sin aviso y, consecuentemente, inválidas las imágenes obtenidas en orden a justificar una medida disciplinaria.

Sin embargo, circunstancias especiales y muy excepcionales avalarán la licitud de la videovigilancia oculta. En este sentido se nos dirá que “el informe previo al trabajador (o al empresario) habrá de ser excepcionado en los casos de indicios razonables de realización de actos contrarios a la buena fe contractual que puedan merecer sanción de despido o extinción del contrato por el trabajador y en que la grabación de vídeo no tenga vocación de permanencia (tiempo estrictamente necesario), sino que sea el único medio para probar la conducta del trabajador o del empresario: por ejemplo supuestos de acoso laboral o de sustracción de dinero de la empresa”<sup>56</sup>.

De forma más sistemática un Tribunal Superior de Justicia fija en seis los aspectos a valorar a la hora de concluir la posible licitud de la instalación de cámaras ocultas. Aunque establecidos para un caso de vigilancia en una residencia de personas discapacitadas, pueden extrapolarse *mutatis mutandi* a otros supuestos:

1. Firmes “y contundentes” sospechas de irregularidades.
2. Imposibilidad racional de control en caso de comunicación previa a los asalariados.
3. Gravedad de los comportamientos detectados.
4. Sospechas referidas a la actuación de un grupo de trabajadores y no de uno concreto e identificado.
5. Necesidad de adoptar la medida para una adecuada seguridad de los usuarios en su caso.
6. Que la medida resulte precisa para salvaguardar los intereses empresariales<sup>57</sup>.

## V. CONSECUENCIAS LABORALES DE LA OBTENCIÓN ILÍCITA DE IMÁGENES

Dando por hecho la comisión de la falta por el trabajador, y dada también la ilicitud de la grabación que permitió comprobar el incumplimiento, el problema es qué consecuencia se sigue de ello. Lo que sí está claro es, naturalmente, que lo acreditado por

56. STSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 2019 (AS 2020, 1711), FD tercero.

57. Cfr. STSJ de Andalucía (Málaga) de 4 de marzo de 2020 (JUR 2020, 210970), FD cuarto. También se ha indicado que no basta con la sospecha de cualquier incumplimiento laboral, sino que la sospecha “tingui com causa una posible conducta molt greu i/o un perjudici notable per a l'empresa” [STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 2020 (AS 2020, 1623), FD quinto].

la grabación ilícita no podrá ser tenido en cuenta, desplazándose la cuestión entonces a si el despido o sanción debe ser considerado improcedente o nulo.

El Estatuto de los Trabajadores califica como improcedente el despido cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario (art. 55.4), mientras que será nulo cuando tenga por móvil alguna causa de discriminación o “se produzca con violación de derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador” (art. 55.5). La diferencia es sustancial en orden a los efectos, ya que, declarado improcedente el despido, el empleador podrá optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización (art. 56.1); en cambio la nulidad conlleva la readmisión inmediata (art. 55.6).

A este respecto existen dos tesis judiciales contrapuestas. Una primera aboga por que la videovigilancia oculta se traduce simplemente en que, no pudiéndose acreditar lícitamente la causa del despido, el mismo será calificado de improcedente: “La supuesta utilización de un medio probatorio no admitido en Derecho comportaría que dicho medio probatorio no se admitiese ni (caso de haberse admitido) pudiera tenerse en cuenta para resolver, conforme al artículo 90.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; pero ello no implicaría por sí mismo la declaración de nulidad del despido, sino a lo sumo su improcedencia por falta de acreditación de los hechos imputados al no poderse tener en cuenta tales medios probatorios”<sup>58</sup>.

Otra corriente, en cambio, entiende que la ilicitud de la prueba no afecta solo a lo procesal (negar su validez), sino que repercute en lo que llama “ámbito sustantivo” de la calificación del despido. Buen ejemplo es el siguiente pronunciamiento: “El fundamento de la calificación de nulidad del despido radica en la circunstancia de que el método utilizado por la empresa para conseguir la acreditación de que el trabajador ha incurrido en incumplimientos laborales sancionables con despido ha supuesto una vulneración de sus derechos fundamentales, y la reparación de dicha vulneración no puede limitarse a la mera anulación de la prueba así obtenida, sino que la reparación de dicha lesión... debe determinar la eliminación absoluta de sus efectos y, en consecuencia, considerar el despido nulo”<sup>59</sup>.

Hasta aquí dos tesis que tratan el despido basado en una grabación ilícitamente obtenida, pero ¿qué sucede si se dan otros elementos para acreditar el incumplimiento del trabajador? Existe aquí una línea judicial que, manteniendo lógicamente la ilicitud de la prueba de videovigilancia y su consecuente falta de validez, no considera que ello deba traducirse en nulidad, sino que habrá que estar a lo que resulte del resto del material probatorio: “Lo decisivo es que el magistrado de instancia no basa... la conclusión fáctica alcanzada... en dicha prueba de video vigilancia ni basa en

58. STSJ de Madrid de 8 de junio de 2020 (AS 2020, 2251), FD quinto.

59. “En la medida en que si la prueba ilícita no hubiera existido no hubiera podido producirse el despido del trabajador, de modo que la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador ha de provocar tal calificación, lo contrario supondría que un trabajador cuyos derechos fundamentales se han visto vulnerados podría perder su empleo, aunque fuera con indemnización, sin que la lesión de sus derechos fundamentales tuviera reparación alguna” [STSJ de Cataluña de 4 de junio de 2019 (AS 2019, 1923), FD tercero]; idéntica dicción en STSJ de Cataluña de 14 de mayo de 2019 (AS 2019, 1948), FD séptimo.

la misma la calificación como despido procedente... sino que... los hechos relativos a la conducta del trabajador se acreditan mediante... documento... y prueba testifical, es decir que no es determinante en la valoración de la prueba practicada por el Juez a quo la prueba de videovigilancia, por lo que la pretendida nulidad de la prueba alegada no vicia la valoración de la prueba practicada por el Juez a quo ni la conclusión de la sentencia de instancia<sup>60</sup>.

## VI. RECAPITULACIÓN

Terminado nuestro análisis, conviene dedicar un último epígrafe a resumir y sistematizar algunos de los principales puntos tratados, en una recapitulación que en una lectura rápida ofrezca al lector una visión de conjunto:

1. El Estatuto de los Trabajadores concede amplias facultades al empresario para que, en el ejercicio de su poder de dirección, controle el cumplimiento de la prestación laboral. Entre los posibles medios, cada vez más amplios por el desarrollo de las nuevas tecnologías, se encuentra la videovigilancia.
2. Si la Constitución ampara el ejercicio del poder de dirección, también reconoce a los trabajadores derechos que han de ser respetados en el desarrollo de su prestación. Se hace en consecuencia necesario buscar un equilibrio entre los derechos de ambas partes, que se traduce en ajustar la utilización de videocámaras a los parámetros de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.
3. Estudiando la Ley de Protección de Datos de 1999, observamos en los tribunales dos corrientes sobre la información a los trabajadores de los sistemas de control. Para una bastaba con que el trabajador tuviera conocimiento de la instalación de las cámaras. Otra en cambio resultaba más estricta, exigiendo información suficiente, actualizada y que específicamente aludiera a que las imágenes podían ser utilizadas con fines disciplinarios.
4. Los pronunciamientos –aún escasos– que analizan el vigente artículo 89 LOPDGDD, consideran que, para entender cubierto el requisito de información, se precisa: a) información a los representantes, para que a su vez informen al resto de trabajadores, de la instalación de las cámaras; b) información en las mismas condiciones de que la vigilancia puede utilizarse con fines disciplinarios; c) instalación de las cámaras en lugar visible y con el correspondiente aviso.
5. Se entiende con la Agencia Española de Protección de Datos que no es preciso, para la captación de imágenes con finalidad de control, el consentimiento del trabajador, pues aquel control encuentra su base en el contrato de trabajo y las facultades legales concedidas al empresario.

60. STSJ de Andalucía (Málaga) de 10 de julio de 2020 (AS 2020, 434), FD noveno. También cabe deducir esta tesis de las SSTSJ de Cataluña de 7 de enero de 2020 (AS 2020, 1365), FD primero; 22 mayo 2020 (JUR 2020, 264785), FD cuarto; y de 9 de noviembre de 2020 (JUR 2021, 52883), FD cuarto.

6. Bajo el imperio de la Ley 15/1999, que no hacía referencia al lugar de emplazamiento de las cámaras, los tribunales habían señalado que no podían situarse en las denominadas “zonas de reserva”, tesis que ha sido recogida expresamente en el vigente artículo 89 LOPDGDD, al inadmitir la videovigilancia en vestuarios, aseos, etc.
7. El uso de la videovigilancia como medio de control, debidamente anunciada e informada, no requiere de sospechas previas de un comportamiento ilícito de los trabajadores.
8. En relación con la finalidad de la obtención imágenes, se observa cierta amplitud en la doctrina judicial previa a la aplicación de la vigente LOPDGDD, que en ocasiones no exigieron una expresa mención al fin de control y disciplinario. Con la nueva normativa parece que los pronunciamientos pueden ser más estrictos, reclamando esa información expresa.
9. Teniendo en cuenta la finalidad de control del cumplimiento de la prestación laboral que ha de predicarse de los medios de vigilancia, se entendía con la Ley de 1999 que dicha finalidad excluía la grabación de sonidos con carácter general, admitiéndose por los tribunales solo alguna excepción (*telemarketing*) en que justamente la grabación de sonidos es determinante. La Ley de 2018 resulta más restrictiva aun en su literalidad que la doctrina judicial precedente, y la no mención a la finalidad de control no va a dejar de plantear problemas en relación con esos sectores en que los tribunales consideraron lícito aquel medio de verificación del cumplimiento de la prestación.
10. Con carácter general resulta ilícita la instalación de cámaras encubiertas. No obstante, circunstancias excepcionales pueden hacer viable su empleo. Para ello los tribunales exigen estrictos requisitos, como son sospechas firmes de comportamientos ilícitos, gravedad de los mismos, imposibilidad de utilización de otro medio de verificación, necesidad de la medida para asegurar la seguridad de terceros o los intereses empresariales.
11. En cuanto a las consecuencias de la obtención ilícita de imágenes, cuando estas han sido determinantes para acreditar el incumplimiento del trabajador, observamos dos corrientes judiciales. Una primera se decanta simplemente por la anulación de la prueba con la consiguiente consideración del despido como improcedente, al no acreditarse el incumplimiento por medios lícitos. La segunda tesis entiende que los efectos de la lesión de derechos fundamentales del trabajador deben ir más allá, con la calificación de nulidad. Para el caso de que existan otros medios que acrediten el incumplimiento, existe una corriente judicial para la que, no traduciéndose la ilicitud de la videovigilancia en nulidad, el descarte de dicho medio de prueba hace que, para la calificación como procedente o improcedente del despido, se esté a los demás medios probatorios.

## Bibliografía

- Auvergnon, P.: "Poder de dirección y respecto a la persona asalariada", en Escudero Rodríguez, R. (coord.): *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005.
- Cruz Villalón, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021.
- De Vicente Pachés, F.: *El Derecho del Trabajador al Respeto de su Intimidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.
- Fernández López, M. F.: "La intimidad del trabajador y su tutela en el contrato de trabajo", en Casas Baamonde, M. E.; Durán López, F. y Cruz Villalón, J. (coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución española*, La Ley, Madrid, 2006.
- 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.
- García Salas, A. I.: "Videovigilancia y control empresarial del trabajador. Su regulación en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos", en De la Puebla Pinilla, A. y Mercader Uguina, J. R. (dirs.): *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- Loy, G.: "El dominio ejercido sobre el trabajador", en Escudero Rodríguez, R. (coord.): *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005.
- Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.; García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021.
- Martínez Fons, D.: *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.
- Monereo Pérez, J. L. y Ortega Lozano, P. G.: "Se justifica la grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia debidamente acreditada de sospechas razonables de irregularidades graves. STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019 (números 1874/13 y 8567/13) (asunto López Ribalda II)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2019.
- Montoya Melgar, A.: "Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales", en Sánchez Trigueros, C., y González Díaz, F. A. (dirs.): *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2011.
- Murga Fernández, J. P. y Fernández Scagliusi, M. Á.; Palma Ortigosa, A.; Lorenzo Cabrera, S.: "Normativas sectoriales afectadas por la protección de datos", en Murga Fernández, J. P. y Fernández Scagliusi, M. Á.; Espejo Lerdo de Tejada, M. (dirs.): *Protección de datos, responsabilidad activa y técnicas de garantía. Curso de «Delegado de Protección de Datos»*, Reus, Madrid, 2018.
- 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*, La Ley, Madrid, 2005.
- Rodríguez-Rico Roldán, V.: "Las facultades empresariales de vigilancia y los derechos fundamentales de los trabajadores: su difícil equilibrio en la era tecnológica", *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, núm. 29, 2018.
- Valle Muñoz, F. A.: "El control empresarial del piquete informativo huelguista mediante videocámaras", en Marín Alonso, I. e Igartua Miró, M. T. (dirs.) y Solís Prieto, C. (coord.): *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum, Murcia, 2020.

## Anexo: índice analítico de las sentencias consultadas

Las remisiones se hacen al correspondiente apartado o subapartado en que se cita la sentencia, y dentro de este a la nota correspondiente (número entre paréntesis).

### TSJ Andalucía (Granada)

31 enero 2019 (JUR 2019, 111967)

Doctrina López-Ribalda: solo aplicable en caso de videovigilancia encubierta: II.A (35). Emplazamiento de las cámaras: zonas públicas: II.C (42). Doctrina López-Ribalda: exigencia de sospechas solo en caso de videovigilancia encubierta: II.D (48).

### TSJ Andalucía (Málaga)

4 marzo 2020 (JUR 2020, 210970)

Videovigilancia encubierta: licitud en supuestos excepcionales: requisitos: IV (57).

8 julio 2020 (AS 2021, 147)

Consentimiento del trabajador: implícito en el contrato de trabajo: II.B (36).

10 julio 2020 (AS 2020, 434)

Consentimiento del trabajador: implícito en el contrato de trabajo: II.B (37). Consecuencias de la obtención ilícita de imágenes: procedencia de la sanción si puede acreditarse el incumplimiento por otros medios: V (60).

### TSJ Andalucía (Sevilla)

12 febrero 2020 (JUR 2020, 175904)

Consentimiento del trabajador: implícito en el contrato de trabajo: II.B (37). Emplazamiento de las cámaras: ilicitud en lugares reservados: II.C (43).

### TSJ Castilla y León (Burgos)

15 mayo 2019 (AS 2019, 1751)

Contenido de la información: relevancia de informar sobre la finalidad de control: III (50).

### TSJ Cataluña

14 mayo 2019 (AS 2019, 1948)

Información a facilitar: requisitos: no basta con que la cámara sea visible o el trabajador pueda conocer su existencia: II.A (29). Información actualizada: II.A (27). Consentimiento: no es necesario el consentimiento expreso del trabajador: II.B. (36). Consecuencia de la obtención ilícita de imágenes: nulidad de la sanción: V (59).

4 junio 2019 (AS 2019, 1923)

Información a facilitar: requisitos: no basta con que la cámara sea visible o el trabajador pueda conocer su existencia: II.A (28). Información actualizada: II.A (29). Consentimiento: no es necesario el consentimiento expreso del trabajador: II.B. (36). Consecuencia de la obtención ilícita de imágenes: nulidad de la sanción: V (59).

17 diciembre 2019 (AS 2020, 1711)

Información a facilitar: requisitos: no basta con que la cámara sea visible: II.A (27). Emplazamiento de las cámaras: ilícitas en lugares donde no se desarrolle la actividad laboral: II.C (45). Grabación de sonido: medida desproporcionada con carácter general; excepciones: III (54). Videovigilancia encubierta: licitud en supuestos excepcionales: IV (56).

### TSJ Cataluña

- 7 enero 2020 (AS 2020, 1365) Art. 18 CE vs. arts. 38 CE y 20 ET: I (9). Información a facilitar: requisitos: no basta con que la cámara sea visible: II.A (27). Consecuencias de la obtención ilícita de imágenes: procedencia de la sanción si puede acreditarse el incumplimiento por otros medios: V (60).
- 20 enero 2020 (AS 2020, 1754) Contenido de la información: finalidad: por la ubicación de la cámara su finalidad era estrictamente laboral: III (52) (53).
- 7 febrero 2020 (AS 2020, 1623) Videovigilancia encubierta: licitud en supuestos excepcionales: requisitos: IV (57).
- 22 mayo 2020 (JUR 2020, 264785) Consecuencias de la obtención ilícita de imágenes: procedencia de la sanción si puede acreditarse el incumplimiento por otros medios: V (60).
- 9 noviembre 2020 (AS 2021, 52883) Información actualizada: no sirve indicación de instalación futura: II.A (30). Consecuencias de la obtención ilícita de imágenes: no conlleva la nulidad de la sanción si puede acreditarse el incumplimiento por otros medios: V (60).

### TSJ Comunidad Valenciana

- 10 diciembre 2020 (AS 2021, 520) Videovigilancia: único medio para probar incumplimiento del trabajador: I (16).

### TSJ Galicia

- 27 enero 2020 (AS 2020, 1536) Test de proporcionalidad: I (12). Idoneidad videovigilancia: I (15). Conocimiento de la videovigilancia: antigüedad y funciones como indicios: II.A (24).
- 27 julio 2020 (JUR 2020, 264122) Información: no se exige notificación particular: II.A (31). Consentimiento: implícito en el contrato de trabajo: II.B (37).
- 21 septiembre 2020 (AS 2021, 209) Art. 18 CE vs. arts. 38 CE y 20 ET: I (9). Videovigilancia: único medio de prueba para probar incumplimiento del trabajador: I (16). Información verbal: II.A (33).

### TSJ Islas Canarias (Las Palmas)

- 10 marzo 2020 (JUR 2020, 278002) Relevancia de la información previa: II.A (20). Contenido de la información: relevancia de informar sobre la finalidad de control: 3 (50).

### TSJ Madrid

- 25 enero 2019 (AS 2019, 1174) Test de proporcionalidad: I (13). Emplazamiento de las cámaras: ilícitas en zonas de reserva: II.C (43).
- 24 abril 2019 (AS 2019, 2350) Alcance de la información a facilitar: II.A (22). Doctrina López-Ribalda: solo aplicable en caso de videovigilancia encubierta: II.A (35). Consentimiento del trabajador: solo se precisa para fines ajenos al control de la relación laboral: II.B (38).
- 25 abril 2019 (AS 2019, 2394) Instalación de cámaras que no llegan a funcionar: no intromisión en el derecho a la intimidad: II.C (46).
- 16 enero 2020 (AS 2020, 1369) Información a facilitar: requisitos: II.A (26). Doctrina López-Ribalda: relevancia de la existencia de sospechas previas: II.D (47) (48).

## TSJ Madrid

- 2 abril 2020 (AS 2020, 1937) Instalación de cámaras que no llegan a funcionar: no intromisión en el derecho a la intimidad: II.C (46).
- 30 abril 2020 (JUR 2020, 207752) Art. 18 CE: límites: 1 (10). Información a facilitar: requisitos (aplica LO 3/2018): II.A (32).
- 18 mayo 2020 (JUR 2020, 247270) Actuación que delata el conocimiento de la cámara: suficiente pese a no existir notificación: II.A (25).
- 8 junio 2020 (AS 2020, 2251) Alcance de la información a facilitar: II.A (23). Consentimiento: implícito en el contrato de trabajo: II.B (36). Doctrina López-Ribalda: exigencia de sospechas solo en caso de videovigilancia encubierta: II.D (49). Consecuencias de la obtención ilícita de imágenes: no conlleva la nulidad de la sanción: V (58).
- 11 septiembre 2020 (JUR 2020, 307297) Contenido de la información: relevancia de informar sobre la finalidad de control: III (51).
- 19 octubre 2020 (AS 2021, 471) Consentimiento del trabajador: implícito en el contrato de trabajo: II.B (37).