



El juicio de proporcionalidad en la prueba de videograbación oculta a las personas trabajadoras. Análisis de la situación ante la reciente jurisprudencia

Rodrigo Miguel Barrio

Profesor ayudante doctor de Derecho Procesal.

Universidad de Burgos

rmiguel@ubu.es | <https://orcid.org/0000-0003-1681-9152>

Extracto

El presente trabajo centra su atención en la utilización de la medida de videovigilancia laboral de manera oculta como medio de prueba en el proceso. Se pretende analizar, desde un punto de vista procesalista, los diferentes medios (y fuentes) de prueba existentes, una aproximación conceptual, y enfocarlo al área de la innovación tecnológica en este campo. De esta manera puede entenderse mejor el conflicto que la misma supone entre las partes trabajadora y empleadora, y cómo la jurisprudencia ha ido respondiendo a tal coyuntura, tanto a nivel nacional como europeo, dando un mayor enfoque en la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) del caso Ribalda contra España, la cual estableció una línea doctrinal fija a seguir por los diferentes órganos jurisprudenciales, y la reciente jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia y del Tribunal Supremo. Así, y como parte final, se realiza un estudio del derecho de privacidad y del deber de informar, en conexión con el juicio de proporcionalidad que todo órgano jurisdiccional ha de realizar conforme a la necesidad e idoneidad de cada caso en concreto.

Palabras clave: prueba; derecho procesal social; videovigilancia; jurisprudencia.

Fecha de entrada: 09-04-2021 / Fecha de revisión: 08-06-2021 / Fecha de aceptación: 11-07-2021

Cómo citar: Miguel Barrio, Rodrigo. (2021). El juicio de proporcionalidad en la prueba de videograbación oculta a las personas trabajadoras. Análisis de la situación ante la reciente jurisprudencia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 461-462, 99-141.



The judgment of proportionality in the evidence of hidden video surveillance of workers. Analysis of the situation in light of recent case law

Rodrigo Miguel Barrio

Abstract

This paper focuses its attention on the use of hidden labor video surveillance as a means of evidence in the process. It is intended to analyze, from a proceduralist point of view, the different existing means (and sources) of evidence, a conceptual approach, and to focus on the area of technological innovation in this field. Thus, it can be better understood the conflict that it involves between the worker and the employer, and how the jurisprudence has been responding to such situation, both at national and European level, giving a greater focus on the Judgment of the European Court of Human Rights (Grand Chamber) of the Ribalda v. Spain case, which established a fixed doctrinal line to be followed by the different jurisprudential bodies, and the recent jurisprudence of the Superior Courts of Justice and the Supreme Court of Justice. Thus, and as a final part, a study is made of the right to privacy and the duty to inform, in connection with the judgment of proportionality that every court must make according to the need and suitability of each specific case.

Keywords: evidence; procedural labor law; video surveillance; case law.

Citation: Miguel Barrio, Rodrigo. (2021). The judgment of proportionality in the evidence of hidden video surveillance of workers. Analysis of the situation in light of recent case law. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 461-462, 99-141.



Sumario

1. Introducción
 2. La prueba electrónica en el proceso laboral
 - 2.1. Concepto y extensión de la prueba: su modalidad electrónica
 - 2.2. La videovigilancia como prueba en el proceso laboral
 3. La disparidad de criterios jurisprudenciales
 - 3.1. La doctrina del TC
 - 3.2. El asunto López Ribalda II ante el TEDH
 - 3.3. Una nueva visión sobre el deber de información desde los TSJ
 - 3.4. La jurisprudencia del TS
 4. Límites de la videovigilancia oculta como prueba en el proceso laboral
 - 4.1. El límite del derecho a la intimidad personal
 - 4.2. El deber de información
 - 4.3. El límite del espacio físico en que se efectúa la grabación
 - 4.4. El límite de la sospecha fundada
 - 4.5. El límite de la ponderación: idoneidad, necesidad y proporcionalidad
 5. La no superación del juicio de proporcionalidad y sus consecuencias jurídico-procesales
 6. A modo de reflexión final
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

Decía Murgas en el II Congreso Sudamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Bogotá en el año 2011, que el «proceso debe de caracterizarse por una incesante búsqueda, con frecuencia angustiosa y frustrante de la verdad» (citado en Martínez, 2015, p. 278). Aun de acuerdo con tal afirmación, han de existir unos límites legalmente tasados para evitar un proceso social basado en la idea maquiaveliana de que el fin justifica los medios. La existencia de relación contractual no debe conllevar una sustracción empresarial de los derechos de las personas trabajadoras y, a su vez, estas tampoco han de poder utilizar sus derechos como un escudo impenetrable ante cualquier infracción. Ambas han de vivir simbióticamente, debiéndose ponderar la protección de una serie de derechos conforme a las situaciones y necesidades existentes en cada momento y situación particular.

Así, la organización productiva ha de ser sensible a los derechos de sus personas empleadas, que han de estar parcialmente limitados para un correcto desarrollo de la relación laboral (González González, 2016, pp. 129-130). A todo esto es cierto que existen diferentes momentos laborales en los cuales la desigualdad entre ambas partes se incrementa exponencialmente, tal y como sucede con la finalización del contrato laboral (López López, 2015, p. 24), siendo un momento trascendental una correcta valoración y ponderación de sus derechos para el análisis de las circunstancias acaecidas.

El presente trabajo se articula en la práctica probatoria relativa a la videograbación oculta, la cual con el paso del tiempo se ha ido complicando ante la muy dispar jurisprudencia, que transcurre entre sendas de mayor y menor calado garantista. La captación de tales imágenes ve afectados un conjunto de derechos constitucionalmente protegidos y a los que la jurisprudencia de los muy variados órganos jurisdiccionales ha decidido darles un mayor o menor grado de protección conforme a una serie de reglas de ponderación. Con mayor exactitud, aquellos derechos constitucionales que van a verse hipotéticamente vulnerados por tal medida probatoria son: el derecho a la intimidad (art. 18.1 Constitución española –CE–), secreto a las comunicaciones (art. 18.3 CE), propiedad privada (art. 33 CE) y tutela del patrimonio empresarial (art. 38 CE).

La virtualidad de nuestro sistema de fuentes conlleva la necesidad de ampliar el catálogo de derechos mencionados, viéndose involucrados diferentes recomendaciones, resoluciones y cuerpos normativos de carácter europeo e internacional. Es de interés realizar una remisión al Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), con especial interés en los artículos 6 (proceso justo) y 8 (respeto a la vida privada y familiar); al 71.º Pleno de la Comisión de Venecia, por el cual se aprueba el Dictamen sobre «videovigilancia por parte de operadores privados en el ámbito público y privado y por autoridades públicas en el ámbito

privado, y la protección de los derechos humanos», celebrado los días 1 y 2 de junio de 2007; y a los artículos 6, 7, 10, 11, 13, 22 y 23 de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos¹.

Asimismo, otros cuerpos normativos nacionales, más allá de la carta magna, tienen entrada en el «tira y afloja» de la ponderación o test de proporcionalidad del órgano juzgador. La Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), es vital como medio para garantizar la información a la parte trabajadora acerca de la captación de su imagen, materia recogida en los artículos 22 y 89 relativos al tratamiento de datos con fines de videovigilancia y al derecho a la intimidad frente a tales dispositivos, respectivamente. De similar interés resulta el Estatuto de los Trabajadores (ET) a través de diferentes disposiciones tales como el artículo 5 relativo a los deberes de las personas trabajadoras, el artículo 20 referente a la buena fe y las medidas más oportunas de vigilancia, el artículo 90 respecto a los medios de prueba y el artículo 108 referente al despido nulo por causa de violación de derechos fundamentales y libertades públicas.

Por tanto, el órgano unipersonal o colegiado con competencia funcional sobre el asunto deberá realizar una valoración particular del mismo conforme a la normativa ya señalada, las circunstancias propias del supuesto e, incluso, la «contradictoria» jurisprudencia dictada, debiendo efectuar un juicio o test de proporcionalidad en aras de valorar la limitación realizada a la parte afectada por la misma² y su legalidad. Es objeto del presente trabajo un análisis de la jurisprudencia y normativa existente para resaltar la situación actual y las críticas a la misma, siempre desde un punto de vista de aclarar en qué supuestos puede instalarse una videovigilancia oculta sin incurrir en una prueba ilícita, con especial énfasis en la Sentencia dictada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (STEDH) con el asunto López Ribalda y otros vs. España, de 17 de octubre de 2019, sin obviar la notable doctrina del TC, del Tribunal Supremo (TS) y de los tribunales superiores de justicia autonómicos (TSJ).

2. La prueba electrónica en el proceso laboral

2.1. Concepto y extensión de la prueba: su modalidad electrónica

La prueba, que ha sido analizada como «todo motivo o razón aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados por la ley, para llevarle al juez el conocimiento o la

¹ Derogada por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

² Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 14/2003, de 28 de enero (FJ 5.º).

certeza de los hechos» (Devis Echandía, 1984, p. 10), ha sufrido una evolución con las nuevas eras digitales –pudiendo ser denominada como una digi(tal)evolución de la prueba–, conllevando una ampliación del abanico de pruebas aceptadas y nuevas teorías conforme a su habilitación como fuente o medio de prueba. Primariamente hay que realizar una distinción entre estos dos últimos conceptos para entenderlo desde un plano extrajudicial o procesal, respectivamente. La primera de ellas se refiere a un concepto ajurídico y extraño a la actividad procesal, al resultar anterior a la misma (Abel Lluch, 2011, p. 62). Su virtualidad radica en que son instrumentos que existen en la realidad y tienen un valor en la sociedad, aun ante la inexistencia de un proceso (Sentís Melendo, 1979, pp. 9-27). Por su parte, los segundos nacen y se desarrollan dentro del proceso, necesítandolo para desplegar sus efectos y sirviendo para el convencimiento judicial (Montero Aroca, 2000, p. 201). La fuente preexiste a las actuaciones judiciales y va a seguir existiendo aunque estas nunca se inicien, siendo lo sustantivo, mientras que el medio es entendido como la actividad dentro del proceso (Abel Lluch, 2011, p. 62).

Queda claro que los medios, como concepto procesal, son el instrumento para la introducción en el proceso de las diferentes fuentes de prueba. Estas últimas no necesitan una previsión legal para su existencia (Montero Aroca, 2007, p. 150), diferenciándose así de los medios de prueba, los cuales han de estar recogidos de manera expresa en un cuerpo normativo (Taruffo, 2008, p. 15). Aun así, el avance tecnológico conlleva una necesidad de ampliación constante y adaptación de nuestra normativa procesal a las nuevas realidades, pudiendo reajustar los medios de prueba ya existentes –manteniendo su carácter tasado (Abel Lluch, 2011, pp. 64-68)³– o entenderlos como un *numerus apertus* (Serra Uribe, 2006, p. 143). Ambas opciones son plausibles, pues la ampliación de los medios de prueba puede ser una acorde respuesta frente a la aparición de estas nuevas tecnologías, pero, por otra vía y para mantener la consideración de *numerus clausus*, pueden entenderse como fuentes de prueba atípicas e introducirse a través de la analogía (Bueno de Mata, 2014, p. 97) respecto a alguna prueba típica o simplemente como una nueva prueba documental en el proceso laboral (Taruffo, 2008, p. 403). Para la introducción de las pruebas asentadas en medidas tecnológicas, la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), en su artículo 90.1, realiza una referencia a la incorporación de tales captaciones de imágenes al proceso a través de la prueba documental en similitud a lo expuesto por el artículo 382.1 de la Ley de enjuiciamiento civil (LEC).

La LEC fue el primer cuerpo normativo nacional en resolver tal cuestión, otorgando una visión ilimitada de las fuentes de prueba y, por el contrario, acotada de los medios de prueba (Abel Lluch, 2011, p. 64). En su artículo 299.1 realiza una enumeración de los diferentes medios de prueba existentes, para, y en el apartado número dos del mismo precepto, recoger una serie de actuaciones probatorias más modernas como son los

³ Para Abel Lluch (2011, pp. 64-68), es imposible ampliar los medios de prueba conforme a las propias instituciones, siendo únicamente plausible la ampliación del término fuente de prueba.

instrumentos de «reproducción de la palabra, el sonido y la imagen»⁴. En el tercer apartado, abre la posibilidad de inclusión a aquellas no expresamente previstas, actuando así como «cláusula residual que cierra todo el sistema probatorio» (Ormázabal Sánchez, 2000, p. 21), ahondando en la necesidad de adopción de las medidas que se estimen necesarias para su admisión.

Aunque inicialmente parece claro que esta normativización se refiere a estos nuevos instrumentos como «fuentes de prueba, no el medio de prueba en sentido estricto» (Montero Aroca, 2000, p. 218), existen opiniones doctrinales que consideran que el artículo 299.2 está específicamente refiriéndose a los medios de prueba al hacerse constar el sistema de reproducción correspondiente (Ormázabal Sánchez, 2000, p. 21). Pero hasta esta regulación no han sido pocas las resoluciones jurisdiccionales que han suplido la falta de normativización y admitido como medios de prueba determinadas fuentes no incluidas en la ley, justificándose en el derecho a «utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa» recogido en el artículo 24.2 de la CE⁵. Se superaban así los debates tendentes a la viabilidad o no de las pruebas digitales⁶ y su posible entendimiento como un medio de vulneración de los derechos de las partes –intimidad, propia imagen, protección de datos, etc. (Colás Neila y Yélamos Bayarri, 2018, p. 257)– para entender que sus beneficios y desventajas van a variar conforme a su utilización.

De la ya desarrollada doctrina pueden sintetizarse tres teorías acerca de la naturaleza jurídica de la prueba electrónica. No es objeto del presente trabajo el desarrollo de las mismas y, por tanto, únicamente van a realizarse una serie de anotaciones. La primera de ellas, la teoría autónoma, promulga la idea de que la prueba digital tiene una característica que la diferencia de los clásicos métodos probatorios, basada en las especificidades en cuanto a su práctica y el contenido del soporte (Montero Aroca, 2007, p. 501). En segundo lugar, la teoría analógica equipara a los clásicos medios de prueba con los novedosos medios informáticos y audiovisuales, superándose la estricta concepción del «documento como escrito en soporte papel» (Abel Lluch, 2011, p. 108), obviándose las reglas de valoración de la prueba sobre la que ambos se someten (las reglas de prueba tasada en los documentos en soporte papel y la sana crítica en aquellos de carácter informático). En tercer y último lugar, la teoría de la equivalencia funcional trata a ambos soportes con identidad de efectos jurídicos mientras se cumplan una serie de requisitos de autenticidad, legibilidad, conservación, atribuible a un sujeto y fiabilidad.

⁴ Superaba así las tres teorías existentes (del escrito, de la representación y amplia) por la cuales se englobaba el concepto de documento así como el de prueba documental (Montero Aroca, 2007, pp. 205-210).

⁵ La Sentencia del TSJ (STSJ) de Galicia de 28 de enero de 2016 (en su FJ 4.º) entra a valorar la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp: «no solo es un medio de prueba válido, pese a no contemplarse en la LJS [...]».

⁶ Tal y como señala Montero Aroca (2007, p. 485) han sido múltiples las nomenclaturas que la doctrina le ha otorgado a este tipo de prueba digital, tales como tecnológica, electrónica, multimedia o audiovisual.

Existen muy variadas opiniones acerca de la calificación de este tipo de pruebas digitales, habiendo quien las cataloga como prueba documental o, incluso, reconocimiento judicial, al ser el órgano juzgador quien, por sí mismo, examina los datos digitales propuestos, ya sean imágenes o audio. A modo de ejemplo, una conversación por teléfono, correo electrónico o aplicaciones de mensajería instantánea debe de ser considerada como prueba documental al poderse plasmar por escrito y a la vez ser entregada en un soporte digital (Montero Aroca, 2007, pp. 375-376). Queda fuera de esta vía la prueba de captación de imágenes, entendiéndose que es habitual su introducción como prueba documental. No obstante, la propia LEC regula la prueba digital de manera autónoma a la documental, debiendo ser aportada de forma independiente.

Una vez ya entendido cómo se ha dado cabida legal a las diferentes pruebas digitales, es el momento de efectuar un concepto de las mismas para esclarecer exactamente qué es una prueba digital. Hay que señalar la dificultad de la materia ante la casi inexistente uniformidad de los estudios realizados, aun ante la multitud de foros para la contribución y desarrollo en la materia, tanto a nivel nacional como internacional⁷, debiendo señalar como la definición más acertada la efectuada por Bueno de Mata (2014), que la cataloga como:

[...] aquel medio electrónico que permite acreditar hechos relevantes para el proceso, ya sean hechos físicos o incluso electrónicos, y que se compone de dos elementos necesarios para su existencia, los cuales determinan la especialidad de la prueba electrónica en relación con el resto de medios probatorios: un elemento técnico o *hardware*, y un elemento lógico o *software* (pp. 103-104).

Se conjuntan así las dos visiones existentes hasta el momento: la obtención de la fuente a través de un medio digital y la inclusión en un programa informático. Se recogen una multitud de diferentes evidencias⁸ que permiten obtener una información «objetiva, clara, precisa, completa y neutra» (Bueno de Mata, 2014, p. 172), a lo que habría que añadir poco costosa y ágil, con un cada vez mayor impulso y utilización en los diferentes órdenes jurisdiccionales, y, en especial, el ámbito laboral como medio de control empresarial. No

⁷ El autor Bueno de Mata (2014, pp. 98-102) recoge diferentes foros y organismos que han ido efectuando estudios sobre la prueba electrónica, tales como la «Primera Conferencia Internacional sobre la Prueba Informática» en 1995, la «Conferencia Internacional de Crímenes de Alta Tecnología y Computación Forense» celebrada en 1999, «Foro de las Evidencias Electrónicas», y las empresas e instituciones Cybex, CFLabs, Atenea Interactiva o la Asociación Española de Normalización y Certificación.

⁸ Siguiendo a De Urbano Castrillo (2009), puede definirse como prueba digital:

[...] las creadas directamente a través de la informática –así un correo electrónico–, las que proceden de medios de reproducción o archivo electrónicos –vídeos, fax, fotografía digital...– y las que se presentan mediante instrumentos informáticos del tipo *disquettes*, *pen-drives*, bases de datos, [...] pericial informática, pericia sobre documentos electrónicos o a la intervención de las comunicaciones electrónicas (pp. 47-48).

obstante, a su vez, puede suponer una infracción de los derechos de la parte empleada al existir una intromisión en la esfera interna del sujeto pasivo de la misma, pudiendo llevar a su consideración como ilícita en el supuesto de vulneración de algún derecho fundamental.

2.2. La videovigilancia como prueba en el proceso laboral

La medida de videovigilancia como prueba en el ámbito procesal laboral, al igual que todas las restantes tecnologías de la información y la comunicación, encuentra su habitación legal en el artículo 90 de la LRJS, lo cual muestra el interés legal por regular una figura de cada vez mayor auge. Podría definirse como aquel registro tecnológico efectuado por vídeo a través del cual pueden obtenerse imágenes de personas, animales y objetos (Calonge Crespo, 2010, pp. 81-82), dando una idea de qué estaba sucediendo en un momento determinado. Su finalidad puede ser muy variada, pero, a modo general y en el ámbito social, su objetivo de carácter general es la vigilancia, y más exactamente la prevención, verificación e identificación de la posible comisión de irregularidades, sirviendo la misma de prueba para la adopción de sanciones. La grabación de imágenes puede realizarse de manera automática –sistemas informáticos que constituyen prueba de cargo (Abel Lluch, 2011, p. 208)– o manual –bajo el control y seguimiento de personal especializado, el cual deberá testificar en el juicio para validar la eficacia de la medida (Jaume Bennasar, 2010, p. 154)–.

Su uso como medida de supervisión ha conllevado un carácter muy invasivo pero a la vez muy satisfactorio para el personal de la empresa. La parte trabajadora va a sentirse observada durante la realización de sus funciones, aunque a la vez su situación y sensación de seguridad se incrementa debido al carácter persuasorio que tienen las cámaras de videovigilancia frente a posibles actividades delictivas, ya sean desde personal de la propia empresa o por terceras personas ajenas a la misma. Por su parte, la persona encargada o gerente puede analizar la situación de la empresa, garantizar su correcto desarrollo, la seguridad del entorno laboral y que la actividad se lleve a cabo conforme a la buena fe con las demás personas integrantes de la empresa y con la clientela si la hubiere. Se entiende así como una medida más de dirección⁹, a través de la cual, y sin necesidad de recabar el consentimiento de la parte pasiva, puede controlarse el efectivo cumplimiento de las directrices empresariales y servir como prueba para la imposición de sanciones disciplinarias e incluso método probatorio en el proceso laboral¹⁰.

⁹ El artículo 20.3 del ET dispone que:

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

¹⁰ Esta situación ha sido puesta en entredicho por alguna sentencia, como, por ejemplo, la Resolución del Juzgado de lo Social número 6 de Santa Cruz de Tenerife de 10 de abril de 2019, a través de la cual se

La situación de mayor conflicto radica en los supuestos de la videovigilancia dentro del ámbito laboral sin conocimiento de la persona empleada, la cual puede definirse como aquella enfocada en demostrar un posible incumplimiento o infracción laboral sobre el que existen razonadas sospechas (Altés Tárrega, 2020, p. 328) a través de mecanismos ocultos. Esto es, la instalación de cámaras de captación de imagen y sonido sin comunicación previa. Una situación muy controvertida, pues la simple captación de la imagen es un dato de carácter personal¹¹, pudiendo encontrarse posiciones de mayor o menor calado garantista, por las cuales tomen partido de prohibición extrema o aquellas que abren el abanico de posibilidades promoviendo la vía de la proporcionalidad entre los fines buscados y la privacidad afectada, tal y como se irá desarrollando durante el presente trabajo.

La videovigilancia oculta laboral no es únicamente una medida adoptada en el puesto de trabajo para controlar ciertas actividades fraudulentas que ocasionan pérdidas a la empresa, sino que también es un método probatorio para justificar ante el órgano judicial la sanción impuesta a quien haya cometido tales irregularidades¹². La normativa laboral posibilita la utilización de procedimientos de reproducción de imagen como vías de prevención y control laboral, pudiendo ser igualmente practicadas en el juicio oral como medio justificativo de una sanción disciplinaria impuesta a la parte trabajadora «pillada *in fraganti*» en la comisión de una infracción.

La aportación de tales medios de prueba tiene que tener su justificación en una relevancia para el proceso. A esta propuesta, las partes podrán acompañar una transcripción escrita de las palabras contenidas en la grabación y cualquier otro medio de prueba instrumental que fuere conveniente, debiendo reproducirse en la vista las imágenes captadas en caso de admisión de la prueba. Para ello, el órgano judicial ha de realizar una valoración de la viabilidad de la medida, la cual, y aunque en principio podría delimitarse como ilegal –por posible vulneración de los derechos a la intimidad y vida privada de las personas que se vean afectadas por la misma–, puede soslayar este impedimento si demuestra que la prueba fue llevada a cabo conforme a una serie de límites que el órgano juzgador tomará en cuenta para ponderar qué intereses son más dignos de defender en el caso en concreto: límite de información, límite de espacio, límite de existencia de sospechas fundadas y

decretó la nulidad de un despido que se basaba en irregularidades demostradas a través de una cámara de vigilancia, instalada por motivos de seguridad y notificada previamente a la parte trabajadora del centro de trabajo. El órgano juzgador dictaminó la nulidad de la prueba al no existir suficiente justificación en la misma y faltar un conocimiento por la parte demandante de su hipotética utilización en su perjuicio. Sobre este pronunciamiento entró a conocer en suplicación el TSJ de Canarias, con sede en Santa Cruz de Tenerife, en Sentencia de 12 de noviembre de 2019, dando validez a las grabaciones como método probatorio al estar dentro de su finalidad la seguridad de la empresa y la detección de actos que supongan un peligro para la integridad de la misma y de sus miembros.

¹¹ STC 29/2013, de 11 de febrero (FJ 8.º).

¹² STC 186/2000, de 10 de julio (FJ 9.º): «tales cintas fueron aportadas al acto del juicio y exhibidas en el mismo como prueba documental conforme a los requisitos del proceso laboral».

límite de ponderación. Todo ello sin obviar los principios que caracterizan al proceso laboral, especialmente el vigente principio *in dubio pro operario*.

Como prueba procesal, es conveniente su acompañamiento de manera conjunta a otro tipo de medios de prueba que sirvan para corroborar aquello puesto de manifiesto a través de las grabaciones. La declaración testifical de aquellas personas que han tenido acceso a la grabación o a la visualización directamente de los hechos es de valor para dar mayor énfasis a las imágenes captadas, pudiendo complementarse con la práctica de un perito/a experto que, no solamente dé constancia de la autenticidad de las imágenes en supuestos de impugnación de la autenticidad (Abel Lluch, 2011, p. 74), sino que ponga de manifiesto la existencia de irregularidades, como pueden ser cuestiones relativas a la comparación de las pérdidas económicas acaecidas en la empresa con las actuaciones llevadas a cabo por las personas de la misma, falta de materiales o cualquier otro aspecto propio de la pericia del/de la profesional.

3. La disparidad de criterios jurisprudenciales

El control laboral es una medida realizada por parte de la empresa para poder dar estabilidad a su núcleo de trabajo y mantener la buena fe contractual con las personas trabajadoras. A su vez es instrumento intrusivo de los derechos fundamentales de los sujetos pasivos. Esta situación ha creado una línea jurisprudencial muy dubitativa, en la cual los límites han ido variando continuamente a través de decisiones más o menos garantistas del derecho a la intimidad. La mayor parte de estos pronunciamientos han tenido que ver, tal y como pone de manifiesto Costas Rodal (2017, p. 221), con situaciones en las que las cámaras estaban ocultas y enfocadas a la caja, captando imágenes del personal trabajador cometiendo irregularidades tales como apropiarse de dinero y materiales. A través de las siguientes líneas se va a realizar un estudio pormenorizado de las más trascendentales doctrinas del TC para finalizar con una referencia al controvertido asunto López Ribalda vs. España y su respuesta por la Gran Sala del TEDH, sin obviar los pronunciamientos efectuados por otros órganos jurisdiccionales colegiados.

3.1. La doctrina del TC

El TC, como órgano garante de los derechos fundamentales, tiene la función de moldear e interpretar los mismos, resolviendo el conflicto que puede suceder en el supuesto de colisión de dos derechos contrapuestos en el caso en concreto, «atendiendo al contenido que constitucionalmente corresponda a cada uno de ellos, aunque para este fin sea preciso utilizar criterios distintos de los aplicados por los órganos jurisdiccionales, ya que sus razones no vinculan a este tribunal» (STC 23/2010, de 27 de abril –FJ 2.º–). La primera sentencia a valorar es la STC 98/2000, de 10 de abril, en la cual se analiza la legalidad de

la medida adoptada por la empresa: la instalación de micrófonos en diferentes zonas de un casino, aun sin la existencia de sospechas sobre la comisión de infracciones. En este supuesto, el tribunal se muestra garante de los derechos de intimidad de la parte trabajadora, manifestando que «el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador»¹³, y la medida «constituye una actuación que rebasa ampliamente las facultades que a la empresa le otorga el art. 20.3 LET y supone, en definitiva, una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad consagrado en el art. 18.1 CE»¹⁴, pues no existen sospechas razonadas de comisión de un hecho delictivo, no respetándose el principio de proporcionalidad. Puede entenderse una primera posición del TC por la cual subraya reiteradamente que el interés empresarial alegado no demuestra ser una suficiente necesidad para la adopción de medidas que puedan limitar el derecho a la intimidad, debiéndose valorar en ponderación con otras circunstancias no expuestas en el caso que resuelven: razonables sospechas de irregularidades, idoneidad y proporcionalidad (Navarro Nieto, 2019, pp. 73-74). Se promueve una primera idea de posibilidad de modulación de derechos fundamentales en los supuestos estrictamente imprescindibles para garantizar el correcto desarrollo de la actividad empresarial (González González, 2016, p. 132).

Prosiguiendo con un interés en el principio de proporcionalidad, la STC 186/2000, de 10 de julio, analiza la instalación de una cámara oculta en dirección a las tres cajas registradoras. En este supuesto, el TC valora la necesidad de ponderar la injerencia y el interés perseguido a través de la medida. En el supuesto entiende que la instalación de un circuito cerrado de televisión era una medida justificada al existir razonables sospechas de graves irregularidades y no encontrarse otra vía más idónea para la consecución del fin esperado. Servía así como prueba para justificar la existencia de tales infracciones en el supuesto de impugnación por la parte perjudicada, estando además limitada a un lugar y por un periodo temporal específico para determinar la situación de «transgresión de la buena fe contractual»¹⁵, no produciendo por consiguiente lesión alguna en el derecho a la intimidad del personal afectado.

Se destaca reiteradamente en el pronunciamiento, y como aspecto trascendental, que la adopción de la vigilancia estaba proporcionada y justificada ante la existencia de irregularidades que ocasionaban un perjuicio a la empresa. Respecto a la obligación de informar –la cual de haberse dado hubiere frustrado los objetivos de la medida–, y basándose en la Ley sobre protección de datos de carácter personal vigente en la época, el TC pone de manifiesto que la falta de información a las personas trabajadoras no supone la vulneración de ningún derecho constitucional, sino una cuestión de legalidad ordinaria. Se dispone que el derecho

¹³ STC 98/2000, de 10 de abril (FJ 7.º).

¹⁴ STC 98/2000, de 10 de abril (FJ 9.º).

¹⁵ STC 186/2000, de 10 de julio (FJ 7.º).

a la intimidad carece de un carácter absoluto y, por tanto, puede verse limitado ante otros intereses constitucionales, como el interés empresarial (Altés Tárrega, 2020, p. 346), siempre y cuando se respete su contenido esencial a través de este fin legítimo (González González, 2016, p. 133). En la misma línea, se resalta la importancia de acompañar tales grabaciones con un conjunto de práctica probatoria suficiente que ayude al órgano judicial a llegar a la convicción. Por tanto y a modo conclusivo, se valora la prueba realizada como lícita y válida sin ocasionar una vulneración de los derechos recogidos en el artículo 18.1 de la CE.

La STC 292/2000, de 30 de noviembre, realiza un estudio sobre la protección de datos y la disposición de la ciudadanía para consentir proporción de los mismos a una tercera persona, conocer quién los posee, el uso que se está realizando sobre ellos e incluso oponerse a estas facultades¹⁶, promulgándose así el derecho a la «libertad informática» o control de los datos insertos en programas informáticos¹⁷. Esta postura fue refrendada posteriormente por el Pleno del TC en la Sentencia 39/2016, de 3 de marzo.

Un cambio de paradigma se ocasiona con la STC 29/2013, de 11 de febrero, al propugnarse una mayor salvaguarda del derecho a la intimidad entendido como la autodeterminación informativa (Pinto Palacios y Pujol Capilla, 2017, p. 267) integrado en la protección de datos (González González, 2016, p. 131). Para ello, el TC da un giro total dando prioridad a una cuestión hasta ahora totalmente olvidada como era el derecho –o deber, dependiendo de sobre quién caiga el mismo– a la información (Navarro Nieto, 2019, p. 75), poniendo de manifiesto que el interés empresarial no puede justificar la utilización de tales medidas de vigilancia sin una información previa a la parte empleada¹⁸ –no necesitando obviamente su consentimiento para la instalación de las medidas al ser una medida de seguridad y control laboral propia a la relación laboral existente¹⁹–, aun cuando evidentemente puede menoscabar su interés de obtención de datos sobre posibles infracciones. Se promueve una línea garantista y tajante al afirmar que:

[...] no hay en el ámbito laboral, por expresarlo en otros términos, una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE. Por tanto, no será suficiente que el tratamiento

¹⁶ STC 292/2000, de 30 de noviembre (FJ 7.º):

[...] el contenido del derecho fundamental a la protección de datos consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso.

¹⁷ STC 254/1993, de 20 de junio (FJ 7.º).

¹⁸ STC 29/2013, de 11 de febrero (FJ 7.º).

¹⁹ Este aspecto es recalcado por la posterior STC 39/2016 (FJ 3.º): «El consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes».

de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la ley (arts. 6.2 LOPD y 20 LET), o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, antes bien, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa (FJ 7.º).

Se protege la idea de cumplimiento de un requisito previo de información expreso a la parte trabajadora sobre la existencia de medidas de videovigilancia, pues en el asunto tratado se impugnaba la sanción en virtud de una hipotética vulneración del artículo 18.4 de la CE al no haberse especificado clara e inequívocamente la finalidad de la medida adoptada ni el tratamiento de los datos que iban a realizarse²⁰.

Este requisito de información previa va a ser atenuado (Chacartegui Jávega, 2018, p. 125) por el dictado de la STC 39/2016, de 3 de marzo, dando una vez más una nueva interpretación²¹ y corrigiendo la doctrina mantenida hasta el momento, ganando relevancia al ser dictada por el Pleno aun ante la existencia de dos votos particulares (González González, 2016, p. 130). En este supuesto, la empresa instala un sistema de videovigilancia apuntando directamente a la caja registradora, señalizando a través de un distintivo visible la existencia de cámaras, pero sin información expresa a las personas trabajadoras afectadas, tras constatar irregularidades en las cuantías recaudadas, sospechas que se corroboran con las grabaciones. El tribunal descarta la producción de lesión al entender que la utilización de las grabaciones tenía fundamentación ante las irregularidades existentes, siendo una medida idónea y proporcionada para poder verificar tal situación²². Además se incide en que se

²⁰ STC 29/2013, de 11 de febrero (FJ 8.º):

[...] 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. 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. Por otra parte, más allá de que ese derecho a la información expresa y previa es el realmente determinante, podríamos no obstante añadir que tampoco había evidencia alguna de que aquella fuera la finalidad del tratamiento de los datos, o uno de sus posibles objetos, pues ni siquiera estaban situados los aparatos de video-vigilancia dentro de las concretas dependencias donde se desarrollaba la prestación laboral, sino en los vestíbulos y zonas de paso públicos [...] la video-vigilancia respondía a una «medida de seguridad pública en un lugar tan abierto al público» (alegaciones de la propia universidad en el procedimiento ante la Agencia Española de Protección de Datos), y no por tanto a un fin declarado y específico de control de la actividad laboral.

²¹ STC 39/2016, de 3 de marzo (FJ 1.º): «[...] aclarar el alcance de la información a facilitar a los trabajadores sobre la finalidad del uso de la videovigilancia en la empresa: si es suficiente la información general o, por el contrario, debe existir una información específica».

²² STC 39/2016, de 3 de marzo (FJ 5.º):

[...] era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaba apropiando de dinero); idónea para la

había ubicado el correspondiente distintivo en el escaparate del centro, dándose a conocer la existencia de cámaras²³, cumpliendo las exigencias de información (Pinto Palacios y Pujol Capilla, 2017, p. 269) y eliminando así la obligación expresa y precisa a través de una nueva interpretación más flexible (Navarro Nieto, 2019, p. 77), por la cual vuelve a resaltar la importancia del principio de proporcionalidad. Se establece así una línea jurisprudencial que parecía ya tener claro qué camino elegir, a través de la cual el deber de información y el principio de proporcionalidad van a acudir de manera conjunta.

Desde un punto de vista periodístico, el TC ha valorado las cámaras como medio para la captación de imágenes y utilización siempre y cuando supere una ponderación entre el derecho a la intimidad y la libertad de información del artículo 20.1 d) de la CE. La STC 176/2013, de 21 de octubre, acredita que no es admisible la captación de imágenes cuando se realice de manera clandestina, en sucesos de la vida íntima de la persona afectada (FJ 6.º), pudiéndose alegar el derecho a la intimidad como garantía frente a intromisiones injustas de terceras personas, aun siendo personajes públicos o con notoriedad, respecto a la esfera interna de su propio ámbito reservado (FJ 7.º). En la misma línea, el carácter oculto de tales grabaciones conlleva que la persona afectada no pueda ejercer el poder de exclusión frente a las mismas (FJ 7.º. En igual sentido, *vid.* STEDH de 23 de septiembre de 1994, asunto Jersild c. Dinamarca, apdo. 31, y Sentencia del TS –STS– 12/2012, de 30 de enero, FJ 6.º). En la misma línea puede delimitarse la STC 25/2019, de 25 de febrero, manifestando, en los supuestos de grabaciones ocultas, la necesidad de existencia de medios menos intrusivos (FJ 7.º), que sea información de relevancia pública²⁴, que no afecten a su reputación y no se grabe a personas que no sirvan al interés general, debiéndose difuminar o pixelar su rostro (FJ 9.º).

finalidad pretendida por la empresa (verificar si algunos de los trabajadores cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja) [...].

²³ STC 39/2016, de 3 de marzo (FJ 4.º). Asimismo, se entiende que con la mera colocación de un cartel en el centro se cumple con las directrices de la vigente, en tal momento, Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras, por el cual, y en consonancia con su artículo 3:

Los responsables que cuenten con sistemas de videovigilancia deberán cumplir con el deber de información previsto en el artículo 5 de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre. A tal fin deberán: a) Colocar, en las zonas videovigiladas, al menos un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados [...].

²⁴ La STEDH de 22 de febrero de 2018, asunto Alpha Doryforiki Tileorasi Anonymi Etairia c. Grecia (apdos. 49-88), manifiesta la admisión de utilización de una cámara oculta con fines periodísticos en supuestos en los que la afectación a la privacidad sea llevada a cabo en un lugar público y no se interfiera en la esfera privada del sujeto.

3.2. El asunto López Ribalda II ante el TEDH

El origen de esta nueva línea jurisprudencial, parcialmente armonizante y discrepante con las líneas doctrinales anteriormente examinadas, tiene lugar en una serie de actos llevados a cabo en un supermercado por un grupo de empleadas/os del mismo. Tal y como relata la sentencia, la dirección del centro detectó, desde el año 2009, irregularidades y pérdidas económicas por montantes de incluso 24.614 euros en un solo mes²⁵, no cuadrando con las ventas realizadas y el *stock* de la empresa. Para la averiguación de los sucesos, el 15 de junio de 2009 se instalaron cámaras de videograbación para la captación de imagen de cuatro de las cajas donde operaban algunas de las personas infractoras, tanto visibles como ocultas, comunicándose exclusivamente sobre aquellas que eran visibles. La información obtenida fue puesta en conocimiento de quien ostentaba la representación sindical, llamándose al personal trabajador a la realización de una entrevista individual, sin mostrarles las imágenes captadas, efectuándose 14 despidos disciplinarios por el robo de material realizado, así como por permitir que la clientela no pagara por las adquisiciones. Como nota a recalcar, es la negociación que tuvo la gerencia del local con 5 personas empleadas a través de la cual llegó a un acuerdo con 3 de ellas, en el cual reconocían la infracción ilícita –aceptando el despido– y la empresa se comprometía a no iniciar acciones penales por los delitos cometidos.

Ante la situación acaecida, se interponen 5 demandas por despido improcedente ante el Juzgado de lo Social de Granollers número 1, alegando 2 de ellas una posible violación «de su derecho a la protección de la vida privada», solicitando la no admisión como práctica probatoria de las videograbaciones obtenidas. Las restantes partes demandantes impugnaban la validez del acuerdo de transacción llevado a cabo al señalar la firma del mismo bajo amenazas, estando su consentimiento viciado por la coacción de la parte encargada de la gerencia en la empresa, así como de quien ostentaba la delegación sindical. El juzgado de lo social, desestimando las alegaciones, dictó sentencia no estimatoria el 20 de enero de 2010, siendo de mayor valor la interpretación efectuada en relación con la práctica probatoria. El órgano judicial, en virtud del artículo 20.3 del ET, pone de manifiesto la facultad de la empresa de «aplicar las medidas de control y vigilancia que considerase apropiadas para verificar que un empleado cumple con sus obligaciones laborales, siempre que el empleador respetara la "dignidad humana" y, por tanto, los derechos fundamentales de las interesadas», basándose en la STC 186/2000, de 10 de julio.

El juzgado de lo social realiza un primer test de proporcionalidad, ponderando los variados intereses constitucionales puestos en relevancia en el caso, declarando que, aun siendo una medida encubierta que afecta directamente a la vida privada, está debidamente fundada a consecuencia de las «sospechas razonables» de comisión de infracciones

²⁵ Exactamente, las cuantías son: 7.780 euros en febrero de 2009, 17.971 euros en marzo, 13.936 euros en abril, 18.009 euros en mayo y 24.614 euros en junio.

graves, siendo necesario verificar el objeto y el sujeto activo y sancionar por la misma. Se declara la inexistencia de vulneración del artículo 18 de la CE al ser actuaciones limitadas en el espacio y el tiempo (no se prorrogaron más allá de lo necesario ni a otros lugares del centro) y no existir otra vía menos gravosa para la clarificación de los hechos. Entiende en la misma línea que no existe vulneración de la tutela judicial efectiva al existir otro tipo de pruebas²⁶ (testimonio del gerente) que ratificaban y complementaban las grabaciones. Respecto a la hipotética coacción para la firma del acuerdo de transacción, el órgano judicial no ve indicios de ello y los constata como una solución al conflicto en el que ambas partes llevan a cabo concesiones.

La parte demandante interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de Cataluña los días 16 y 22 de marzo, respectivamente, por sus impugnaciones ya descritas, siendo ambas pretensiones desestimadas y confirmándose las sentencias en primera instancia del juzgado de lo social²⁷. Tanto el TS como el TC inadmiten el recurso de las demandantes, agotando así la vía ordinaria y de amparo a nivel nacional.

Al no recibir contestación en amparo de sus intereses, se impugna el pronunciamiento constitucional ante el TEDH por vulneración del artículo 8 del CEDH, al considerarse que, como la videovigilancia ejercida fue contraria a derecho, los órganos jurisdiccionales españoles incumplieron su obligación de protección del derecho a su vida privada, invocando el artículo ya citado. La sala resuelve en STEDH de 9 de enero de 2018 y considera que, aun ante la existencia de sospechas, la grabación afectaba un amplio periodo de tiempo y se dirigía contra todas las personas empleadas, y no habiendo sido ninguna de ellas informada, no existe por tanto proporcionalidad entre la medida utilizada y el fin de la misma, produciéndose una vulneración de la privacidad de las personas recurrentes. Respecto a la vulneración del artículo 6 del CEDH, el tribunal considera que el proceso se desarrolló con todas las garantías posibles, desestimando su pretensión al valorar que no existió

²⁶ Aspecto trascendental pues en esta sentencia se denota la necesidad de acompañar tales grabaciones con otro tipo de práctica probatoria. En el presente caso se señaló que la prueba práctica, aparte de las grabaciones, fue: el testimonio del gerente de la tienda; el testimonio de la delegada sindical; el testimonio de otros empleados partícipes en las conductas; el informe pericial de comparación de las imágenes captadas y las compras llevadas a cabo.

²⁷ STSJ de Cataluña de 28 de enero de 2011 (FJ 2.º):

Quando para el desarrollo de la función empresarial de control se han utilizado tecnologías de la información, en nuestro caso video-vigilancia, y existe repercusión en el derecho de los trabajadores, el cumplimiento de los principios de protección de datos, admisibilidad y condicionamiento, debe partir [...] de la esencia de no requerimiento de consentimiento previo y expreso (ex art. 6.2 de la LO 15/1999), pero sí de cumplimiento de un principio de proporcionalidad exhaustivo. Del mismo modo, al no tratarse de una medida general y generalizada de exposición constante y permanente a una información o video-vigilancia tampoco creemos [...] que se obligue jurídicamente a la puesta en conocimiento de su adopción temporal y provisional a cualesquiera representantes de los trabajadores [...].

coacción o amenazas para la firma de los acuerdos de transacción (Chacartegui Jávega, 2018, p. 120). Por tanto y hasta aquí, el TEDH matiza la línea doctrinal realizada por los tribunales españoles al señalar una inexistencia de respeto de los:

[...] principios de transparencia (información previa, clara y específica –no genérica– en cuanto a la naturaleza del control empresarial) y de proporcionalidad (sospecha justificada, vigilancia individualizada y limitada espacial y temporalmente) (Navarro Nieto, 2019, p. 79).

Esta resolución es impugnada ante la Gran Sala por el Gobierno de España, alegando que la parte recurrente ejercía su puesto de trabajo en un espacio público y que la «protección del artículo 8 no puede ampliarse para proteger comportamientos delictivos». La Gran Sala del TEDH resuelve el asunto (López Ribalda y otros vs. España) en fecha de 17 de octubre de 2019 y se dispuso a analizar los dos artículos (6 y 8) del CEDH discutidos y admitidos, pero desde una vertiente de obligaciones positivas por parte del Estado de España en referencia a las personas empleadas. La resolución efectuada se asemeja a aquellas respuestas judiciales dictadas por el juzgado de lo social y el TSJ de Cataluña, conllevando una no violación del artículo 8 del CEDH. El tribunal entiende la existencia de una videovigilancia continuada durante su jornada laboral en el puesto de caja, lo cual conlleva que las actuaciones hayan sido captadas en un espacio fuera del ámbito íntimo de las mismas.

En la misma línea, entiende que las medidas de vigilancia fueron tomadas por el supermercado y no por ello, inicialmente, podría entenderse que exista una «injerencia por una autoridad del Estado». No obstante, y para entrar a valorar el artículo 8 del CEDH, sí que considera que los Estados han de «garantizar a las personas en causa el derecho a disfrutar los derechos consagrados en el artículo 8 del convenio» (apdo. 100), definiendo un marco normativo o una serie de instancias para «garantizar que la aplicación por parte del empleador de medidas de supervisión que atenten contra el derecho a la privacidad o correspondencia de los empleados, sea proporcionada y vaya acompañada de las garantías adecuadas y suficientes contra el abuso» (apdo. 114).

El Tribunal de Estrasburgo, para la efectiva realización de la ponderación entre las medidas llevadas a cabo y los derechos vulnerados, alega una serie de principios denominados «test Bărbulescu», aplicables *mutatis mutandis* al caso aquí estudiado (apdo. 116) y que podrían ser resumidos en: (a) comunicación de las medidas; (b) alcance de la vigilancia; (c) fundamentación; (d) posibilidad de utilización de medios menos intrusivos; (e) consecuencias derivadas y uso de datos; (f) garantías en supuesto de que sea una medida de «naturaleza intrusiva» (Henríquez Tillería, 2019, p. 71).

Un punto muy discutible de la misma es su referencia al deber de información. Reconoce la obligación legal de informar a la parte empleada de la existencia de cámaras de videovigilancia (apdo. 133), pero a su vez se posiciona en la postura de valorar tal deber como

excusable, transformándolo en uno de los criterios a tener en cuenta del principio de proporcionalidad. En esta línea, el tribunal valora que, a falta de tal requisito, se ha de poner mayor relevancia en las restantes garantías, dándose trascendencia a la proporcionalidad de las medidas adoptadas e intereses en juego (Navarro Nieto, 2019, p. 81). Una idea que respalda los posicionamientos que habían declarado desde el juzgado de instancia hasta el TC y que lo asemejaban a una cuestión de legalidad ordinaria, con una repercusión ante su falta de imposición de sanción administrativa (apdos. 34 y 55). Así, la Gran Sala estipula que:

[...] ante las garantías que ofrece el marco normativo español, incluidas las vías de recursos que las demandantes no emprendieron, así como el peso de las consideraciones consideradas por los órganos jurisdiccionales internos, que justificaban la videovigilancia, el tribunal concluye que las autoridades nacionales no incumplieron sus obligaciones positivas en virtud del artículo 8 del convenio (RCL 1999, 1190, 1572), traspasando su margen de apreciación. Por tanto, no ha habido violación de esta disposición (apdo. 137).

A modo de finalización del apartado, el tribunal decide estimar el recurso formulado por el Gobierno de España alegando que la videovigilancia fue llevada a cabo en un espacio público afectando en menor medida el derecho de las personas damnificadas; siendo además necesaria ante las irregularidades detectadas para la revelación de la conducta que le provocaba un menoscabo a la empresa; obteniéndose así el suficiente material fáctico probatorio y no dudando de su autenticidad ni necesitando por ello corroboración por otros elementos de prueba, aunque posteriormente valora la existencia de mayor material probatorio (Navarro Nieto, 2019, p. 82); y no existiendo otra medida con la que descubrir las irregularidades llevadas a cabo. Se ponderó el interés del centro de trabajo y su buen desarrollo con los derechos a la intimidad de sus personas empleadas, dándose preferencia a la empresa y sus medidas ante la infracción grave cometida y que le había ocasionado pérdidas sustanciales, existiendo una justificación en la adopción de las mismas, las cuales además estaban enfocadas en una sospecha contra determinadas personas, quienes lastimaban el buen desarrollo del negocio²⁸.

²⁸ Asunto López Ribalda y otros vs. España, de 17 de octubre de 2019:

[...] la instalación de la videovigilancia estaba justificada por razones legítimas, a saber, la sospecha del gerente de la tienda debida a las pérdidas significativas durante varios meses, de que se habían cometido robos. También tuvieron en cuenta el interés legítimo del empleador en tomar medidas para identificar y sancionar a los responsables de las pérdidas constatadas, con el fin de garantizar la protección de sus activos y el buen funcionamiento de la empresa (apdo. 123). [...] si bien no puede aceptar que la mínima sospecha de robos u otras irregularidades cometidas por los empleados, pueda justificar la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de sospechas razonables de que se habían cometido graves irregularidades, y el alcance de los robos constatados en el presente asunto, pueden parecer una justificación seria. Esto es más cierto cuando el buen funcionamiento de la empresa estaba en entredicho no solo por las irregularidades cometidas por un solo empleado, sino por la acción conjunta de varios empleados [...] (apdo. 134).

Respecto a la vulneración del artículo 6, hay que analizar la admisión de las imágenes de videovigilancia como práctica probatoria, aspecto trascendental desde el punto de vista del actual estudio. Las –en primera y única instancia– partes demandantes nunca impugnaron la autenticidad de las mismas, sino la falta de información previa a la instalación, no pudiéndose constatar carencia alguna de autenticidad o fiabilidad. Esta prueba fue contrastada por las declaraciones de las personas que ostentan el cargo de gestión en la empresa y representación sindical, quienes pusieron de manifiesto que se había producido una admisión de los hechos por las personas autoras de las irregularidades en las cajas. De igual manera, la prueba pericial evidenciaba los hechos a través de una comparación entre los *tickets* emitidos y las imágenes de las cámaras (apdo. 157). A esto hay que añadir que 3 demandantes reconocieron los hechos en los acuerdos transaccionales firmados con la empresa, no vulnerándose la tutela judicial efectiva de las partes.

3.3. Una nueva visión sobre el deber de información desde los TSJ

Aun cuando parecía que la sentencia de la Gran Sala del TEDH establecía una línea sólida jurisprudencial a seguir y acababa con la disparidad de criterios emanados por las diferentes resoluciones en suplicación, ya fuesen en favor de un juicio de proporcionalidad para la superación del deber de información o, por el contrario, de catalogación de aquel como una obligación inexcusable de la parte empleadora²⁹, algunos TSJ han decidido matizar este último pronunciamiento del Tribunal de Estrasburgo y dar una importancia sustancial a la obligación de información previa a la parte afectada sobre la medida de videovigilancia. En primer lugar, es conveniente poner de manifiesto la Resolución 1146/2020, de 1 de junio, del TSJ de Andalucía, quien conoce del despido de un miembro del equipo de vigilancia y seguridad de una empresa por la comisión de diferentes irregularidades en su horario laboral tales como dormir, ver contenido cinematográfico en su dispositivo móvil, descalzarse y, en general, no prestar la debida diligencia en sus tareas. Estas acciones, evidentemente, son causa suficiente para proceder a una sanción, pero al haberse obtenido las imágenes a través de una cámara de control no informada, y extralimitada en cuanto a su utilización indiscriminada, pues se tomaron imágenes de todo su turno e incluso de su cambio de ropa una vez finalizaba el mismo, se considera ilícita la prueba y el despido es nulo. No es la única resolución apoyada en tales tesis, sino que, y con incluso un mayor énfasis en el deber de información, se manifiesta la STSJ del Principado de Asturias 1762/2020, de 20 de octubre³⁰, poniendo de manifiesto la obligatoriedad de dar a conocer la utilización de tal medida

²⁹ A modo de ejemplo puede citarse muy variada jurisprudencia autonómica favorable del deber de información como requisito sustancial, siendo aquellas de mayor interés doctrinal las SSTSJ de Castilla y León de 11 de abril de 2018 (rec. 407/2018) y de Madrid de 28 de septiembre de 2018 (rec. 275/2018).

³⁰ El asunto en cuestión versa sobre el despido de la persona empleada del hogar por un presunto robo de joyas y 30.000 euros en efectivo de una caja fuerte, basándose la prueba en una imagen de una cámara

de control laboral salvo cuando existan «sospechas razonadas y fundadas de comisión de actos ilícitos». No obstante, y como deber que nunca puede ceder, es la colocación de un dispositivo informativo en un lugar suficientemente visible (art. 89.1 Ley orgánica 3/2018, de protección de datos)³¹. Queda claro que la comunicación a la persona trabajadora debe existir, pero no es necesario que sea expresa y concisa, sino que basta con adherir un letrero que informe sobre la existencia de tal cámara.

Esta línea es matizada por el TSJ de Galicia, a través de su Sentencia de 15 de febrero de 2021 (rec. 4586/2020), la cual, y basándose en la STC 39/2016 y, especialmente, en la resolución de la Gran Sala del TEDH, remarca la importancia del principio de proporcionalidad y la no necesidad de comunicación a la persona trabajadora de la adopción de tales medidas, ni de manera explícita ni sobrentendida con cartel informador. Las circunstancias de sospechas razonadas de comisión de irregularidades, así como la limitación espacial y temporal de la cámara, no suponen, por sí solas, justificación suficiente para la restricción del derecho, debiendo ser complementadas con otro tipo de caracteres de ponderación, tales como la idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta (FJ 3.º). Esta sentencia es importante pues se hace eco de la jurisprudencia marcada por el Tribunal de Estrasburgo y puede ayudar a establecer una línea sólida doctrinal que, aun debiendo analizarse caso por caso, pueda proporcionar seguridad jurídica.

3.4. La jurisprudencia del TS

El TS no ha sido, evidentemente, ajeno a este fenómeno tecnológico, adaptando su postura y matizándola conforme se iba normalizando el uso de la medida dentro de los centros empresariales. Aun cuando en algunas ocasiones el más Alto Tribunal ordinario español ha optado por considerar la obligatoriedad, no solo de informar a la parte trabajadora de la instalación de tales medidas de vigilancia, sino también de informar de la finalidad de la misma para su consideración de prueba lícita –a modo de ejemplo puede señalarse la STS de 13 de mayo de 2014 (rec. 1685/2013)–, tras la doctrina desarrollada por la STC 39/2016, se elimina esta última obligatoriedad, siendo válida la medida únicamente si se informa de su existencia, no así de su objetivo, tal y como se manifiesta en múltiples pronunciamientos como las SSTs 77/2017, de 31 de enero; 86/2017, de 1 de febrero; y 96/2017, de 2 de

de seguridad –en la cual se puede observar a la persona trabajadora intentando abrir la caja referida– instalada con posterioridad a los hechos y enfocada en dirección al lugar de la hipotética infracción sin información alguna de la instalación de tal medio. Tras considerar en primera instancia la acreditación de los hechos, se impugna la sentencia en suplicación por posible vulneración de los artículos 18.1.4 de la CE, relativo a la intimidad y protección de datos, 20 del ET, 1, 6.1 y 11 de la Ley orgánica 3/2018, de protección de datos, entendiéndose que las pruebas obtenidas a través de un sistema de videovigilancia sin información previa vulneran la normativa citada.

³¹ STSJ del Principado de Asturias 1762/2020, de 20 de octubre (FJ 5.º).

febrero, valorando la necesidad de información previa a la parte empleada de la instalación de tales instrumentos, pero no necesitándose de su consentimiento³² de manera expresa, así como de su ubicación, recalándose la idea de una finalidad de seguridad a través del control laboral³³.

El TS ha mantenido esta línea jurisprudencial manifestada a través de las tres resoluciones citadas, pero de igual manera ha llevado una matización de los pronunciamientos, como el realizado a través de la STS 21/2019, de 15 de enero, en la cual pone en evidencia que los dispositivos utilizados han de ser previa y expresamente puestos en conocimiento de la parte empleada, respetándose el principio de proporcionalidad a través de una valoración de su justificación y su uso no indiscriminado. Se reitera la idea de obligatoriedad del deber de información como parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, y a la dispensa del consentimiento si la finalidad de las medidas de videovigilancia están encaminadas al cumplimiento del contrato firmado por las partes (FJ 3.º). Se mantiene así la idea de que únicamente en los supuestos de utilización de medidas de control laboral de manera encubierta es cuando el juicio de proporcionalidad ha de ser valorado por el órgano juzgador.

El órgano pluripersonal, en Sentencia 212/2020, de 5 de marzo, se pronuncia sobre la posibilidad de vulneración de la intimidad ante un recurso de casación de unificación de doctrina por un supuesto de instalación de cámaras visibles y permanentes sin sospecha alguna y despido a la parte demandante ante la captación de irregularidades en el desempeño de sus labores. Así, en el fundamento jurídico cuarto (punto 4), hace referencia al principio de proporcionalidad como método de valoración de la posible o no ilicitud de la medida llevada a cabo por la parte empleadora, debiéndose de constatar la existencia de «motivo legítimo que justifique la medida de vídeo-vigilancia y si las medidas adoptadas con este fin son adecuadas y proporcionales, mediante la constatación de que el objetivo legítimo perseguido por el empleador no podía atenderse por medidas menos intrusivas».

No son pocos los autos que desestiman recursos de casación para la unificación de doctrina evocando el artículo 219 de la LRJS al presumirse la posible existencia de resoluciones

³² STS 96/2017, de 2 de febrero (FJ 4.º): «[...] aunque no se requiere el consentimiento expreso de los trabajadores para adoptar esta medida de vigilancia [...] persiste el deber de información».

³³ STS 77/2017, de 31 de enero (FJ 2.º):

[...] la instalación de cámaras de seguridad era una medida justificada por razones de seguridad (control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes o terceros, así como rápida detección de siniestros), idónea para el logro de ese fin (control de cobros y de la caja en el caso concreto) y necesaria y proporcionada al fin perseguido [...] los trabajadores estaban informados, expresamente, de la instalación del sistema de vigilancia, de la ubicación de las cámaras por razones de seguridad, expresión [...] que excluye otro tipo de control laboral que sea ajeno a la seguridad, esto es el de la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo, las conversaciones con compañeros, etc. [...].

jurisdiccionales con pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, y que, y de manera indirecta, se valoran circunstancias de interés respecto a la prueba de videovigilancia, tal y como sucede con los Autos del TS de 2 de marzo³⁴ y de 13 de abril de 2021³⁵ (recs. 1641/2020 y 2540/2020, respectivamente).

Con un mayor interés al abordarse la videovigilancia desde un ámbito laboral, pero de la Administración pública, la STS de la Sala de lo Contencioso-Administrativo 557/2021, de 26 de abril, realiza un análisis de la materia. Para ello, en su fundamento jurídico segundo, manifiesta que tales sistemas permanentes con una finalidad de seguridad deben ser informados al personal funcionariado de manera «previa, expresa e inequívoca», acerca de su hipotética utilización como instrumento sancionador. La sentencia vuelve a realizar un estudio de la circunstancia relativa al consentimiento de la parte empleada acerca de tales medidas de captación de imágenes, ilustrándose así a través del artículo 14 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por el cual se otorga «intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización». Esta regla general encuentra su excepción en la «[...] necesidad del mantenimiento y cumplimiento de la relación de servicio que se despliega sobre las obligaciones que se derivan del régimen propio de los funcionarios públicos [...]. Siempre teniendo en cuenta la proporcionalidad», no resultando preciso que el cuerpo funcional afectado por tal medida preste su consentimiento para ser sujetos pasivos de la grabación tratamiento de las imágenes (FJ 4.º).

Respecto al controvertido derecho de información, tiene en cuenta la necesidad de análisis de cada caso para valorar la posible ilicitud de la medida conforme al principio de proporcionalidad, necesitándose un interés legítimo o prueba de idoneidad, una prueba de necesidad para el cumplimiento de la finalidad buscada y una proporcionalidad estricta, debiendo ser

³⁴ Se impugna la Sentencia de 24 de enero de 2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias (rec. 899/2019). En el presente supuesto se resuelve la inadmisión del medio de impugnación a consecuencia de la inexistencia de similitud del caso valorado con la Sentencia de 24 de febrero de 2011 del TSJ de Cataluña, objeto del presente manuscrito. En el supuesto aquí analizado por el TS, se considera que no existe vinculación, puesto que la instalación de la medida de videovigilancia no fue comunicada a la persona empleada, su instalación es 2 años anterior a la comisión de la irregularidad, entendiéndose que no fue una medida justificada en una sospecha fundada, sino en un ánimo de intromisión de la intimidad de quienes estaban en el local, siendo una actuación desproporcionada.

³⁵ En este supuesto se desestiman las alegaciones de la parte recurrente al no existir identidad de su supuesto –en el cual es despedido a consecuencia de imágenes grabadas por un detective y valoradas por Sentencia de 6 de febrero de 2020 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña (rec. 5643/2019), con un grado de intromisión mínimo al estar fundadas en un interés legítimo de control y en un carácter probatorio de una serie de conductas ilícitas que habían levantado sospechas fundadas en la empresa– con el conocido por el TSJ del País Vasco en Sentencia de 27 de febrero de 2018 (rec. 226/2018), en el cual no se acreditaban los hechos imputados, la fecha de instalación de las cámaras, la información sobre la misma ni, por consiguiente, la existencia de una ponderación conforme a su idoneidad, proporcionalidad y necesidad a consecuencia de unas sospechas suficientes.

la medida adecuada al interés general y particular pretendido. Se superará así este juicio de proporcionalidad cuando exista un «incumplimiento reiterado de los deberes propios de un funcionario público con el consiguiente descrédito que se ocasiona a la imagen de la Administración pública». Puede recalcar, tal y como ha sido analizado, que el TS ha tenido bastante conocimiento sobre cuestiones de videovigilancia, ya sea valorando la legalidad de la misma o como una causa de la sanción aplicada por el órgano empresarial, aun cuando no sea el objeto del recurso dirimido, tal y como sucede con las SSTs de 20 de enero y 10 de febrero de 2021 (recs. 39/2019 y 1329/2018), analizándose un recurso de revisión y un recurso de casación para la unificación de doctrina, respectivamente.

La doctrina del TS también es de interés desde un punto de vista meramente penalista, aun cuando existen amplias diferencias en cómo ha de afrontarse la prueba en ambas jurisdicciones³⁶. Esta sala del TS, al analizarse cuestiones que han podido producir un daño penal, tiende a interpretar de una manera más restrictiva el artículo 18 de la CE, dando un gran valor a la excepcionalidad de la injerencia en el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, siendo a través de una autorización judicial la única vía para la limitación de tal derecho. Tal y como manifiesta la STS, Sala de lo Penal, 528/2014, de 16 de junio (FJ 1.º) –desde un punto de vista más enfocado en herramientas comunicativas como un ordenador o teléfono, pero que puede ser ampliado a la videoconferencia–, no existe posibilidad alguna «para excepcionar la necesaria e imprescindible reserva jurisdiccional en la autorización de la injerencia», no encontrándose tampoco amparo en la denominada «tácita renuncia» al derecho a la intimidad, puesto que si la misma se produjese –sabiendo las consecuencias que conlleva–, no existiría, por parte de la parte comunicante, una emisión del mensaje o realización de la irregularidad. De igual manera, el tribunal resalta la imposibilidad de renuncia, puesto que la carta magna no prevé una autorización expresa para tal injerencia. No se limita la utilización de tales medios para el descubrimiento y constatación de

³⁶ Es importante resaltar las claras diferencias existentes entre el proceso probatorio penal y laboral, puesto que en este último no rige la presunción de inocencia como pilar básico del mismo, al estar valorándose un aspecto contractual, no viéndose obligado el órgano judicial social a dictaminar una resolución conforme se hubiere interpretado la prueba en el primero de ellos. Ambas jurisdicciones tratan «culpas» distintas y el material probatorio ha de ser diferenciado en cuanto a su interpretación. Sobre esta materia, véase la muy variada jurisprudencia existente: SSTC 24/1983, de 23 de febrero, 36/1985, de 8 de marzo, 62/1984, de 2 de mayo, y SSTs, Sala de lo Penal, 1842/1999, de 28 de diciembre, 1715/2000, de 2 de noviembre, 18/2002, de 10 de enero, y 474/2009, de 20 de abril, entre otras. En esta misma línea, es importante recalcar que la STS, Sala de lo Penal, 528/2014, de 16 de junio, en su fundamento de derecho primero, pone de manifiesto esta idea:

[...] en modo alguno, procede que se extiendan [esos criterios] al enjuiciamiento penal, por mucho que en este la gravedad de los hechos que son su objeto, delitos que en ocasiones incluso constituyen infracciones de una importante relevancia, supere la de las infracciones laborales a partir de las que, ante su posible existencia, se justifica la injerencia en el derecho al secreto de las comunicaciones del sospechoso de cometerlas.

conductas reprochables, sino la búsqueda de un cumplimiento de mandatos constitucionales, siendo imprescindible la autorización y control judicial para su garantía, tanto en el ámbito penal como en el social.

Sobre esta doctrina³⁷ se apoya la STS, Sala de lo Penal, 328/2021, de 22 de abril, para analizar la posible vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de comunicaciones, reinterpretando la misma y manifestando la posibilidad de negociación del ámbito fiscalizador para excluir la «imperatividad de la autorización judicial para justificar la intromisión» (FJ 3.º). Se abre la posibilidad de fijar unos términos de renuncia a la inviolabilidad de comunicaciones por parte de la persona trabajadora, siempre y cuando sean expresos, conscientes y permitan fijar un círculo de exclusión frente a terceras personas, pudiendo incluir en el mismo a la parte empleadora, todo ello bajo el manto de protección del principio de proporcionalidad que limite una cesión descontrolada de derechos y que «todo se vea como susceptible de ser contractualizado» (FJ 3.º).

4. Límites de la videovigilancia oculta como prueba en el proceso laboral

En el presente epígrafe se pretende dar una idea de cómo ha de establecerse y entenderse, conforme a la normativa actual y jurisprudencia pretérita, esta prueba digital que todavía tantas dudas jurídicas genera al estar en conflicto con los derechos fundamentales de las personas implicadas. Su incorporación en el proceso judicial como medio de prueba ha de ser llevada a cabo con el máximo respeto de los derechos constitucionales de la parte empleada, y más especialmente su dignidad, intimidad y protección de datos (García Salas, 2016, p. 55). Para su admisión, el órgano judicial deberá realizar una ponderación conforme a una serie de límites, valorando la prueba conforme a la sana crítica tal y como recoge el artículo 382.3 de la LEC, siendo interesante la aportación de un/una perito que acredite su autenticidad³⁸, tal y como sucede con la prueba documental privada en caso de impugnación de la misma (Abel Lluch, 2011, p. 70), así como la intervención

³⁷ Asimismo ha de recalcarse como base en estos nuevos pronunciamientos la STS, Sala de lo Penal, 489/2018, de 23 de octubre, la cual, en su fundamento de derecho séptimo, vuelve a interpretar el concepto de intimidad y la expectativa sobre la misma, la cual está situada en el «uso social de tolerancia respecto de una moderada utilización» y recalca que la intimidad tiene un ámbito de protección diferente conforme la intromisión puede provenir de los poderes públicos o de la parte empleadora, la cual justificaría la misma conforme a las facultades de supervisión y seguridad y en el consentimiento anticipado de la parte empleada para la realización de tales medidas, cesión que no puede producirse en las relaciones con los poderes públicos.

³⁸ Este aspecto es puesto de manifiesto por la ya citada STC 186/2000, de 10 de julio (FJ 9.º): «[...] aceptan la utilización probatoria en el proceso de los medios mecánicos de reproducción de la imagen, siempre que ofrezcan las debidas garantías de autenticidad».

de asistentes expertos/as en materia informática que constaten la no manipulación de la grabación (Martínez, 2015, p. 290).

Puede adelantarse que el juicio de proporcionalidad comprendería el análisis de los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto (García Salas, 2016, p. 55), existiendo otros límites a analizar expuestos por la doctrina del TC que deben ser utilizados como complementos a los tres ya citados para su comprensión y admisión o inadmisión de la prueba propuesta, tales como el espacio físico filmado y la existencia de sospechas fundadas (Costas Rodal, 2017, p. 229). Lógicamente sobra decir que, fuera de estos límites, toda prueba, ya sea electrónica o no, tiene que cumplir con tres grandes requisitos³⁹ que no son objeto de análisis en el presente trabajo: pertinencia⁴⁰, utilidad y necesidad.

4.1. El límite del derecho a la intimidad personal

Para poder comprender la razón de tanta controversia surgida con la implantación de medidas de videovigilancia en el ámbito del trabajo, hemos de partir de un análisis previo del derecho a la intimidad personal, el cual, gracias a los avances tecnológicos, engloba un conjunto de derechos dentro de sí como la autodeterminación informativa, libertad informática y protección de datos personales (Ojeda Bello, 2015, p. 70). Esta labor ya ha sido previamente desarrollada por el TC con base en un conjunto de resoluciones que han configurado su limitación teórica y práctica a través de la interpretación del artículo 18 de la CE, y más concretamente del apartado 1.⁴¹

³⁹ STC 236/2002, de 9 de diciembre (FJ 4.º):

«[...] para que resulte fundada una queja sustentada en una vulneración del derecho a la prueba es preciso, para su admisión, que reúna determinados requisitos que son, en definitiva, el que la prueba se haya solicitado en la forma y momento legalmente establecidos [...], la relevancia o virtualidad de la prueba, que habría de ser alegada y fundamentada por el recurrente o resultar de los hechos y peticiones de la demanda [...], así como, finalmente, que reúna las condiciones de idoneidad objetiva para la acreditación de los hechos que sean relevantes [...].»

⁴⁰ Siguiendo a la STC 43/2003, de 3 de marzo (FJ 3.º):

[...] el juicio sobre la pertinencia de una prueba es una valoración *a priori* o *ex ante* sobre la relación que media entre la prueba propuesta y los hechos que van a ser objeto de enjuiciamiento, para lo que debe ser tomada en cuenta exclusivamente la información que hasta ese momento tengan los tribunales.

No pueden ser aceptadas aquellas pruebas impertinentes cuya finalidad es crear confusión y desequilibrio en el proceso (De Urbano Castrillo, 2009, p. 23).

⁴¹ Sobre esta materia, el TC ha manifestado la necesidad de separar el derecho a la intimidad de la propia imagen aun estando ambos recogidos en el mismo precepto constitucional. Exactamente, el más Alto Tribunal interpretador de la carta magna manifiesta en la ya analizada STC 76/2013, de 21 de octubre (FJ 6.º):

[...] el derecho a la propia imagen pretende salvaguardar un ámbito propio y reservado, aunque no íntimo, frente a la acción y conocimiento de los demás; un ámbito necesario para poder decidir

Su redacción se encuentra en consonancia con aquellos textos internacionales previos que otorgaron una plasmación real de indudable protección, dando un paso más allá y conjugándolo en un mismo precepto con la inviolabilidad del domicilio⁴², el derecho al honor, el secreto a las comunicaciones, la intimidad personal y familiar, la propia imagen y la limitación del uso de la informática (Fernández López, 2006, pp. 615-617; Serra Uribe, 2006, p. 167). Se concede al sujeto la suficiente autonomía para desarrollar su propio comportamiento⁴³ sin incidencias externas que afecten a su propia privacidad –ya sean provenientes de terceras personas, particulares o poderes públicos⁴⁴ e inclusive las derivadas de la relación laboral (entre otras, STC 12/2012, de 30 de enero, FJ 5.º, y STS, Sala de lo Penal, 328/2021, de 22 de abril, FJ 3.º)–, la cual tiene una afectación social cuando el ser humano se relaciona con los demás, debiendo ser protegida en tales situaciones ante las diferentes consecuencias jurídicas que ello ocasiona. Uno de los ámbitos de mayor controversia radica en la privacidad y el ámbito profesional, el cual no queda excluido del primero⁴⁵, pero no por ello deja de pertenecer a la vida privada del propio sujeto⁴⁶.

No obstante, y donde mayores controversias pueden existir es en aquellas situaciones en las cuales la privacidad de la persona –en un contexto privado o público– es captada por diferentes medios y registrada temporal o permanentemente, viéndose su imagen parcialmente desprotegida ante una injerencia externa, sin importar si es un personaje público o no⁴⁷. Es por ello que se ha posibilitado la vía de oposición a la conservación y reproducción –incluso desde el punto de vista de una reproducción que exceda lo que la persona

libremente el desarrollo de la propia personalidad y, en definitiva, un ámbito necesario según las pautas de nuestra cultura para mantener una calidad mínima de vida humana. [...] lo que se pretende, en su dimensión constitucional, es que los individuos puedan decidir qué aspectos de su persona desean preservar de la difusión pública a fin de garantizar un ámbito privativo para el desarrollo de la propia personalidad ajeno a las injerencias externas [...] impedir la obtención, reproducción o publicación de la propia imagen por parte de un tercero no autorizado, sea cual sea la finalidad –informativa, comercial, científica, cultural, etc.– perseguida por quien la capta o difunde.

⁴² Tal y como especifica la STC 10/2002, de 17 de enero, en su fundamento jurídico quinto, el domicilio no es únicamente un ámbito espacial de la persona con una especial protección de privacidad que conlleva una exención de injerencias externas de cualquier persona, sino que también atañe la imposibilidad de penetración física o por medios electrónicos como puede ser una cámara.

⁴³ Es el propio ser quien debe «acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno» (STC 159/2009, de 29 de junio, FJ 3.º), o sea, efectuar un «acotamiento de un espacio resguardado de la curiosidad ajena» (STC 241/2012, de 17 de diciembre, FJ 3.º).

⁴⁴ Sobre esta materia, *vid.* SSTC 159/2009, de 29 de junio (FJ 3.º), 185/2002, de 14 de octubre (FJ 3.º), y 170/2013, de 7 de octubre (FJ 5.º).

⁴⁵ Asunto Fernández Martínez vs. España, de 12 de junio de 2014 (apdo. 110).

⁴⁶ Asunto Perry vs. Reino Unido, de 17 de julio de 2003 (apdo. 36).

⁴⁷ Asunto Schüssel vs. Austria, de 21 de febrero de 2002.

interesada esperaba⁴⁸– de la imagen captada, existiendo amplia jurisprudencia que estudia y protege a la ciudadanía de tales supuestos⁴⁹.

Su desarrollo inicial fue elaborado por la no exenta de críticas⁵⁰ Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Este cuerpo normativo delimitó el artículo 18.1 de la CE⁵¹ desde un punto de vista civil exclusivamente y no efectuó una definición del mismo como tal, permitiendo a la doctrina analizar esta indeterminación legal para ahondar en un necesario análisis conforme las delimitaciones jurisprudenciales iban marcando la línea a seguir. Es plausible afirmar que es un derecho de tercera generación (Ojeda Bello, 2015, pp. 60-61), aun cuando en la misma medida puede situarse en la cuarta generación a consecuencia de la vinculación de la sociedad en el mundo de las nuevas tecnologías.

En la misma línea y para dar mayor valor al derecho a la intimidad, el máximo órgano constitucional ha vinculado el mismo con el derecho a la dignidad recogido en el artículo 10.1 de la CE⁵². Así y de toda la jurisprudencia al respecto, puede abrirse una doble vía de protección, desde un primer punto de vista de lo que podría señalarse como la vida íntima y privada de la persona, así como, y desde un segundo punto de vista, desde la perspectiva de la necesidad de desarrollo vital de la manera más digna posible, la cual se ve afectada a través de tales intromisiones injustas de terceras personas, tal y como puede ser una captación de imagen. Por tanto, el TC ha puesto en alza el derecho a la intimidad como una

⁴⁸ Asunto Peck vs. Reino Unido, de 28 de enero de 2003 (apdos. 62-63).

⁴⁹ A modo de ejemplo: De la Flor Cabrera vs. España, de 27 de mayo de 2014, apartado 31.

⁵⁰ Fernández López (2006, pp. 616-617) considera que la presente ley deja imprejuizada la determinación de sus límites estrictos a consecuencia de interpretar el derecho desde un punto de vista civilista, obviando otras ramas del derecho que también pueden ver afectado el derecho aquí analizado.

⁵¹ El artículo 18.1 de la CE ha provocado cierta división conforme a su ámbito de protección, existiendo posiciones que dejan al margen el ámbito laboral (Serra Uribe, 2006, p. 32) o aquellas que lo extienden a todos los ámbitos, dando como punto trascendental la voluntad de exposición del titular del derecho (García García, 2003, p. 160).

⁵² STC 231/1988, de 2 de diciembre (FJ 3.º):

Los derechos a la imagen y a la intimidad personal y familiar reconocidos en el art. 18 de la CE aparecen como derechos fundamentales estrictamente vinculados a la propia personalidad, derivados sin duda de la «dignidad de la persona», que reconoce el art. 10 de la CE, y que implican la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario –según las pautas de nuestra cultura– para mantener una calidad mínima de la vida humana.

STC 150/2011, de 29 de septiembre (FJ 5.º):

El derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE) implica «la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana» y que se halla estrictamente vinculado a la propia personalidad y deriva de la dignidad de la persona que el art. 10.1 CE reconoce.

vía de desarrollo dignamente⁵³ del propio ser, entendiéndose ambos derechos interrelacionados, conllevando que una vulneración del primero de ellos supondría una afectación del segundo, dándosele un mayor halo de protección a la propia imagen a consecuencia de esta lógica conexión.

Pueden entenderse dos vertientes, una positiva y otra negativa. En relación con la primera, permite que la ciudadanía pueda tener referencias sobre la información que terceras personas estén llevando a cabo sobre sus personas. Respecto a la segunda, el TC lo ha considerado como aquel derecho que inhibe a las personas de poder efectuar una intromisión injusta en la esfera privada de una persona particular⁵⁴, consistente en la posibilidad de controlar la creación y difusión de datos, o más conocido como autodeterminación informativa (Mieres Mieres, 2002, p. 35). En la misma línea, se desarrolla una esfera triple:

- Un primer ámbito de esfera interna, propio y reservado de injerencias externas (Serra Uribe, 2006, p. 28), en el cual se recogen aquellas situaciones más íntimas de cada ser.
- Un segundo, menos estricto que el anterior al encontrarse situaciones de la vida diaria y sus relaciones personales.
- Un tercero, en el cual la intimidad pierde protección al ser determinadas situaciones que acaecen frente a los poderes públicos y privados (Serrano Olivares, 2001, pp. 104-105), pero siempre en un ámbito público y de exposición social, y de ahí la menor garantía del derecho existente (Gimeno Sendra, 1997, pp. 1.852-1.853).

A través de los diferentes ámbitos de protección se consigue una mayor cobertura del derecho, permitiendo excluir aquellas conductas no deseadas dentro del ámbito personal (Mieres Mieres, 2002, p. 30). Es la sociedad quien dicta qué debe ser y qué no debe ser objeto de protección conforme al propio avance de la misma y cambios de mentalidades, no suponiendo una exclusión total del ser particular en la delimitación personal dentro de la «intocable soberanía personal» (Fernández López, 2006, pp. 616-617). Puede entenderse que la intimidad va a depender también del lugar donde se efectúe el hecho, siendo de interés desde el presente caso el análisis de la intimidad y la vida privada en el lugar de realización de la actividad económica. Es trascendental resaltar aquí cómo la intimidad puede quedar relegada en cuanto a su protección constitucional conforme a la existencia de intereses

⁵³ Entre otras: SSTC 110/1984 (FJ 3.º), 170/1987 (FJ 4.º), 231/1988 (FJ 3.º), 197/1991 (FJ 3.º), 57/1994 (FJ 5.º), 143/1994 (FJ 6.º), 207/1996 (FJ 3.º), 151/1997 (FJ 5.º) y 202/1999 (FJ 2.º).

⁵⁴ Sobre esta situación, la STC 85/2003, de 8 de mayo (FJ 21.º):

[...] el derecho fundamental a la intimidad reconocido por el art. 18.1 CE tiene por objeto garantizar al individuo un ámbito reservado de su vida, vinculado con el respeto de su dignidad como persona (art. 10.1 CE), frente a la acción y el conocimiento de los demás, sean estos poderes públicos o simples particulares.

también merecedores de una especial defensa. Este aspecto es correctamente manifestado por la STS, Sala de lo Penal, 649/2019, de 20 de diciembre, que en su fundamento de derecho tercero considera constitucionalmente legítima la instalación de tales medios de control en los espacios intermedios –comercios, zonas de tránsito público en urbanizaciones o bares y cafeterías– al ser «zonas abiertas al público con radio de acción de la cámara en el núcleo de acceso al comercio con objetivo de seguridad y preventivo», catalogándolas como medidas privadas de autoprotección de la propia empresa. Su fundamento es garantizar la seguridad del local, de los bienes y de las personas, pudiéndose a través de este interés público superar la protección que la carta magna otorga a la propia imagen.

Es entendible que el artículo 18.1 de la CE no regula un derecho absoluto, lo que resulta en una posibilidad de cesión ante el posible confrontamiento con otros intereses constitucionalmente recogidos y derivados de la facultad de dirección de la empresa para la salvaguarda de sus propios derechos, a través de una perfecta ponderación que conlleva un debido respeto a la protección de datos de la parte empleada (Del Valle Villar, 1992, p. 164). Es por ello que ha de existir un férreo control sobre las limitaciones que pueden afectar a la intimidad individual⁵⁵, como puede suceder, dentro de un lugar de trabajo, la comisión de un hecho delictivo o la comisión de infracciones graves, pero siempre bajo el amparo de la ley. Este tipo de medidas a adoptar han de ser proporcionadas y necesarias, aspecto que se valorará en apartados posteriores. Únicamente y a modo de adelanto, cabe señalar la importancia de búsqueda de la mínima restricción posible con la implantación de la medida que afecte a la intimidad de la persona trabajadora, intentando siempre elegir aquella de menor carácter intrusivo y que no exista otra que pueda obtener el mismo o mejor resultado afectando menos el derecho.

A modo anecdótico, la STC 172/2020, de 19 de noviembre, realiza un estudio respecto a la seguridad pública, donde remarca que los sistemas de videovigilancia son medidas dirigidas a evitar graves riesgos sobre las personas y bienes (FJ 3.º), con relación a las «infracciones vinculadas al uso de imágenes o datos personales o profesionales», dando respuesta a la impugnación efectuada por diferentes grupos parlamentarios al artículo 36.23 de la Ley orgánica de protección de la seguridad ciudadana, que «sanciona el uso, sin autorización, de imágenes o datos de autoridades o miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad». Desde un punto ajeno al objeto de este trabajo, pero relacionado con la intimidad e información (no laboral), el TC considera que la libertad de expresión es conexas a tales

⁵⁵ STC 70/2009, de 23 de marzo (FJ 3.º):

[...] tales limitaciones han de estar previstas legalmente y ser las indispensables en una sociedad democrática, lo que implica que la ley que establezca esos límites sea accesible al individuo concernido por ella, que resulten previsibles las consecuencias que para él pueda tener su aplicación, y que los límites respondan a una necesidad social imperiosa y sean adecuados y proporcionados para el logro de su propósito [...]. A las exigencias de legalidad y proporcionalidad para la restricción legítima del derecho a la intimidad debe sumarse el control judicial y la motivación de la decisión restrictiva administrativa o judicial.

valores constitucionales, no siendo necesaria la autorización de la autoridad administrativa para el uso de imágenes de autoridades o miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad (FJ 7.º). Se remarca que el derecho a la libertad puede ser modulable conforme pueda entrar en colisión con otros derechos tales como el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen, los cuales, a su vez, carecen de un carácter absoluto, siendo este último punto importante, pues se entiende de la resolución la posibilidad de valoración del derecho a la intimidad de las personas conforme a otros intereses.

4.2. El deber de información

Una vez ya enumeradas las finalidades de una cámara de vigilancia y el derecho a la intimidad de toda persona que ejerce un trabajo, se ha de valorar el deber de informar por parte de la empresa de la instalación de cámaras de videovigilancia. Aun estando visible, ha sido entendida por la doctrina –no así por la jurisprudencia, la cual ha ido virando su postura constantemente– la necesidad de valorar la instalación de las medidas conforme a una serie de criterios: idoneidad-necesidad-proporcionalidad.

El deber de información es una garantía del derecho a la protección de datos, siendo ambos interpretados para dar cabida y protección a otros intereses relevantes, tal y como son la libertad de empresa o la propiedad. Conforme a la legislación actual, la LOPDGDD pone de manifiesto en su artículo 22.4 que el deber de información se entenderá cumplido con la simple «colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando». Por tanto puede entenderse que la parte empleadora no necesita una información expresa y previa sobre su colocación, tal y como anteriormente exigía la STC 29/2013, abriendo el abanico de posibilidades⁵⁶ de la utilización de medidas de ponderación de intereses. Para valorar si existe una afectación en el derecho a la intimidad, ha de necesitarse un juicio de proporcionalidad, y tal y como se ha podido observar a través de la doctrina analizada, no existe una clarificación exacta de qué valores han de primar y cómo se ha de realizar.

No han sido pocas las líneas jurisprudenciales que han ido promoviendo la necesidad de ponderar intereses afectados para valorar la falta de información como un aspecto no sustancial en la protección constitucional de la vida privada del empleado, entendiéndola como una necesidad de simple comunicación genérica –STC 36/2016– o incluso –tal y como pone de manifiesto la sentencia López Ribalda II– considerar que la falta de información es una vulneración de la Ley de protección de datos, desligándola así de su conexión con el derecho a la intimidad y de, por consiguiente, su protección constitucional,

⁵⁶ Parte de la doctrina, y de los letrados y letradas ejercientes en la materia, dan un paso más allá en referencia al control laboral y la limitación de la intimidad de la persona trabajadora, considerando que la simple «autorización se entendería implícita en la propia aceptación del contrato que implicaría un reconocimiento expreso y automático del poder disciplinario del empresario» (Gútiérrez Sainz-Pardo, 2018).

para ventilarla desde la vía de un incumplimiento de la ley e indemnización a quien se viera afectado/a por la medida. Este último entendimiento abre la puerta a posibles limitaciones de la misma, siendo catalogada como una «verdadera absorción doctrinaria» (Henríquez Tillería, 2019, p. 72) al obviarla del criterio de valoración de la proporcionalidad.

Las posturas más garantistas ponen de manifiesto que el deber de información está debidamente conectado con el derecho de intimidad, sirviéndole a este último como garantía frente a posibles injerencias externas. La LOPDGDD tiene una finalidad de regulación y garantía del artículo 18 de la CE, desarrollando aquellas circunstancias en las que este puede verse mermado. Exactamente, el artículo 89.1 de dicho cuerpo legal obliga a la empresa a efectuar una expresa, clara y concisa comunicación a las personas empleadas sobre la instalación de tales medidas de control laboral. A través de esta vía puede señalarse como crítica a las nuevas interpretaciones doctrinales que la infracción de un precepto básico, recogido en una ley orgánica para la defensa y garantía de un derecho fundamental, no debe ser considerada como algo ajeno al propio proceso, o como una infracción administrativa y sin afectación a la validez de la prueba procesal.

Desde la presente se parte de la postura de no valorar el derecho a la intimidad como un derecho absoluto, estando abierto a la posibilidad de limitación conforme a un conjunto de cánones que conllevarán a la ponderación de los intereses afectados y a la posibilidad de admisión o inadmisión de la prueba, a través del test de proporcionalidad. No obstante, y de igual manera, es importante establecer un límite a esta ponderación judicial y considerar el deber de información como un valor del principio de proporcionalidad. En el supuesto en que esto no suceda y se promueva la idea de no ligamiento al derecho de intimidad, se corre el peligro de establecer una base de una vulneración a la vida privada de la persona afectada a costa de una sanción económica que puede llegar a compensar a quien impuso la medida al no tener efectos de nulidad de las pruebas por violación de un derecho fundamental en un hipotético proceso futuro. Este camino jurisprudencial de establecimiento del deber de información como infracción ordinaria podría desembocar en vulneraciones de derechos constitucionales, e incluso la deriva hacia interpretaciones jurisdiccionales menos garantistas de los derechos de la «clase trabajadora», por las cuales la protección de sus derechos sea cada vez más ineficiente y permita a la empresa la utilización de medidas muy invasoras con el consentimiento de la doctrina de los tribunales.

El ya asentado principio jurídico *in dubio pro operario* quedaría cada vez más primando posturas encaminadas a la utilización de cualesquiera medios para la constatación de sospechas, sin importar la afectación de la intimidad de personas empleadas –tanto de aquellas que pudieran haber cometido una irregularidad como de aquellas que no– y permitiendo una disminución de la protección constitucional de la persona empleada en su puesto de trabajo.

Es por ello que se considera trascendental incardinar el derecho de la información dentro de la protección constitucional del artículo 18.4 de la CE para otorgar la debida y justificada protección a las personas trabajadoras. No obstante, este artículo no supone un derecho

constitucional absoluto, sino que podrá ser limitado a través de una ponderación de los intereses en juego, unos suficientes indicios que demuestren la necesidad de la medida y su proporcionalidad y, a su vez, se acompañe con otros tipos de prueba –ya sea testifical, pericial o documental– que ratifiquen tal infracción.

4.3. El límite del espacio físico en que se efectúa la grabación

Otro aspecto importante a apuntar es el lugar que es grabado y el tiempo de duración de las grabaciones. Ello se fundamenta en la búsqueda de discernir si la captación tiene una finalidad concreta contra un comportamiento específico sospechoso o si la misma está enfocada en cualquier persona empleada y sin límite temporal, lo cual dificultaría más una justificación. Es evidente que aquellos lugares objeto de la medida van a tener que ser las dependencias donde se lleve a cabo la actividad laboral, no pudiendo nunca ser vestuarios o zonas similares, lo cual supondría una intromisión ilegítima conforme al artículo 7 de la Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen⁵⁷.

Aun estando en supuestos por los cuales puede entenderse, a través de la ponderación, la necesidad de instalar cámaras ocultas sin previo aviso en aras de servir como medida de averiguación de las irregularidades, estas han de tener una limitación espacial y temporal. Respecto de la primera, nunca podrán controlar todo el centro de trabajo, sino que deberán estar enfocadas única y exclusivamente a un punto en concreto, el lugar donde pueden estar cometándose las irregularidades. Es ya reiterada doctrina la que ha puesto de manifiesto que, incluso con fines más allá del ámbito social, las cámaras de vigilancia, tanto visibles como ocultas, han de situarse en zonas comunes de los locales, con exclusión de aseos y vestuarios⁵⁸. Respecto a la segunda, la videograbación no puede realizarse durante toda la jornada laboral, sino que tendrá que ser efectuada en igual manera en los momentos donde se han percibido tales infracciones, no extendiéndose más del tiempo necesario para tales averiguaciones. La finalidad de tales limitaciones es no proceder a captar imágenes de otras personas empleadas o terceras personas que no tienen nada que ver con las actuaciones investigadas y pueda ello ocasionar una vulneración de sus derechos de intimidad. La legitimación que tiene el órgano empresarial para la toma de imágenes como medida de control y vigilancia laboral nunca puede ser permanente ni indiscriminada

⁵⁷ STC 98/2000, de 10 de abril (FJ 9.º): «[...] en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en la empresa hay que entenderlo referido a sus lugares de descanso y esparcimiento, vestuarios, servicios y otros análogos, pero no en aquellos lugares en que se desarrolla la actividad laboral».

⁵⁸ Sobre esta materia puede acudirse a múltiple jurisprudencia, con especial énfasis en la ya citada STS, Sala de lo Penal, 649/2019, de 20 de diciembre, así como aquellas a las que la misma sentencia se remite para justificar su postura, tales como las SSTS, Sala de lo Penal, de 13 de marzo de 2001 (rec. 101/2020) y de 19 de septiembre de 2001 (rec. 3136/1999).

(Navarro Nieto, 2019, p. 84), debiendo, tal y como pone de manifiesto Altés Tárrega (2020, pp. 339-340), preferirse sistemas de visualización de cámaras fijas y circuitos cerrados de televisión, captando un lugar específico y por una limitación temporal y no continua.

4.4. El límite de la sospecha fundada

Para imponer una sanción es necesario que la conducta esté expresamente prevista, debiendo basarse en tres supuestos: (1) indisciplina o desobediencia en el trabajo, como puede ser realizar un uso inadecuado en el ámbito laboral; (2) disminución voluntaria del rendimiento de trabajo, el cual deberá ser expresamente alegado y probado por la empresa; (3) transgresión de la buena fe contractual (Abel Lluch, 2011, p. 89). Es por ello que la medida de videovigilancia puede resultar efectiva para la constatación de estos tres factores. La instalación de tales medidas podría ser entendida como un interés empresarial de defensa ante tales infracciones, blanqueándose así la utilización del instrumento de captación (Altés Tárrega, 2020, p. 354), el cual fuera de estos tres supuestos conllevaría la no superación de un juicio de proporcionalidad al no existir motivos para su adopción.

No obstante, ha de manifestarse la previa existencia de una sospecha razonada suficientemente acreditativa para la adopción del sistema, debiéndose analizar la proporcionalidad. Si no existe suficiente justificación, la prueba será ilícita y, por tanto, inadmitida. Así se consigue establecer un primer límite frente a posibles circunstancias en las cuales la instalación se realice de manera aleatoria, irregular y sin indicio alguno, pero que por el mero azar pueda descubrirse la comisión de irregularidades (Baz Rodríguez, 2019, pp. 65-67).

El órgano judicial que ha de examinar la legalidad o no de la medida de vigilancia laboral deberá recibir las justificaciones de quien la instaló y realizar una doble valoración. La primera radica en si los indicios estaban debidamente demostrados y a través de ellos puede observarse en sus alegaciones la existencia de algo más que conjeturas que justificasen la adopción de medidas de injerencia en la vida privada e intimidad de la persona afectada. Estas sospechas han de ser indicios razonables de comisión de una actividad ilícita o in-moral que está conllevando un perjuicio a la empresa. Por tanto, deberán ofrecer ante el órgano juzgador, de manera conjunta a las grabaciones, los suficientes elementos objetivos que apoyen ese juicio de probabilidad para que el órgano judicial valore como justificada la injerencia. Se entiende que deberá analizarse cada caso en concreto y valorar la real existencia de tal irregularidad, debiendo ser documentada de manera previa a la instalación de la videovigilancia como método preventivo y probatorio de la comisión de tales infracciones (Altés Tárrega, 2020, pp. 339-340).

El juzgado conecedor del caso ha de sopesar la posibilidad real derivada de los indicios presentados, no siendo aceptable la presentación de sospechas basadas en intuiciones o deducciones. Hay que justificar muy bien este punto, pues no hay que obviar que la ilegalidad de la prueba puede conllevar la nulidad de las medidas tomadas contra la persona

trabajadora que presuntamente cometió las irregularidades. No obstante, existe jurisprudencia que determina que en materia de despido la ilegalidad de las pruebas determinaría la improcedencia del despido y nunca la nulidad del mismo, tal y como se analizará posteriormente.

4.5. El límite de la ponderación: idoneidad, necesidad y proporcionalidad

La doctrina predominante del TC, de la Gran Sala del TEDH, del TS y de la propia LOPDGDD promueve la idea de posibilidad de restricción de derechos fundamentales a través de la superación del juicio de ponderación o proporcionalidad⁵⁹ o, en palabras de Berlanga de la Pascua (2018, p. 66), «juicio clásico de constitucionalidad». En definitiva, se ha de demostrar, a través de una ponderación por parte del órgano judicial, la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida (Durán López, 2018), sin obviar la pertinencia⁶⁰ y utilidad de la prueba.

En relación con el juicio de idoneidad, se ha de examinar si la utilización de la medida de videovigilancia es apta desde un doble punto de vista, objetivo y subjetivo. El primero de ellos está enfocado en el descubrimiento de la irregularidad que ha ocasionado una serie de daños en la empresa, aspecto de vital importancia para la adopción de la sanción. En cuanto al segundo de ellos, la captación debe estar encauzada en descubrir a quien efectúa la infracción y merece ser sancionado para el restablecimiento de las situaciones normales de la actividad empresarial.

Respecto al juicio de necesidad⁶¹, conlleva una ponderación sobre la medida utilizada y otras plausibles de ser adoptadas y que puedan conllevar una menor injerencia en el derecho de la persona empleada. Por tanto, se debe justificar la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la finalidad buscada, debiéndose recurrir a ellos preferentemente en los supuestos en que existan (García Salas, 2016, p. 134). Se entiende así que tales sistemas deben tener un carácter de subsidiarios y únicamente adoptarse en casos de *ultima ratio*. Es lógico que, si hubiere otras actuaciones a llevar a cabo de menor carácter

⁵⁹ STC 66/1995, de 8 de mayo (FJ 5.º).

⁶⁰ Tal y como señala Muñoz Sabaté (2001, p. 239), en los supuestos en los cuales se ha de justificar una actividad basada en indicios (la comisión de una irregularidad por la persona trabajadora que justificaba la adopción de la medida de videovigilancia) no resultará sencillo, ni para la parte que lo alega ni para el órgano juzgador.

⁶¹ No hay que confundirlo, aun cuando es muy similar en este supuesto, con el requisito civilista de necesidad, el cual no valora la existencia de otros medios probatorios menos intrusivos, sino que valora si la prueba es o no «superflua y redundante [...] por no aportar nada nuevo al debate» (De Urbano Castrillo, 2009, p. 24).

lesivo y el centro empresarial hubiese rehuído de ellos para la instalación de la videovigilancia, el órgano juzgador no podrá admitir tal prueba, debiendo considerarla como ilícita.

En último lugar, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto conlleva un equilibrio entre las ventajas que ha supuesto la adopción de la medida con los perjuicios causados: patrimonio empresarial e intromisión, respectivamente. A la hora de valorar qué derechos van a quedar más vulnerados en este «choque», aunque ambos son derechos constitucionalmente protegidos, el derecho a la intimidad de la persona empleada debe tener preferencia al ser un derecho fundamental frente a los derechos de propiedad y patrimonio empresarial, cuya protección es menor al ser ambos principios rectores. Este planteamiento no conlleva una valoración absoluta del derecho fundamental, pero sí que deberá tenerse en cuenta como un método de prevalencia en la ponderación de los intereses, y ahí radica la importancia de valorar todas las demás circunstancias analizadas anteriormente.

Estos tres juicios debidamente dictaminados por la jurisprudencia del TC han de conjugarse con diferentes variables a la hora de la efectiva proporcionalidad valorada por el órgano judicial. Para ello, y de manera primigenia, han de existir razonables sospechas de la comisión de infracciones. La mera existencia de indicios no es motivo suficiente para la adopción de tales medidas en el ámbito empresarial, y mucho menos para su aceptación como medio de prueba en el proceso laboral. Estas sospechas han de ser indicios razonables de comisión de una actividad ilícita o inmoral que está conllevando un perjuicio a la empresa.

5. La no superación del juicio de proporcionalidad y sus consecuencias jurídico-procesales

La pregunta a realizar en el presente epígrafe es ¿qué sucederá cuando no se cumplan tales límites? Si el órgano juzgador, en el momento de valorar la prueba, detecta el incumplimiento de alguno de los límites anteriormente desarrollados (ya sea por falta de necesidad, idoneidad, proporcionalidad, utilización indiscriminada o inexistencia de sospechas razonadas que justifiquen su utilización), tendría que inadmitir la prueba al haberse obtenido tal fuente a través de la violación de los derechos fundamentales, descartando en el presente supuesto los casos de pruebas irregulares por meros defectos procesales (De Urbano Castillo, 2009, p. 23). En tal supuesto estaríamos ante una prueba ilícita⁶², que de ser la única prueba de cargo para la justificación de la sanción –usualmente el despido– adoptada contra quien infringió la buena fe contractual, conllevaría la declaración de nulidad de la misma, aun encontrándonos históricamente con sentencias que han ido variando su interpretación, admitiendo o inadmitiendo las pruebas conforme a cambios doctrinales del órgano máximo garante de la constitucionalidad.

⁶² Como correctamente pone de manifiesto Picó i Junoy (2007, p. 124), prueba ilícita no es prueba prohibida por ley, sino la que vulnera los derechos fundamentales en su práctica u obtención.

No se comparte la opinión vertida por parte de la doctrina científica de la declaración de improcedencia del despido en este tipo de supuesto de obtención de imágenes por videoconferencia y no superación del juicio de proporcionalidad⁶³. Esta interpretación conllevaría entender que la causa de la sanción no ha quedado acreditada, aspecto que no concordaría con la situación aquí valorada. En el presente supuesto es evidente que se ha de valorar que la medida de videovigilancia adoptada por la empresa ha acreditado la existencia de unos hechos, pero se ha obtenido en perjuicio de los derechos fundamentales de la persona trabajadora afectada, suponiendo así una declaración *ipso facto* de nulidad del medio de prueba utilizado.

Acudiendo al artículo 90.2 de la LRJS, puede entenderse que el órgano juzgador deberá valorar cuándo la prueba es ilícita y en tal caso no será admitida –cabe impugnación en supuesto de admisión a través del incidente contradictorio del art. 90.2 LRJS y, supletoriamente, el art. 287 LEC⁶⁴–. En la misma medida y para justificar nuestra postura, hemos de acompañarla con el artículo 108.2 de la LRJS, que especifica que «será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador»⁶⁵, debiendo procederse a su readmisión con el abono de los salarios de tramitación (art. 113 LRJS). Puede señalarse, por ende, una clara postura normativa de declarar el despido como nulo en los supuestos de prueba ilícita, lo cual lo manifiesta tanto en el ET como en diferentes artículos de la LRJS.

No es menos cierto que aunque la ley haya sido clara en su posicionamiento, la jurisprudencia de los diferentes órganos jurisdiccionales ha ido variando en cuanto a su interpretación, primando, incomprensiblemente, doctrinas favorables de la declaración de improcedencia del despido (imposibilidad de demostrar el hecho) en los supuestos en los que la prueba sea ilícita⁶⁶. Es por eso que las tesis que promulgan la nulidad en tales

⁶³ Tal y como analizan Colás Neila y Yélamos Bayarri (2018, p. 257), erróneamente las personas defensoras de la idea de improcedencia del despido por prueba ilícita y aquellas que parten de ideas de nulidad del mismo se apoyan en el artículo 11.1 de la Ley orgánica del Poder Judicial («No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales»).

⁶⁴ Sobre este aspecto, Abel Lluch (2005, p. 239) indica que «no es posible que el tribunal pueda soslayar el incidente de ilicitud e inadmitir de oficio y *ab limine* una prueba por ilícita, como puede hacer al inadmitir una prueba por impertinente o inútil».

⁶⁵ En la misma línea se pronuncia el artículo 55.5 del ET: «Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador».

⁶⁶ Mayoritariamente compartida por la jurisprudencia es la teoría que promueve la idea de que la obtención de manera ilícita de imágenes por sistemas de videovigilancia supone la declaración de improcedencia del despido. Sobre ello puede leerse la STC 39/2016, de 3 de marzo; STEDH, asunto López Ribalda c. España, de 9 de enero de 2018; y STSJ de Castilla-La Mancha 25/2018, de 12 de enero. Sobre ello hay que remarcar dos sentencias primigenias en el tiempo que marcaron esta primera línea doctrinal a seguir. La primera es la STSJ de Cataluña 7109/2000, de 5 de septiembre (FJ 1.º), que señala que:

supuestos son minoritarias⁶⁷, aun cuando es lo estipulado en los diferentes cuerpos normativos que regulan el proceso laboral. Si bien es cierto que la legislación laboral ha potenciado la figura del «juez» como ente para la calificación del despido conforme a su propia interpretación, este ha de ser garante de los derechos de las partes debidamente estipulados en los muy variados cuerpos normativos. Su misión es la valoración del juicio de proporcionalidad conforme los diferentes límites ya examinados, con la idea de observar qué valores han de predominar y, por consiguiente, declarar la prueba como lícita o ilícita. Esto último supondría la imposibilidad de subsanación de la prueba de videovigilancia, no teniéndose en cuenta la misma para la decisión judicial. En la misma línea, es por ello que entendemos que, en el supuesto en que existieran otro tipo de pruebas conexas que no han sido consideradas como ilícitas, el despido no tiene por qué considerarse como nulo, pues existen variados datos fácticos justificativos que permiten continuar con la valoración de los hechos.

En estos supuestos en los que se acompaña la prueba ilícita de captación de imágenes con otro tipo de práctica probatoria, hay que analizar tres situaciones:

- La existencia de los demás medios de prueba complementarios tiene la suficiente carga probatoria para justificar, por sí misma, la sanción adoptada y que dichos medios complementarios no provienen de la videovigilancia. En estos supuestos aquí analizados, puede entenderse que la prueba utilizada, como, por ejemplo, una testifical, es independiente de la grabación y, por tanto, da constatación de la existencia de las irregularidades. Aun cuando no se cumpliera el juicio de proporcionalidad analizado en el apartado anterior, y la prueba conseguida a través de

[...] la cuestionada calificación del despido litigioso debe vincularse al «móvil» que lo determina o a la «violación» de los derechos y libertades a que se refiere el art. 55.5 ET y no a la «ilegalidad» de alguna de las pruebas incorporadas al proceso; circunstancia que si bien puede trascender a la decisión que finalmente se adopte (en la medida en que la misma incida en la prueba de los hechos y su consecuente implicación en el principio de inversión de la carga probatoria), no afecta –de forma directa– a la calificación que, en derecho, merezca la decisión disciplinaria de la empresa ni (obviamente) a la nulidad de lo actuado (petición que es la que, finalmente, se infiere del último párrafo de este primer motivo de recurso).

En segundo lugar, la STSJ de Andalucía 1050/2001, de 9 de marzo (FJ 2.º), pone de manifiesto:

[...] es dudoso que la eventual ilicitud de la prueba pueda determinar la nulidad del despido, porque este se basa en la conducta del trabajador y no en móvil atentatorio a su derecho a la intimidad, salvo que se quiera trasladar la construcción de la doctrina del árbol envenenado a este campo, lo que es inadecuado, pues no se juzga la ineficacia de pruebas en un proceso penal.

⁶⁷ A modo de ejemplo puede estudiarse la sentencia que ha sido la base para múltiples pronunciamientos posteriores al terminar de unificar doctrinalmente estas teorías de nulidad existentes en muy variadas sentencias constitucionales (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, 114/1989, de 22 de junio, 186/1996, de 25 de noviembre, 1/1998, de 12 de enero, 57/1999, de 12 de abril, 20/2002, de 28 de enero, y 49/2003, de 17 de marzo), la STC 196/2004, de 15 de noviembre (FJ 10.º): «la reparación de la lesión de un derecho fundamental que hubiese sido causado por el despido laboral debe determinar la eliminación absoluta de sus efectos, es decir, la nulidad del mismo».

cámaras ocultas fuere declarada ilícita por vulneración de un derecho fundamental, no se constataría la nulidad de la sanción impuesta al existir suficiente material fáctico para la demostración del hecho, declarándose la procedencia del despido.

- Los medios de prueba acompañados no tienen suficiente carga probatoria. La declaración de ilícita de aquellas pruebas de videovigilancia oculta llevaría al órgano juzgador a analizar el restante material fáctico aportado por las partes. Si ya vimos en el primer supuesto que el despido sería procedente, en el presente supuesto no podría declararse como tal, al no tener la suficiente capacidad de demostrarse la existencia de la infracción por la parte empleada. El órgano juzgador, tras el análisis de la prueba propuesta y práctica en la vista del juicio oral, podría optar por dos situaciones. La primera, y la que nos parece más lógica, es la declaración de nulidad del despido al ser ilícita la única prueba que constata la existencia de los hechos que han desembocado en el despido, tal y como ya se ha puesto en evidencia en las líneas anteriores del presente epígrafe. Respecto a la segunda, que es aquella adoptada por la mayoría de tribunales, la ilicitud de la prueba conllevaría la declaración de improcedencia del despido al no poder constatar la existencia de la infracción con los restantes medios probatorios. Ambas opciones son plausibles, pues en ellas juegan un papel importante todas las pruebas en su conjunto, pudiéndose entender el supuesto de nulidad del despido al ser declarada como prueba ilícita la única que tenía suficiente carga probatoria para evidenciar la irregularidad, así como la improcedencia del despido por valorarse las restantes pruebas prácticas y su falta de capacidad para asentar una postura acusatoria contra el empleado.
- Los demás medios de prueba complementarios se obtienen a consecuencia de las grabaciones ilícitas. Partimos de la misma opinión que Colás Neila y Yélamos Bayarri (2018, pp. 272-274), según la cual en el proceso laboral la teoría de los frutos del árbol envenenado no puede hacer relación entre la prueba ilícita y la calificación del despido, pues se estaría calificando de improcedente el despido al no poder valorar el órgano juzgador la prueba. En estos supuestos, ha de entenderse más la necesidad de aplicar la regla de la valoración que la regla de la exclusión, que tiene una mayor cabida en el proceso penal, en el cual rigen una serie de principios y garantías ajenos al proceso social, tal y como es la presunción de inocencia. No obstante, esta teoría tiene cabida parcial en un único supuesto laboral⁶⁸, en el que la ilicitud de la prueba de videovigilancia conlleve una

⁶⁸ Aun siendo en el ámbito penal, esta teoría puede coger acomodo igualmente para el ámbito laboral, y está desarrollada por la STC 165/2005, de 20 de junio (FJ 12.º):

[...] no pueden considerarse pruebas de cargo y obtenidas con todas las garantías aquellas que han sido conseguidas con vulneración de derechos fundamentales sustantivos, pues aunque esta prohibición de valoración no se halla proclamada en un precepto constitucional que explícitamente la imponga, ni tiene lugar inmediatamente en virtud del derecho sustantivo originariamente

nulidad de todas aquellas que tengan conexión con la misma o su origen radique en ella, como, por ejemplo, puede ser el conocimiento de un/una testigo por la captación de imágenes. En tales circunstancias, todas las pruebas derivadas de aquella que haya sido declarada nula tendrán la misma consideración, conllevando una nulidad del despido a causa de la ilicitud de las pruebas, no por relación directa con la calificación del despido, sino por la propia norma laboral ya desarrollada que califica como nulos los despidos basados en una prueba ilícita vulneradora de derechos fundamentales.

6. A modo de reflexión final

La videovigilancia como medida de control laboral, que nace del poder de dirección empresarial recogido en el artículo 38 de la CE relativo a la libertad de empresa (García Salas, 2016, p. 31), supone un avance en la detección de irregularidades en el centro de trabajo, proporcionando una protección de la libre empresa y la propiedad en beneficio de la persona empleadora, facilitando el acceso, conservación, reproducción y transmisión de las imágenes captadas (Thibault Aranda, 2011, p. 218). Es usual la aportación de la videograbación –ya sea informada u oculta– al proceso como prueba electrónica (Pinto Palacios y Pujol Capilla, 2017, p. 265), mostrándose como una de las futuras pruebas imprescindibles de todo proceso (Bueno de Mata, 2014, p. 172). El avance de la sociedad conlleva una mayor digitalización, la cual a su vez provoca la aparición de nuevas medidas de control tecnológicas, que facilitan la labor a la persona empleadora para la protección de su patrimonio, empresa e intereses empresariales en general. No obstante, a la vez que se incrementa este beneficio, surge paralelamente la sombra de la incertidumbre jurídica al estar ante medidas de injerencia en la vida privada de la persona afectada.

El tiempo actual permite diferentes interpretaciones conforme a la muy variada doctrina y normativa, existiendo una indeterminación que conlleva una «etapa de conflictividad» (Altés Tárrega, 2020, p. 359). Acudiendo a la última resolución del TEDH en el caso Ribalda II, doctrina continuista de la línea marcada por la mayoría de juzgados y tribunales, aun existiendo algunos TSJ que vacilan sobre la misma, puede entenderse una parcial solución a la conflictividad existente hasta el momento, no permitiéndose la instalación de medios de grabación ocultos salvo en aquellos supuestos en los cuales existan razonadas sospechas de la comisión de infracciones contra el centro empresarial. Asimismo, será necesaria

afectado, expresa una garantía objetiva e implícita en el sistema de los derechos fundamentales, cuya vigencia y posición preferente, en el Estado de derecho que la Constitución instaura, exige que los actos que los vulneren carezcan de eficacia probatoria en el [...]. A partir de estas premisas hemos venido afirmando la lesión del derecho a un proceso con todas las garantías al valorar pruebas obtenidas directamente con vulneración de derechos fundamentales, como acontece en ese caso, u otras que sean consecuencia de dicha vulneración.

la vía de la ponderación para determinar la no existencia de otras vías menos lesivas, que su utilización se encuentre limitada al lugar de los posibles hechos por un periodo de tiempo determinado, sea una medida necesaria y la injerencia no suponga un gran perjuicio. A través de este modelo de límites de proporcionalidad no se resquebraja el principio *in dubio pro operario*, sino que se promueve la valoración ponderada de los diferentes intereses acaecidos conforme a un conjunto de circunstancias específicas.

Por tanto, no se establece ninguna directriz para la valoración de la prueba, sino que la misma se seguirá rigiendo por el principio de la libre valoración conforme a cada caso concreto y las circunstancias en él acaecidas. De este análisis sobre los derechos enfrentados y los límites de ponderación, el órgano judicial podrá resolver de muy variadas maneras, desde entendiendo la necesidad de la empresa en la instalación de las medidas a consecuencia de las sospechas razonadas suficientes para interferir en la intimidad de personas empleadas, así como la declaración de nulidad de la prueba aportada a consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental, debiendo valorar el supuesto conforme a los restantes medios de prueba practicados para la declaración de despido procedente, improcedente o nulo.

Los tribunales internos tendrán el deber de garantizar que las medidas tomadas dentro del centro de trabajo no vulneren los derechos de las personas trabajadoras y sean siempre proporcionadas y fundadas⁶⁹, en búsqueda del menor perjuicio posible, y cumpliendo la normativa interna sobre la práctica probatoria y, concretamente, sobre la videovigilancia⁷⁰, todo ello recordando la no necesidad del consentimiento expreso para su instalación (González González, 2016, p. 140), pero siendo de interés la información previa de su existencia para facilitar su utilización como prueba procesal, a no ser que existan suficientes indicios para la superación del juicio de proporcionalidad analizado ya previamente. Así, el propio TEDH elabora un conjunto de medidas para garantizar la privacidad en los supuestos de videovigilancia y que los tribunales han de advertir y ponderar en el momento de conocer y resolver cualquier asunto⁷¹: (1) advertencia previa y clara respecto a la instalación de la cámara de vigilancia, su ubicación y funcionamiento; (2) grado de intrusión de la medida: lugar y duración; (3) número de personas que tienen acceso a las imágenes; (4) valoración de los fines de la medida en consideración de la sospecha existente; (5) posibilidad de utilización de otro tipo de medidas menos intrusivas y dañinas; (6) valorar si los fines de la medida tuvieron utilidad para alcanzar los resultados perseguidos. Es importante establecer línea jurisprudencial estable que ponga fin a la disparidad de interpretaciones y que proporcione estabilidad y seguridad jurídica al personal empleado, empleador y judicial.

⁶⁹ Asunto Bărbulescu vs. Rumanía, de 5 de septiembre de 2017 (apdo. 120).

⁷⁰ Asunto Köpke vs. Alemania, de 5 de octubre de 2010.

⁷¹ Asunto López Ribalda y otros vs. España, de 17 de octubre de 2019 (apdo. 116).

Referencias bibliográficas

- Abel Lluch, Xavier. (2005). *Iniciativa probatoria de oficio en el proceso civil*. Bosch.
- Abel Lluch, Xavier. (2011). La prueba electrónica. En Xavier Abel Lluch y Joan Picó i Junoy (Dir.), *La prueba electrónica: serie sobre estudios prácticos de los medios de prueba* (pp. 15-230). Bosch.
- Altés Tárrega, Juan Antonio. (2020). La videovigilancia encubierta en la nueva regulación sobre derechos digitales laborales y la incidencia de la STEDH López Ribalda (II). *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 55, 327-362.
- Baz Rodríguez, Jesús. (2019). La Ley orgánica 3/2018 como marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales. Claves para un análisis sistemático. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 54, 49-78.
- Berlanga de la Pascua, Carlos. (2018). Límites de la videovigilancia. *La Toga*, 197, 64-68.
- Bueno de Mata, Federico. (2014). *Prueba electrónica y proceso 2.0: especial referencia al proceso civil*. Tirant lo Blanch.
- Calonge Crespo, Iñaki. (2010). Videovigilancia y seguridad pública. En José Francisco Etxeberria Guridi (Dir.), *Videovigilancia. Ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular la protección de los datos personales* (pp. 81-106). Tirant lo Blanch.
- Chacartegui Jávega, Consuelo. (2018). Videovigilancia en el lugar de trabajo y «expectativa razonable de privacidad» según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Comentario a la Sentencia de 9 de enero de 2018 (caso López Ribalda contra España). *Revista de Derecho Social*, 83, 119-132.
- Colás Neila, Eusebio y Yélamos Bayarri, Estela. (2018). Prueba digital ilícita y calificación del despido: la constatación judicial de la vulneración de derechos fundamentales no puede suponer otra cosa sino la nulidad. En Josep de Quintana Pellicer, Mar Mirón Hernández y Francisco Pérez Durán (Dir.), *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals* (pp. 255-283). Consejo General del Poder Judicial, Associació Catalana de Iuslaboralistes.
- Costas Rodal, Lucía. (2017). *Intimidad, grabación de imagen y sonido y prueba en el proceso*. Aranzadi.
- Devis Echandía, Hernando. (1984). *Compendio de derecho procesal civil*. Editorial ABC.
- Durán López, Federico. (2018). El uso de las TIC en el trabajo, ¿protección o hipergarantía? *Revista del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid*. <http://mynmedia.mynews.es>.
- Fernández López, María Fernanda. (2006). La intimidad del trabajador y su tutela en el contrato de trabajo. En María Emilia Casas Baamonde, Jesús Cruz Villalón y Federico Durán López (Coords.), *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer* (pp. 615-671). La Ley.
- García García, Clemente. (2003). *El derecho a la intimidad y dignidad en la doctrina del Tribunal Constitucional*. Editum. Ediciones de la Universidad de Murcia.
- García Salas, Ana Isabel. (2016). *Necesidades empresariales y derechos fundamentales de los trabajadores*. Lex Nova.
- Gimeno Sendra, Vicente. (1997). El registro de la propiedad y el derecho a la intimidad. *La Ley. Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, 3, 1.851-1.858.

- González González, Carlos. (2016). Control empresarial de la actividad laboral, videovigilancia y deber informativo. A propósito de la STC de 3 de marzo de 2016. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 5, 129-148.
- Gútiérrez Sainz-Pardo, Alejandra. (15 de febrero de 2018). ¿Supone la utilización de cámaras de videovigilancia una vulneración del derecho fundamental a la intimidad del trabajador? *Legal Today*. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-civil/civil/supone-la-utilizacion-de-cameras-de-videovigilancia-una-vulneracion-del-derecho-fundamental-a-la-intimidad-del-trabajador-2018-02-15/>.
- Henríquez Tillería, Sebastián. (2019). Protección de datos, videovigilancia laboral y doctrina de la sentencia López Ribalda II: un peligroso camino hacia la degradación de la obligación de información. *IusLabor*, 3, 55-80.
- Jaume Bennasar, Andrés. (2010). *La validez del documento electrónico y su eficacia en sede procesal*. Lex Nova.
- López López, Julia. (2015). *La extinción del contrato como última ratio: los mecanismos de protección del contrato de trabajo*. Bomarzo.
- Martínez, Héctor Armando Jaime. (2015). La prueba electrónica en el proceso laboral. *Omnia*, 3(21), 276-296.
- Mieres Mieres, Luis Javier. (2002). *Intimidad personal y familiar: prontuario de jurisprudencia constitucional*. Aranzadi.
- Montero Aroca, Juan. (2000). *Introducción al proceso laboral*. Marcial Pons.
- Montero Aroca, Juan. (2007). *La prueba en el proceso civil*. Civitas.
- Muñoz Sabaté, Lluís. (2001). *Fundamentos de prueba judicial civil LEC 1/2001*. Bosch.
- Navarro Nieto, Federico. (2019). Las facultades de control a distancia del trabajador: videovigilancia y grabación del sonido. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 150, 71-89.
- Ojeda Bello, Zahira. (2015). El derecho a la protección de datos personales desde un análisis histórico-doctrinal. *Tla-melaua. Revista de Ciencias Sociales*, 38(9), 58-71.
- Ormázabal Sánchez, Guillermo. (2000). *La prueba documental y los medios e instrumentos idóneos para reproducir imágenes o sonidos o archivar o conocer datos*. La Ley.
- Picó i Junoy, Joan. (2007). Alcance de la prueba ilícita en la LEC. *Justicia. Revista de Derecho Procesal*, 3-4, 122-124.
- Pinto Palacios, Fernando y Pujol Capilla, Purificación. (2017). *La prueba en la era digital*. La Ley.
- Sentís Melendo, Santiago. (1979). *La prueba. Los grandes temas del derecho probatorio*. Jurídicas Europa-América.
- Serra Uribe, Carlos Enrique. (2006). *Derecho a la intimidad y videovigilancia policial*. Ediciones del Laberinto, SL.
- Serrano Olivares, Raquel. (2001). El derecho a la intimidad como el derecho a la intimidad en el ámbito laboral. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 103, 97-124.
- Taruffo, Michele. (2008). *La prueba*. Marcial Pons.
- Thibault Aranda, Javier. (2011). La videovigilancia en el puesto de trabajo. En José Ramón de Verda y Beamonte (Coord.), *El derecho a la imagen desde todos los puntos de vista* (pp. 217-240). Aranzadi.
- Urbano Castrillo, Eduardo de. (2009). *La valoración de la prueba electrónica*. Tirant lo Blanch.
- Valle Villar, José Manuel del. (1992). El derecho a la intimidad durante la relación de trabajo en el ordenamiento laboral español. En Luis García-San Miguel Rodríguez-Arango (Coord.), *Estudios sobre el derecho a la intimidad* (pp. 157-184). Tecnos.

