

CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA
GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS



Universidad de Valladolid

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO de FIN de GRADO

DERECHO a la INTIMIDAD del TRABAJADOR

Presentado por M^a Concepción Arribas Hernanz

Autorizado por M^a Isabel Palomino Diez

Segovia, 29 de junio 2021

ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1	
Caracterización Derecho a la Intimidad del Trabajador	
1.1 Concepto de Intimidad	6
1.1.1 Nacimiento, Evolución y Significado.....	6
1.2 Dignidad, Intimidad y Seguridad Laboral	8
1.3 Principio de Buena Fe, Diligencia y Confianza en la Relación Laboral	10
CAPÍTULO 2	
Contextualización Normativa y Jurisprudencial	
2.1 Tratamiento Normativo Internacional	12
2.2 Normativa Nacional	14
2.2.1 Constitución Española y Ley Orgánica de Protección de Datos.....	14
2.2.2 Estatuto de los Trabajadores, Ley 2/2015 y otras herramientas normativas laborales	17
2.2.3 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones.....	20
2.3 Jurisprudencia Europea	23
2.2 Jurisprudencia Constitucional	26
2.5 Jurisprudencia Tribunal Supremo	28
CAPÍTULO 3	
Investigación “Incidencia de la Video vigilancia en el Mercado Laboral “	
3.1 Justificación Metodología utilizada y Hoja de ruta	32
3.2 Resultados encuestas Trabajadores-Empleados	33
3.3 Resultados encuestas Empleador-Empresario	43
CAPÍTULO 4	
Conclusiones - Propuesta de Actuación	
4.1 Conclusiones	50
4.2 Propuestas de Actuación	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXO I	
Plantilla Encuesta Empleado-Trabajador.....	
ANEXO II	
Plantilla Encuesta Empleador-Empresario.....	

INTRODUCCIÓN

En este Trabajo analizo uno de los derechos fundamentales más interesantes de la Relación Laboral, cual es “ La Intimidad del Trabajador ” (art. 4.2 e) ET) ¹

El campo de visibilidad de este derecho en cuanto a su control es muy amplio:

- Programas que monitorizan la conexión-desconexión en el teletrabajo.
- Control en tiempo real de la ubicación del trabajador a través de la Geolocalización.
- Sistemas de control de imágenes, utilizando Videovigilancia.
- Sistemas de control de equipos informáticos (correos electrónicos)
- Sistemas de control de dispositivos móviles entregados por la empresa al trabajador, en el ejercicio de sus funciones.
- Seguimiento de las situaciones de Incapacidad Temporal, mediante la contratación de detectives, por parte de las Mutuas de A.T. y E.P. dada su condición de gestoras de la prestación económica de I.T.

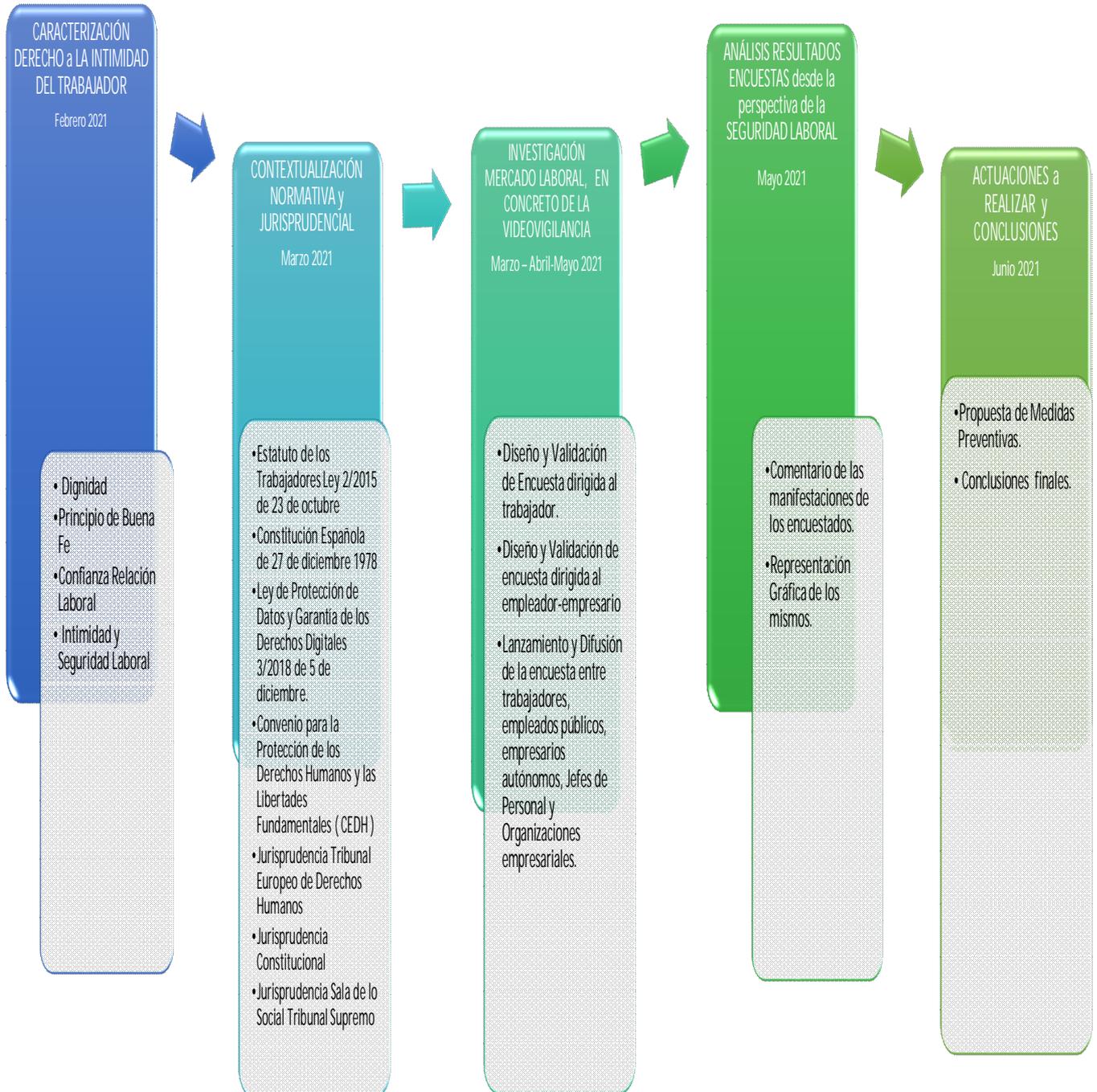
Ante esta diversidad de mecanismos de control del desempeño laboral, dada la actual y progresiva transformación digital de nuestra sociedad actual y, en consecuencia, del campo empresarial e institucional, en el que su estructura y morfología han cambiado notablemente, con la intención de centrar el objetivo principal de este estudio, en uno sólo de ellos, me ajustaré a uno de los medios que genera mayor dificultad en su implantación, por el carácter invasivo e intrusivo, que sus propias características técnicas así lo configuran, son los Sistemas de Videovigilancia.

La Hoja de Ruta y cronograma que he seguido en este proceso, consta de los siguientes apartados:

- Caracterización de este derecho, relación con la Dignidad del trabajador y símbolo del Principio de Buena Fe Contractual, base de la confianza entre Trabajador y Empresario. Así como su aproximación a la consideración de Derecho a preservar al amparo de la Seguridad Laboral.
- Contextualización normativa y jurisprudencial del mismo, cuyo conocimiento permite su ejecución respetuosa en términos legales.
- Investigación en el mercado laboral, sobre el tratamiento del mismo en las empresas, para lo que realizo una encuesta , a través de cuyos resultados, pretendo demostrar la vinculación de este método de control , con un nuevo riesgo emergente en la población trabajadora, de carácter psicosocial, derivado de la exposición prologada a cámaras de videovigilancia.
- Exposición y Análisis de las principales cuestiones derivadas de esta prospección, a través de las manifestaciones de distintos sectores económicos, públicos, privados, diversidad de categorías profesionales y amplia escala de edad, que comprenderá desde los primeros años de inicio en el mercado laboral, hasta los últimos años de vida laboral, momento en el que la experiencia produce y aporta una importante retroalimentación, que aporta mucha y razonada valoración de las propuestas analizadas.

¹ Artículo 4.2 e) del R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se regula el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Expondré mis Conclusiones sobre el tratamiento adecuado a este derecho del trabajador, consustancial con el deber de control empresarial, dada la necesaria ponderación entre los intereses de la organización empresarial y las necesidades derivadas de la ejecución laboral y las prerrogativas indisponibles que protegen la esfera individual del trabajador.
- Finalmente, tras este análisis, propondré las Medidas o propuestas, que desde el punto de vista de la Tutela de los Datos y la Seguridad Laboral, permitirán dar respuesta de manera preventiva y, en otros casos, mitigarán las consecuencias negativas que la Insatisfacción Laboral, pueden llegar a provocar en el día a día del trabajador, como consecuencia de esta supervisión constante de su imagen.



CAPITULO 1

CARACTERIZACIÓN DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

CAPITULO 1: Caracterización Derecho a la Intimidad del Trabajador

1.1 Concepto de Intimidad

1.1.1 *Nacimiento, Evolución y Significado*

La configuración de este derecho fundamental en nuestro marco de Relaciones Laborales, ha de partir necesariamente por la caracterización del concepto de Intimidad; ello nos llevará a entender cuáles han de ser los límites que especialmente el empleador ha de respetar, proteger y preservar, dado el evidente conflicto de intereses entre el control empresarial y “aquellas prerrogativas de naturaleza indisponible que protegen la esfera individual de la persona en el lugar de trabajo”². Los peligros derivados de los avances técnicos posibilitan una intromisión creciente en la intimidad de las personas y, en consecuencia, del trabajador, de ahí que no exista un concepto satisfactoriamente delimitado que permita comprobar la importancia del Derecho Humano a la Intimidad.

Es interesante hacer un breve recorrido del concepto, puesto que el contexto de cada momento histórico y la confluencia de factores no sólo económicos, sociales, normativos, tecnológicos e incluso de carácter preventivo, desde el punto de vista de la seguridad laboral y, de nuevos riesgos emergentes, permiten acercarnos a la extensión y comprensión de este derecho.

En la Grecia clásica y Roma, la primacía recaía en la Comunidad, no en el aspecto individual, pues en aquel momento era prácticamente inexistente. Posteriormente en el Renacimiento recuperan un papel relevante los valores del hombre de forma más esencial, así hasta llegar al proceso de construcción del Estado liberal, donde fundamentalmente tiene su génesis la idea de intimidad o privacidad (*privacy*), siendo diversos filósofos ingleses quienes se ocupan de esta noción (Thomas Hobbes, John Locke y John Stuart Mill principalmente) “ *aportando los conceptos de libertad y autonomía, esfera exenta de interferencias, plena realización de la individualidad... que, en definitiva, conducen a la idea de intimidad, de ahí que se afirme, que el fundamento de la actual noción de intimidad proceda básicamente del pensamiento anglosajón*”.³

El origen del concepto de Intimidad está estrechamente vinculado a la burguesía liberal, en aquel momento “*la propiedad es la condición para acceder a la intimidad... De ahí que las primeras formulaciones sobre la *privacy* aparezcan vinculadas a la idea patrimonial (<< *privacy property right* >>)*

Posteriormente el contexto de “privacidad” se transforma, pasando a la “inviolabilidad de la persona” (privacy personality). La tutela de la intimidad se desprende de ese carácter elitista anterior, convirtiéndose en algo inherente a la propia Condición Humana, el derecho que todos tienen a verse libres de injerencias e intrusiones en su esfera privada.

La primera formulación de este derecho aparece en el trabajo de Samuel D. Warren y Louis D. Brandeis, quienes publicaron el 15 de diciembre de 1890 en la Harvard Law review, un artículo sobre la teoría del Right to Privacy, cuyo objetivo se centraba en la necesidad de establecer un límite jurídico que prohibiese intromisiones de la prensa en la vida privada. Así comienza a

² (Agustina Sanllehi, 2009) Privacidad del trabajador versus Deberes de prevención del delito en la empresa, pág. 11

³ (Vicente Pachés, 1998) El Derecho del Trabajador al Respeto de su Intimidad, pág.52 y ss.

protegerse el derecho objeto de este trabajo desde el punto de vista del núcleo esencial de la Personalidad.

Progresivamente, a mediados del Siglo XX, comienza el reconocimiento constitucional del derecho a la Intimidad.

En el ámbito internacional, es a partir de 1948 cuando comienza a hablarse de vida privada, concretamente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 (artº. 12) ⁴, a lo que le seguirá dos años más tarde el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades públicas firmado en Roma (al que se aludirá más tarde en el capítulo 2 de Contexto normativo) y en 1966 con la suscripción en Nueva York del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Todos estos documentos engloban la vida privada, la vida familiar, la inviolabilidad del domicilio y de la correspondencia, todo ello lleva a considerar, que estos derechos tienen como origen común, el derecho a la Intimidad.

En Europa se llevará a cabo un reconocimiento constitucional de la Intimidad, a través de su configuración como Derecho Fundamental.

Para concluir este punto, en el que pretendo acercarnos al significado y dimensión del derecho a la Intimidad, recurriré a la tradicional "teoría de las esferas ", donde se caracteriza la privacidad, como las diferentes formas de proteger la actividad de la persona, representada a través de círculos concéntricos. *"Así 1) el núcleo duro o círculo más estrecho afecta al interior de cada persona y a su vida íntima, donde debe existir el derecho de toda persona a resistirse a cualquier tipo de revelación. La vida íntima deberevelarse únicamente a aquellos que la persona libremente decida. 2) ...esfera relativa a la vida social del individuo, en la que se incluye su entorno laboral.....las revelaciones que pudieran razonablemente exigirse deberían de estaren el origen de la relación laboral o profesional "* ⁵, de esta forma el empresario tendría un acceso legítimo a datos de trabajador de carácter reservado.

Para concluir este apartado, citando a Rodríguez Piñero, conforme a la jurisprudencia constitucional española, el derecho a la Intimidad es, ante todo " el poder de resguardar un ámbito reservado por el individuo para sí y su familia de una publicidad no querida "; un derecho a la no injerencia, a que los demás no sepan ni indaguen lo que " somos" o lo que hacemos e, incluso, lo que pensamos y creemos.....(STC 202/1999) ⁶.

Sin embargo, esta exclusión de injerencia de otros, resulta afectada de forma ineludible por la ejecución del contrato de trabajo, pues el trabajador se desprende de muchos aspectos privados, en la medida que los abre a conocimiento de terceros en el marco de la organización productiva, lo que implica "una interpretación y mutuo condicionamiento entre este derecho fundamental y la lógica contractual " .

⁴ Artº. 12 Declaración Universal de Derechos Humanos: Nadie será objeto de inferencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataque a su honra o a su reputación.

⁵ Agustina Sanllehí, J. (2009). Privacidad del trabajador "versus" deberes de prevención del delito en la empresa, pág. 7

⁶ Rodríguez Piñero y Bravo-Ferrer M. "Contrato de Trabajo e Intimidad del Trabajador ", La Ley nº 6033 4/06/2004, ref. D 127

1.2 Dignidad, Intimidad y Seguridad Laboral

El derecho a la Intimidad y, en concreto su evidencia a través del uso de la video vigilancia en el lugar de trabajo, pasa necesariamente por un tratamiento integral y holístico del mismo, especialmente con otro derecho fundamental, la Dignidad del trabajador, como así se expresa en el artº. 4.1 e) E.T. al hacer referencia a “la consideración debida a su dignidad ”

A lo largo de la historia, y así ha quedado evidenciado en cuantos contextos sociales y económicos se produjo su vulneración, no se ha podido formular un concepto único e variable de la “Dignidad Humana “. Elemento común, es su carácter inseparable del resto de derechos fundamentales, siendo esta simbiosis la que aporta sentido a todos ellos, proporcionando el feed-back básico que garantiza su eficacia, tanto para los agentes públicos y privados que lo utilizan como herramienta normativa a respetar, como para la persona-trabajador que defenderá su cumplimiento y respeto.

La dignidad es un elemento emocional de la persona, “ *implica respeto, la no consideración de la persona como mercancía o degradar la condición humana a instrumento u objeto al servicio de los poderes (públicos o privados)*”.⁷ De ahí el énfasis dirigido al legislador como garante de dicho derecho , pues el mercado y la economía se regulan por principios distintos de la lógica de la denominada racionalidad social.

El punto de partida de la tutela jurídica, es la Carta Social Europea revisada de 1996, concretamente en su artículo 26⁸, reconociendo al trabajador como beneficiario de la labor de promoción, información y prevención, a realizar por todos los agentes que intervienen en el uso y regulación de este derecho, reconociendo así un cuadro de contenido que exigen actuaciones obligacionales en el sentido marcado por esta normativa.

La dignidad en el trabajo es la dignidad del trabajador y el respeto a su personalidad, siendo una parte esencial de la misma, su propia imagen. En consecuencia es un valor no mercantilizable, y ello porque⁹ “ *la situación jurídica de subordinación laboral no puede legitimar nunca la pretensión de reinstaurar un poder “biopolítico” sobre la persona que trabaja, pues entonces se estaría aceptando la violación del principio de dignidad humana y su respeto en el campo de la actividad económica* “.

⁷ Monereo Pérez, J. (2019). La dignidad del trabajador: dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales. Laborum, pág. 28.

⁸ Artº. 26 Carta Social Europea revisada, 3 de mayo 1996. Estrasburgo: Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1. a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas;

2. a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.

⁹ Monereo Pérez, J. (2019). La dignidad del trabajador: dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales. Laborum, pág. 239

La Relación Laboral presidida por la subordinación, dependencia y ajenidad estará ceñida exclusivamente al objeto específico que exija la prestación comprometida en la firma del contrato de trabajo, sin que ello produzca privación de los derechos fundamentales que se analizan en este trabajo.

También ha de citarse a la normativa tanto básica, como de desarrollo sobre Prevención de Riesgos Laborales, no solo a nivel de poderes públicos, sino también de empresas, agentes sociales, fundaciones..., que han de disponer de herramientas con eficacia normativa como Estrategias, Acuerdos, Protocolos, Campañas.... como una de las tutelas esenciales actuales, de las que disponemos, al amparo de la nueva realidad presente en la esfera de las relaciones laborales, como son los daños derivados de fórmulas específicas de "Acoso Moral, riesgos psicosociales que afectan a la personalidad del trabajador y, en consecuencia, a su Intimidad...", como reflejo de diversas expresiones de Ciberacoso laboral, o violencia digital en el trabajo.

Si bien el acoso psicológico ha existido desde siempre que hay una contraprestación de servicios laborales para otros en régimen de dependencia, su mayor presencialidad en el ámbito de las Relaciones Laborales aparece en las últimas décadas del siglo XX, como consecuencia de cambios constantes en los sistemas organizativos de la empresa, donde el avance vertiginoso de los sistemas de control, que la tecnología pone a disposición del empleador, a través del uso de innovadoras fórmulas de monitorización y seguimiento permanente del trabajador, puede derivar en actuaciones invasivas si no se respetan los límites legalmente establecidos, vulnerándose por lo tanto el derecho a la Intimidad y Dignidad del trabajador.

En este sentido, comienza a recogerse este problema en la VI Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo en 2015 (EWCS 2015)¹⁰ documento donde los riesgos psicosociales son objeto de estudio, siendo éste el grupo de riesgo, al que potencialmente puede estar expuesto el trabajador, respecto a un incumplimiento de la protección del derecho a la Intimidad en el trabajo. A fecha de redacción de este trabajo y debido a las circunstancias derivadas de la situación sanitaria de la Covid 19, no se ha podido completar la nueva redacción que correspondía realizar en 2020.

En la línea del reconocimiento anterior, a nivel estatal el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado en octubre 2020, el documento ESENER¹¹, en el que de nuevo la aparición de riesgos psicosociales comienzan a visibilizarse entre la población trabajadora.

En el Capítulo III de este trabajo, se analizan los resultados de la Encuesta que sobre este derecho a la Intimidad y el uso de video vigilancia en el puesto de trabajo he realizado en los meses de abril y mayo, así como las repercusiones que desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos y el Bienestar Laboral se pueden deducir, para que desde esta percepción de la nueva realidad laboral, se pueda tomar conciencia de alternativas a su mejora, en armonía con el Respeto a la Privacidad e Intimidad del trabajador.

¹⁰ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹¹ ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes) 2019. Datos de España. Madrid, octubre 2020.

1.3 Principio de Buena Fe, Diligencia y Confianza en la relación laboral

La conclusión de este primer capítulo contempla la valoración de uno de los deberes básicos de los trabajadores, “las reglas de la buena fe”, tal como establece el artº. 5.) del E.T.¹²

Esta buena fe ha de estar presente, como si se tratase de una brújula que guía la utilización de cámaras de vigilancia, bien porque su instalación se produjo por una quiebra de la confianza o por la naturaleza de la actividad que requiere de la misma en aras de la seguridad del cliente, del público, de trabajadores y compañeros, por la prevención de delitos, por la protección de secretos industriales, etc.

El cumplimiento de las obligaciones de ambas partes del contrato de trabajo, se complementa necesariamente con el valor del respeto y la confianza, que propicia el buen clima laboral. Aquellas prácticas organizativas que mejoren el bienestar de los lugares de trabajo, inspirarán confianza y fomentarán una cultura empresarial que equilibra hábilmente las necesidades de los trabajadores, los objetivos y los beneficios.

Como expresa Alonso Olea¹³, “en el contrato de trabajo, se debe precisar además:..... qué conducta general, positiva o negativa, se espera y se exige de él como conexas con su cumplimiento contractual y presidiendo éste; cuáles son sus deberes de buena fe”.

La debilitación de la dependencia, por otro lado, trae a primer plano, como deber contractual estricto, el cumplimiento de Buena Fe, sobre el que reposa una confianza que sustituye la supervisión estrecha e incesante de la calidad y cantidad de trabajo” (Alonso Olea y Casas Bahamonde, 1993)

De lo expuesto hasta aquí, claramente se aprecia la necesidad de dar efectividad al derecho a la Intimidad del trabajador, concretamente en cuanto a la tutela de su derecho a la Imagen, expresión de uno de los derechos de su Personalidad, de forma respetuosa, conciliadora y aceptándolo como una nueva situación que va normalizándose en el contexto del derecho de control empresarial, que el empresario tiene reconocido específicamente en el artículo 23 E.T.¹⁴

¹² Artº. 5 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se regula el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

¹³ Alonso Olea, M & Casas Bahamonde, M. E. (1993). Derecho del Trabajo, 13- ed. Madrid, Universidad Complutense, págs. 243 a 248.

¹⁴ Artº. 23 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se regula el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: El empresario podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

CAPITULO 2

CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL DE LA VIDEOVIGILANCIA LABORAL

CAPÍTULO 2: Contextualización Normativa y Jurisprudencial de la Video vigilancia Laboral

2.1 Tratamiento Normativo Internacional de la Video vigilancia en el Trabajo

La Video vigilancia definida por nuestra Real Academia Española, como “ *Vigilancia por medio de un sistema de cámaras fijas o móviles* ”, está configurada en un contexto normativo de Derechos Humanos, que en el ámbito de la relación laboral, requiere de las herramientas normativas que simultáneamente constituyen su cuadro de Limitaciones, Requisitos, Garantías y Legitimidad, tanto para el trabajador, cuya imagen es objeto de captación y tratamiento, como para el empresario que recurre al uso de estos dispositivos, como herramienta de control laboral.

La empresa panóptica está actualmente presente de forma evidente en múltiples sectores económicos, de forma que los mecanismos de control y seguimiento empresarial están adquiriendo nuevos contenidos, formas y dimensiones. Es en este punto, donde la presencia del Derecho se manifiesta en su sentido más esencial, para armonizar y encontrar el pretendido punto de equilibrio entre control, seguimiento empresarial a través de un desmesurado uso de sistemas avanzados de captación de imágenes y la aceptación de dichos sistemas por el trabajador, como parte integrante de sus condiciones laborales.

La configuración de este derecho fundamental a la Intimidad en su manifestación de Video vigilancia camina de forma necesaria, como primer marco de referencia normativo, por su reconocimiento en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)¹⁵, como así lo recoge el artículo 10 de nuestra Constitución¹⁶. Concretamente en artículo 12 de la mencionada Declaración Universal: “*Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques*”.

Siguiendo esta línea de garantía internacional, el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)¹⁷ incide nuevamente en el concepto de privacidad y defensa de cualesquiera injerencias arbitrarias o ilegales, con el reconocimiento explícito de protección legal contra dicha vulneración.

Teniendo en cuenta la referencia internacional y comunitaria a la que nuestro texto constitucional nos remite para la correcta aplicación e interpretación de este derecho fundamental, bajo el marco normativo europeo encontramos como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos determina que la noción de vida privada englobe también el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros seres humanos y el derecho a la Identidad y al desarrollo personal¹⁸. Simultáneamente recuerda como el concepto de privacidad “ incluye los

¹⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

¹⁶ Artículo 10.2 C.E. de 27 de diciembre de 1978: Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

¹⁷ General No. O. (1966). Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

¹⁸ Fernández Martínez vs España, STEDH de 12 de junio de 2014.

elementos de identificación de la persona “¹⁹ lo que determina una ampliación del derecho, que incluye la denominada “ vida Social “, o posibilidad de que una persona se vincule y desarrolle relaciones con sus semejantes y con el mundo exterior²⁰, existiendo además una zona de interacción entre los individuos que, si bien pueden estar en un contexto público, pueden pertenecer a la vida privada.²¹

Como indica Federico Rosenbaum Carli²² en su trabajo sobre la confrontación entre el derecho a la vida privada del trabajador y los poderes del empleador, en relación a la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se hace necesario aclarar la extensión del anteriormente aludido concepto de “ Vida Social Privada “ del trabajador.

Y ello porque la *identidad social* forma parte de sus características como persona, siendo muchas de sus actuaciones de carácter público (lo que es visible en el ámbito de los centros de trabajo y las relaciones con los compañeros y mandos superiores), pero pertenecientes al contexto de “Vida privada “, de modo que, al igual que la imagen, esta identidad social es un símbolo identitario y característico que nos hace ser diferentes entre sí.

En el contexto normativo europeo al que ahora me refiero, es el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos ²³ (CEDH), en el que siguiendo la línea de respeto , no intromisión en la vida privada y protección, amplía su contenido, reconociendo situaciones permisivas de injerencia a temas como *la prevención del delito y la protección de la salud*.

Un aspecto de importancia en el ámbito laboral y, en concreto en la utilización de cámaras de video vigilancia, es la “*protección de los derechos y libertades de los demás*”²⁴, pues hay situaciones en las que el posible comportamiento indisciplinado de algún/os trabajadores, puede poner en peligro al resto de sus compañeros e incluso llegar a perjudicar la integridad económica de la propia unidad productiva, si dichos hábitos no son correctamente tratados y modificados, por el bien colectivo.

Asimismo, se incluye el derecho a la protección de la salud, elemento en el que hay que situar el deber del empleador, de garantizar la salud laboral de sus empleados, sin que el exceso o uso abusivo de estos sistemas al margen de los supuestos legalmente permitidos, pueda generar una condición o factor de riesgo laboral en el empleado.

El ámbito normativo europeo, cuya comprensión y alcance quedará completada con el análisis jurisprudencial del punto siguiente, se completa con el artículo 7 de la Carta de los Derechos

¹⁹ Von Hannover vs Alemania, STEDH de 7 de febrero de 2012.

²⁰ Barbulescu vs Rumania, STEDH de 5 de septiembre de 2017.

²¹ Von Hannover vs Alemania, STEDH de 7 de febrero de 2012.

²² Rosenbaum, F. (2020). El Derecho a la vida privada del trabajador y los poderes del empleador: jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, (2), 48-73.

²³ Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Roma 4 de noviembre 1950.

²⁴ Artº. 8.2 Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre 1950: No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.

Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)²⁵, que garantiza lo previsto en el artículo 8 del CEDH y con el objetivo de tener en cuenta la evolución técnica, sustituye la palabra “correspondencia” por “comunicaciones”.

2.2 Normativa Nacional

2.2.1 Constitución Española 1978 y normativa sobre Protección de Datos

Nuestra norma fundamental recoge en el capítulo segundo del Título I, el conjunto de derechos fundamentales y libertades públicas, que configuran la primera y principal garantía ante situaciones de indefensión, transgresión o incumplimiento de los mismos, como podrá comprobarse en el posterior análisis jurisprudencial, al final de este capítulo.

Las intromisiones ilegítimas que pudieran producirse en la Intimidad del trabajador, así como su imagen están garantizadas por el artículo 18 en su apartado 1: “Se garantiza el derecho al honor, a la Intimidad personal y familiar y a la propia Imagen”²⁶.

En este sentido, el rostro del trabajador no puede ser usado sin su consentimiento, lo que ha sido desarrollado notablemente a través de otra herramienta legislativa de importante alcance en el ámbito laboral, como es la normativa sobre protección de datos. Como ya vengo comentando en este trabajo, la progresiva y creciente presencia de las nuevas tecnologías en el campo audiovisual utilizadas en el ejercicio del derecho del empresario de controlar el desempeño laboral de sus trabajadores, ya hizo prever a nuestro legislador constitucional, la necesidad de limitar las múltiples posibilidades que, el uso de las distintas manifestaciones de seguimiento laboral a través de estas tecnologías digitales de video vigilancia podía tener desde el punto de vista de un uso desproporcionado, al margen de la protección de la esfera personal, íntima y privada del empleado.

Así el artículo 18.4 recoge el límite que ha de hacerse del uso de la informática, en relación con el derecho a la Intimidad, en definitiva porque las imágenes o sonidos grabados en un soporte físico constituye un tratamiento de datos de carácter personal, amparado por este apartado.²⁷

Uno de los retos inmediatos de la futura reforma constitucional, tal como así lo indica el Preámbulo IV de la reciente L.O.P.D- G.D.D.²⁸ “debería incluir entre sus prioridades la actualización de la Constitución a la era digital y, específicamente, elevar a rango constitucional una nueva generación de derechos digitales”. En esta situación la aplicación, interpretación y, en consecuencia, la resolución de los posibles conflictos, que puedan surgir en torno a este derecho fundamental, están amparados por el citado apartado 4 del artículo 18 de la C.E. y la normativa sobre protección de datos, que a continuación se expone y, que actúan en perfecta simbiosis con los preceptos constitucionales.

²⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Estrasburgo 12 de diciembre 2007.

²⁶ Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311 de 29 de diciembre)

²⁷ STC 29/2013 de 11 de febrero (BOE núm. 61 de 12 de marzo 2013)

²⁸ Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales 3/2018 de 5 diciembre (BOE núm. 294 de diciembre)

Como expone Baz Rodríguez, J., & Aibar Bernad, J. (2021, 88)²⁹: “...se articula así un poder de disposición y de control de los propios datos personales, de tal forma que los sujetos decidan qué datos van a proporcionar, y también a quién le va a permitir recabar y tratarlos, y sobre todo con qué finalidad”.

El tratamiento de los sistemas audiovisuales de vigilancia laboral cuenta ya con un importante marco legal, desde el punto de vista de la Protección de datos y la seguridad de protección de su derecho fundamental a la Intimidad. Así el RGPD³⁰ no establece una regulación específica de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral. Se limita en este sentido a facultar a los Estados miembros, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, para establecer “normas más específicas” (ar.88).

Nuestro desarrollo legislativo se ha llevado a través de la LOPD-GDD, de forma específica en su Título X, “Garantía de los derechos digitales”.

Así lo recoge Federico Navarro Nieto³¹ sobre Tratamiento de los sistemas audiovisuales de vigilancia laboral, indicando que este aludido desarrollo a realizar en las legislaciones nacionales, deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

. - **Legitimidad-Transparencia.** En el sentido de que el fin esté determinado, sea explícito y justo o razonable. También porque la utilización sea adecuada, pertinente y limitada a lo necesario respecto a los fines previstos.³²

. - **Información Previa.** En base al artículo 89.1³³ LOPD-GDD, los trabajadores directamente o a través de sus representantes, deben ser informados previamente a la instalación de sistemas de videovigilancia, de que estos tienen una específica función de control laboral y de la sanción disciplinaria y sus características, que en su caso, pudiera corresponder. El incumplimiento de esta obligación conlleva la imposición de la correspondiente sanción disciplinaria, como así recoge el artº 7.7 y 11 de la LISOS³⁴

Cuando se alegue “Seguridad en las instalaciones”, solo podrá realizarse en supuestos de captación de actos ilícitos del trabajador o empleado.

²⁹ Baz Rodríguez, J., & Aibar Bernad, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data. Wolters Kluwer-Bosch.

³⁰ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016

³¹ Navarro Nieto, F. (2019). Las facultades de control a distancia del trabajador. En TEMAS LABORALES (Número 150, págs. 71-89). Consejería de Trabajo y Bienestar Social.

³² Artículo 5.1 b) y c) RGPD 2016

³³ Artículo 89.1 LOPD-GDD: Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

³⁴ R.D. Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social.

. - **Proporcionalidad.** En el uso de video vigilancia debe respetar el principio de proporcionalidad e intervención mínima (artículo 89.3 LOPD-GDD), según el cual pueda acreditarse la existencia de más beneficios para la empresa, que perjuicios para el trabajador, y quedando excluido de dicho seguimiento los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos (Artº. 89.2 LOPD-GDD), espacios propios de la privacidad del trabajador en el centro de trabajo.

El tratamiento normativo del derecho a la Intimidad del Trabajador en el uso de la Videovigilancia en su puesto de trabajo, tiene el punto de partida en el artículo 6 de la LOPD-GDD³⁵ que junto al reconocimiento explícito de la necesidad del tratamiento de su imagen mediante el consentimiento libre, específico e informado de forma inequívoca, en su apartado 3 reconoce : “ *No podrá supeditarse la ejecución del contrato a que el afectado consienta el tratamiento de los datos personales para finalidades que no guarden relación con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual* ”.

A su vez, el procedimiento que establece los pasos a seguir en el tratamiento de imágenes a través de cámaras o videocámaras está recogido en el artículo 22 de la citada LOPD-GDD, con remisión expresa al anteriormente comentado artículo 89 respecto a las garantías a respetar por el empleador.

Las imágenes obtenidas para fines disciplinarios, se podrán utilizar siempre que quede acreditado el interés legítimo del empresario, también para garantizar la seguridad en el trabajo y no solo que el control del comportamiento sea la finalidad de la grabación audiovisual.

Ha de concluirse como la Ley 3/2018 recoge por primera vez los derechos digitales en el ámbito laboral, y concretamente respecto al tema de este trabajo, este derecho del empresario, permitiendo que pueda captar y tratar imágenes obtenidas a través de videocámaras, siempre que estas funciones sean desarrolladas en el marco legal y, con los límites establecidos.

³⁵ Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales 3/2018 de 5 diciembre (BOE núm. 294 de diciembre)

2.2.2 Estatuto de los Trabajadores, Ley 2/2015 y otras herramientas normativas laborales

Como ya se indicó en la Introducción, en consonancia con la normativa vigente sobre Derechos Fundamentales, el artículo 4.2 e) del E.T. reconoce el respeto a la Intimidad del trabajador, como pauta normativa genérica a tener en cuenta, en todos aquellos aspectos propios de la Relación de Trabajo; lo que necesariamente conecta con el principal precepto relacionado con el tema de la video vigilancia, utilizada como instrumento de control por el empresario, en los términos del artículo 20.3 E.T. según el cual: *“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”*.

Este precepto refleja simultáneamente el derecho de Organización del Trabajo en la empresa, amparado constitucionalmente por la libertad de empresa (artículo 38 CE)³⁶ con el derecho del trabajador al respeto de su intimidad (artículo 18.1 CE). La evidencia y experiencias laborales en cuanto a la confrontación de ambos derechos, en el uso de prácticas de video vigilancia, generalmente como causas de despido u otras manifestaciones disciplinarias, ha estado y está presente en múltiples actuaciones ante las instituciones judiciales tanto nacionales, como europeas, que serán analizadas en el último apartado de este capítulo.

Un punto importante que refleja la interpretación simultánea de este derecho-deber en el cuadro de la relación laboral del Estatuto de los Trabajadores, es la modificación producida al amparo de la publicación de la Ley 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, que determinó la introducción de un nuevo artículo 20.bis en la Ley 2/2015 ET³⁷. Se puede afirmar por lo tanto, que *“la protección al derecho a la intimidad debe darse en las relaciones laborales, incluso en momentos como el actual en el que el –efecto de la revolución digital estriba en el desvanecimiento de las fronteras entre la actividad profesional y la vida privada del trabajador”*³⁸.

La tipificación legal de esta infracción calificada como muy grave, está recogida en el artículo 8.11 de la LISOS³⁹ y la cuantificación de la sanción comprende una franja modulada en los grados mínimo de 6.250 a 25.000 euros, en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, entre 100.006 y 187.515 euros.

³⁶ Artículo 38 Constitución Española de 27 de diciembre 1978: Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

³⁷ Artículo 20.bis Ley 2/2015 ET de 23 de octubre: Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

³⁸ Baz Rodríguez, J., & Aibar Bernad, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data. Wolters Kluwer-Bosch.

³⁹ R.D. Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189 de 8 de agosto.

Para concluir la regulación que hace el ET de la video vigilancia laboral, hay que mencionar dos aspectos significativos en el marco normativo laboral, como es el papel desempeñado por la negociación colectiva y la presencia de la Representación Legal de los Trabajadores en la implantación de estos sistemas de control.

Ya el artículo 88 del RGPD indica que los Estados miembros podrán establecer “normas específicas” de adaptación de la regulación europea a través de disposiciones legislativas e igualmente mediante convenios colectivos.

Por su parte, el artículo 91 de la LOPD-GDD dispone que *“los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.”*

Bajo un escenario general de carácter estatal, los agentes sociales comienzan a dar muestras de su implicación en la necesidad de garantizar y hacer visible la existencia y la consiguiente protección de la Video vigilancia (entre otros derechos digitales). Así, por parte del Servicio de Estudios de la confederación de UGT, ha elaborado una Guía de bolsillo⁴⁰ en la que se reconoce la conveniencia de utilizar el convenio colectivo, preferentemente estatal y, en su caso, en convenios de empresa, por tratarse *“ del mayor instrumento de participación de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos y las organizaciones empresariales y las empresas “.*

En esta misma línea de implicación de nuestros agentes sociales, CCOO también publica su pauta a seguir en la negociación colectiva con la publicación de una guía ⁴¹ que *“pretende ser útil a la acción sindical en los sectores y en las empresas, orientando los elementos claves en la negociación colectiva y marcando prioridades y líneas de negociación cuando abordamos procesos de transformación tecnológica”.*

“Debemos negociar el mismo tratamiento para los dispositivos de video vigilancia y limitar su uso exclusivamente a motivos de seguridad en las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad en el centro de trabajo.”

Un trabajo importante en este papel de sensibilización progresiva para el reconocimiento de la presencia de nuevos sistemas de control en los centros de trabajo, como el tema de este trabajo y otros en los que los derechos digitales de los trabajadores, precisan de amparo y protección, es el trabajo de la Secretaría de Juventud y Nuevas Realidades de Trabajo y la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, sobre una transición justa a la digitalización⁴²

Algunas muestras de este reconocimiento en el actual mapa de negociación colectiva, con disposiciones adaptadas específicamente al colectivo de aplicación y ampliadas respecto a la regulación estatal, son:

- *XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (R.17 de marzo 2021)*
- *III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (R.11 de diciembre 2019)*

⁴⁰ Bravo Santamaría S. (2019) Protocolo de Actuación para la Negociación Colectiva. Protección de datos de carácter personal y Garantías de los Derechos Digitales. Comisión Ejecutiva Confederal UGT. Págs.20 y ss.

⁴¹ Secretaría General de Acción Sindical de CCOO (septiembre 2020) Guía Negociación Colectiva y Digitalización 2020.

⁴² Secretaría General de Acción Sindical de CCOO (mayo 2019). Reforzar la participación sindical para una transición justa a la Digitalización.

- *Convenio colectivo de preparados alimenticios y productos dietéticos de Cataluña (R. 9 marzo 2020)*
- *Acuerdo AMETIC firmado el 13 de noviembre 2018, entre UGT, CCOO y AMETIC (patronal española de empresas de Tecnología, Información y Comunicación)*
- *XIX Convenio General de Industrias químicas (R. 26 de julio 2018)⁴³*

La Participación de los trabajadores, a través de sus Representantes Legales en el centro de trabajo, se manifiesta tanto en los artículos 87.3, 88.3 y el 89.1 párrafo 1 de la LOPD-GDD, siendo este último el que indica "que los representantes de los trabajadores deberán ser informados con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa de los sistemas de cámaras o videocámaras con funciones de control de los trabajadores. "

Es el artículo 64 ET, el que obliga a cumplir un deber de Información y Consulta por la empresa y para los supuestos de audio y video vigilancia laboral. En su apartado 1º indica: "el *Comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores...* ".

En desarrollo a este mandado genérico en el conocimiento de aspectos vinculados a la relación laboral, es el punto 5 párrafo letra f) del mismo artículo 64, el que concreta la *obligación de emitir por la RLT, informe previo a la ejecución empresarial de las decisiones adoptadas por éste, sobre la Implantación y Revisión de Sistemas de Organización y Control del Trabajo.*

Por último, con la finalidad de conseguir que esta tutela sea eficaz, el artículo 64.6 establece como debe proceder el empresario en sus comunicados con la RLT: "*La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.*"

⁴³ Artº. 8.9 de XIX Convenio General de Industrias Químicas de 26 de julio 2018: Así mismo, cuando existan instalados sistemas de video vigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico.

2.2.3 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y otras disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral

Una de las conclusiones hacia las que dirijo este trabajo, es la de demostrar la directa relación existente entre la presencia de cámaras de video vigilancia y determinadas consecuencias en la salud de los trabajadores, que estando expuestos a las mismas, pueden manifestar distintas patologías relacionadas, con el campo de nuevos riesgos de naturaleza psicosocial y, ello por formar parte de las nuevas condiciones de trabajo que la denominada " Industria 4.0 " aporta a los también legítimos derechos del empleador a la organización y control del desempeño laboral.

De ahí la necesidad de comenzar conociendo el conjunto de garantías normativas, con las que contamos actualmente, en aras a defender este derecho fundamental, también extrapolable al ámbito de la Seguridad Laboral.

Nuestra principal norma reguladora en materia de Prevención de Riesgos Laborales, desde noviembre de 1995 recoge en el artículo 14.1: *"Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo."*⁴⁴

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio."

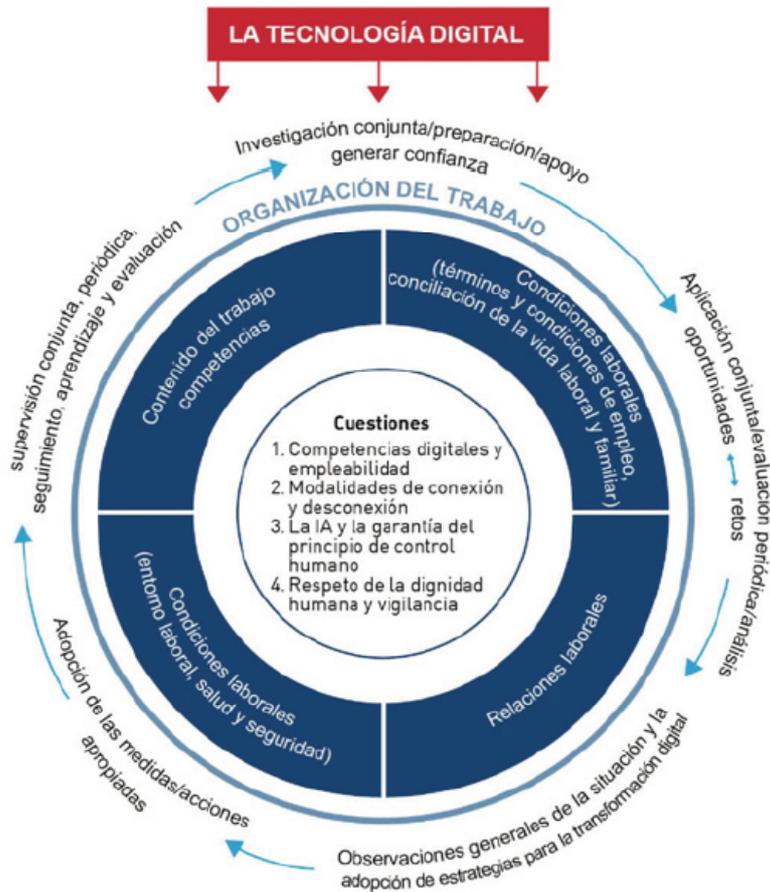
El legislador indica de forma expresa, la obligación de todos los agentes (Empresa, Trabajador y Administración Pública), en la unificación de sus respectivas competencias, para la aplicación de este Derecho-Deber, en los centros de trabajo.

Lerouge Loïc, director de investigación de CNRS (Centro Nacional para la Investigación Científica) Universidad de Burdeos, escribe sobre la interpretación conjunta y el tratamiento íntegro que hay que realizar de la "Protección del derecho de la Salud del Trabajador ". En el artículo que citamos a continuación, lo relaciona con el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización en el Trabajo ⁴⁵ : *"Salud y Trabajo forman actualmente un tándem, de manera que hablar de salud implica el concepto de trabajo y mencionar el trabajo supone una referencia a los retos y las problemáticas de la salud, tanto en la relación entre trabajo y salud pública como entre trabajo y entorno laboral. La aceleración de los cambios tecnológicos ha derivado en el hecho de una nueva era del trabajo en relación a las condiciones en que se desarrolla "*.

En este sentido y dado que la normas en son la respuesta necesaria a los constantes cambios que en la sociedad laboral se están produciendo, a nivel de Unión Europea, en virtud a los artículos 154y 155 del TFUE, el mencionado Acuerdo Marco Europeo, firmado el 22 de junio de 2020, entre los interlocutores sociales europeos (*Business Europe, SME United, CEEP, ETUC y Committee Eurocadres/CEC*) refleja el compromiso conjunto de promoción de herramientas que encaucen los efectos de la digitalización en el trabajo. Este proceso de implementación ha de tener lugar en el plazo temporal de tres años desde su firma, es decir, hasta 22 de junio de 2023.

⁴⁴ Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269 de 10 de noviembre 1995.

⁴⁵ Lerouge Loïc M. (2020). Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo: ¿una regulación para la protección de la Salud Laboral?



En este recientemente firmado Acuerdo Marco Europeo, se manifiesta las dos polaridades que representa la digitalización del trabajo. Por un lado, el aspecto positivo de mejoras que aportan las nuevas tecnologías y dispositivos audiovisuales y, el negativo reflejando la posibilidad de dañar la dignidad del trabajador, debido a la transparencia con la que queda expuesto el trabajador, dificultando así la delimitación entre vida privada-personal y vida profesional. Por todo esto, el acuerdo plantea el establecimiento de garantías reales de protección de los datos personales, vinculándolo a la Salud en el trabajo e introduciendo así la Digitalización laboral en los riesgos profesionales.

También hay que tener como punto de orientación legislativa, el artículo 5.1 de la Directiva Marco 89/391 de 12 de junio de 1989, dirigida a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores según la cual *"El empresario está obligado a asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos del trabajo"*, pero también por los principios generales de la prevención enunciados en el artículo 6, tales como *"adaptar el trabajo al hombre"*, *"combatir la fuente de los riesgos"*, *"tener en cuenta el estado de evolución de la técnica, planificar la prevención de cara a un conjunto coherente que integre en la prevención la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo"*, *"adoptar medidas de protección colectiva prioritarias frente a las medidas de protección individual"*, *"evaluar los riesgos"*, etc.

Esta mención de la Directiva 89/391, es el punto inspirador del mismo objetivo recogido por el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1195, al reconocer cómo el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de protección, teniendo en cuenta los principios de la Acción Preventiva, entre los que se encuentra: *“tener en cuenta la evolución de la técnica”*.

Este Acuerdo prioriza la Formación y Aprendizaje, más que la vía sancionadora, pues da preferencia a la Información de los empresarios y trabajadores. En este sentido, la Sensibilización sobre los riesgos vinculados a la digitalización en el puesto de trabajo, ocupa un punto importante en las estrategias integrantes de esta novedosa e importante herramienta normativa.

Concluyendo este apartado sobre la actuación del legislador en materia de Seguridad Laboral, en relación con el uso de sistemas audiovisuales de grabación en los lugares de trabajo, las actuaciones que propone este Acuerdo, marcan una tendencia de actuaciones proactivas y preventivas, propias de una correcta intervención en este aspecto de la nueva realidad de las relaciones laborales en el campo del Bienestar Laboral:

- Seguir el principio de control humano.
- Ser seguro, es decir, debe prevenir el daño. Debe realizarse una evaluación de los riesgos, incluidas las oportunidades de mejorar la seguridad y prevenir los daños, por ejemplo, para la integridad física de las personas, la seguridad psicológica, el sesgo de confirmación o la fatiga cognitiva.
- Seguir los principios de equidad, es decir, asegurar que los trabajadores y grupos estén exentos de prejuicios y discriminación injustos.
- Ser transparente y explicable con una supervisión efectiva. El grado necesario de explicabilidad depende del contexto, la gravedad y las consecuencias.

El gran logro de este Acuerdo es la búsqueda de un interés común de todos los interlocutores sociales, de aplicación a toda la UE, abarcando a todos los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado y de todas las actividades económicas, incluidas las actividades que utilizan plataformas digitales en las que existe una relación laboral, según se defina a nivel nacional.

2.3 Jurisprudencia Europea

La innegable presencia de las nuevas tecnologías, su rápido avance y, más concretamente el uso de cámaras de video vigilancia en los centros de trabajo, como mecanismo de control pone en peligro, como ya ha quedado expuesto en los puntos anteriores, uno de los derechos fundamentales del trabajador, su vida privada y, en consecuencia, su Intimidad.

La realidad del sistema de relaciones laborales en la práctica actual demuestra la dificultad de encontrar el punto de equilibrio necesario que permita convivencia de estos tres factores que caminan a velocidades diferentes:



De ahí la importancia de las decisiones aportadas por el Sistema Judicial europeo y constitucional, en su labor de Interpretación normativa, ante la conflictividad surgida de la aplicación de estos derechos-deberes y el necesario reconocimiento de esta realidad de control del desempeño (no del trabajador) a la que hay que dotarla de seguridad jurídica para ambas partes.

. - Doctrina Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 17 de octubre 2019. LÓPEZ RIBALDA -.

El pronunciamiento de este Tribunal se fundamenta en:

- Protección por el artículo 8 del Convenio de Roma (CEDH)⁴⁶ frente a los controles de los medios tecnológicos puestos a disposición.
- El Centro de Trabajo es un espacio protegido, dentro del concepto de vida privada.
- La falta de advertencia previa sobre el posible control de los medios telemáticos puestos a disposición por parte de la empresa, genera una expectativa razonable de privacidad.

Breve exposición de los **HECHOS**.

El conflicto tiene su origen en una empresa del sector de supermercados, donde se detectaron irregularidades contables por desajustes entre los arqueos de caja y el stock en almacén, lo que acarreó durante varios meses consecutivos pérdidas económicas importantes.

Internamente se investiga esta situación, instalando cámaras de video vigilancia visibles (enfocaban la entrada y salida del supermercado) y otras cámaras ocultas, que grababan directamente los puestos de caja.

⁴⁶ Artº.8 Convenio de Roma de 4 de noviembre 1950:

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.
2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.

La empresa reunió e informó a los trabajadores que, ante la sospecha de robo, se habían instalado videocámaras en la entrada y salida, pero se ocultó la existencia de las otras cámaras ocultas, tanto a los trabajadores, como a sus representantes.

El resultado de las grabaciones permitió constatar las sospechas previas, lo que permitió identificar a los trabajadores implicados. Ante esta evidencia, la empresa utilizó este hecho, como causa justificativa del despido disciplinario de los afectados, alegando el incumplimiento contractual grave de la obligación de Buena Fe y Lealtad exigidas en la relación laboral.

Los trabajadores afectados en base a la vulneración de su derecho a la Intimidad, recurren su despido, primero ante el Juzgado de lo Social de Granollers, que resuelve con sentencias contrarias a los demandantes, considerando su despido procedente, ya que considera que la utilización de los sistemas de video vigilancia se ajusta al artículo 20.3 ET⁴⁷ y no se vulneró la intimidad, pues la zona de caja, es un lugar de escasa o difícil violación de la intimidad. Asimismo la actuación se consideró acorde con la sentencia del Tribunal Constitucional (que en el punto siguiente comentaré) 186/2000⁴⁸ que basa su legalidad en la existencia de indicios fundados de robo, siendo esta circunstancia justificativa de la inferencia en la intimidad de un empleado siempre que sea Necesaria y Equilibrada.

En segundo lugar, los trabajadores afectados recurren ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña denunciando que no había sido cumplida la obligación de información previa exigida por el ya comentado artículo 5 de la LOPD. Este tribunal confirma la sentencia de primera instancia, con las mismas referencias interpretativas de la jurisprudencia constitucional. La omisión de información previa se justifica por el temor de la empresa a que el conocimiento de esta actuación, no permitiese demostrar la actuación ilícita de los trabajadores implicados, lo que conlleva a una sanción administrativa, pero no la inadmisibilidad de las pruebas así obtenidas.

Los trabajadores afectados recurren en casación ante el Tribunal Supremo y en recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, declarando ambos tribunales la inadmisibilidad por considerar inexistente la violación del derecho a la intimidad.

Finalmente, los trabajadores afectados recurren ante el TEDH de Estrasburgo, alegando ilicitud de las pruebas, vulneración del artículo 8 CEDH por video vigilancia encubierta, sin información previa, expresa, precisa e inequívoca sobre el sistema y sus características y, que no hubo límite en el tiempo, pues se grababa permanentemente a todos los trabajadores durante la jornada laboral.

Finalmente, el TEDH **RESUELVE**:

En sentencia dictada por la Sección 3ª del TEDH de 9 de enero 2018, Asunto López Ribalda y otros vs España, se cuestionó la orientación doctrinal del TC y del TS españoles, declarando por mayoría (6 votos contra 1) la violación del art. 8 del CEDH por considerar que *la vigilancia encubierta o secreta de las cajeras de un supermercado español vulneró su derecho a la vida privada en las circunstancias concretas en que se produjo.*

⁴⁷ Artº. 20.3 Ley 2/2015 de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores: *El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.*

⁴⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional de 10 de julio de 2000 (186/2000)

El TEDH no compartió la opinión de los tribunales nacionales sobre la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador con el objetivo legítimo de proteger el interés del mismo en la protección de sus derechos de propiedad. De ese modo, enfatizó en que la video vigilancia llevada a cabo por el empleador, que tuvo lugar durante un período prolongado, no cumplió con los requisitos estipulados en la legislación española, en particular, con la obligación de haber informado de forma previa y explícitamente, de manera precisa e inequívoca a los interesados sobre la existencia y las características particulares de un sistema que recopila datos personales.⁴⁹

Este Tribunal acuerda una indemnización por daños morales y la imposición de costas al Estado demandado.

La publicación de esta Sentencia originó múltiples reacciones, pues ello supuso un cambio en relación con la actuación del TC, lo que exigió un giro en la línea jurisprudencial en lo relativo a este tema. Sin embargo, esta interpretación tuvo escaso recorrido, ya que posteriormente, ante la disconformidad española, se elevó el asunto ante la Gran Sala, produciéndose la rectificación de este Tribunal, cambiando su línea interpretativa hacia los intereses de España.

La Gran Sala del TEDH, el 17 de octubre de 2019⁵⁰ dictó sentencia definitiva (mayoría de 14 contra 3) rechazando la demanda de las trabajadoras, por cuanto la Ponderación realizada por los Tribunales españoles se ajustó al denominado por la doctrina “Test Barbulescu”⁵¹ basado en las reglas de Proporcionalidad y Garantías Procesales:

- Comunicación clara y previa de la aplicación de las medidas de control aludidas.
- Alcance del monitoreo (en tiempo, espacio y personal limitado) y número de personal que tendrán acceso al visionado o tratamiento de los resultados.
- Razones legítimas para hacerlo (sospecha de perjuicio económico y pérdidas).
- Existencia o no de medios menos intrusivos, de ahí la legitimidad en la utilización de la video vigilancia.
- Consecuencias en la utilización de esos datos y, si se han usado para fundamentar alguna otra medida.
- El TEDH insta a confirmar si las Garantías ofrecidas son adecuadas en relación con el grado de intrusión al que se ve sometido por la video vigilancia.

Queda justificada la omisión del deber de Información, por la necesaria protección de un interés público o privado de relevancia.

“La existencia de sospechas razonables de que se ha cometido una falta grave y el alcance de las pérdidas identificadas en este caso constituyeron una importante justificación⁵². Esto constituye un elemento aún más significativo en una situación en la que el buen funcionamiento de una empresa se ve amenazado no sólo por la sospecha de mal comportamiento de un solo empleado, sino más bien por la sospecha

⁴⁹ Rosenbaum Carli, F. (2020). El Derecho a la vida privada del trabajador y los poderes del empleador. In *Iuslabor* (Issue 2) pág. 58.

⁵⁰ López Ribalda y otros vs España. STEDH, Gran Sala, de 17 de octubre de 2019 (126)

⁵¹ Barbulescu vs Rumanía. STEDH, Gran Sala, de 5 de septiembre 2017 (132-133)

⁵² Rosenbaum Carli, F. (2020). El Derecho a la vida privada del trabajador y los poderes del empleador. In *Iuslabor* (Issue 2) pág. 60.

de una acción concertada por parte de varios empleados, ya que esto crea una atmósfera general de desconfianza en el lugar de trabajo. "

Por tanto, si no existe información previa, en los términos regulados en nuestra normativa sobre Protección de Datos, han de incrementarse el estándar de Idoneidad, Necesidad y Proporcionalidad, en definitiva, las garantías derivadas de los demás criterios deben ser aún más importantes.⁵³

La introducción de nuevas tecnologías en la estructura de organización empresarial, y como mecanismo de control de la prestación laboral, es una constante reflejada a nivel mundial. En este marco común, también se observa una dificultad común, "encontrar el punto óptimo de equilibrio entre los diversos intereses concurrentes".

Como conclusión a esta interpretación del Tribunal Europeo de Estrasburgo y de acuerdo con lo expresado por Henríquez Tillería: "se abre una peligrosa puerta a la legitimación de la videovigilancia oculta condicionada ".⁵⁴

2.4 Jurisprudencia Constitucional

La posibilidad de colisión con derechos fundamentales del trabajador, como así quedó expuesto en el apartado 2.2.1 de este capítulo, ha puesto en marcha la necesidad de una doctrina especializada que pusiera fin a los conflictos y diseñara las señas de identidad de una convivencia pacífica entre ambos, determinando en qué circunstancias específicas un derecho prima sobre otro en cada caso concreto. Se trata pues de resolver conflictos entre derechos, atendiendo para ello al grado de injerencia en el ámbito protegido, así como a la determinación del alcance sobre la merma de los intereses afectados.

Así, cuando se quiere observar si las medidas que utiliza el empresario en el ejercicio de su poder de dirección vulnera o no los derechos fundamentales de sus trabajadores, el TC desde el año 1994 ha utilizado el < juicio de indispensabilidad >, al establecer que, si bien el ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva es un bien protegido constitucionalmente, a través de su reconocimiento en el artº. 35 CE, no puede legitimar el recorte en el ejercicio o titularidad de derechos fundamentales por el trabajador, sino que será necesario demostrar la indispensabilidad de las medidas restrictivas de los derechos de los trabajadores frente al poder empresarial.⁵⁵

Inicialmente la jurisprudencia constitucional se basó en la afectación de los derechos de Intimidad y de la Propia Imagen de forma casi exclusiva. La aparición de la normativa sobre Protección de Datos altera el análisis de este conflicto, pasado a ser la obligación de Información Previa la principal garantía de este derecho laboral.

⁵³ López Ribalda y otros vs. España. STEDH, Gran Sala, de 17 de octubre 2019(131).

⁵⁴ Tillería, S. H. (2019). Protección de datos, videovigilancia laboral y doctrina de la sentencia López Ribalda II. IUSLabor 3/2019, ISSN 1699-2938. Pág. 73.

⁵⁵ Baz Rodríguez, J., & Aibar Bernad, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data. Wolters Kluwer-Bosch. Pág. 93

La doctrina del TC se puede clasificar en 3 períodos⁵⁶:

I. Principio de Proporcionalidad

Los dos criterios utilizados por el TC se basan en la **Información Previa** a los trabajadores, junto a la **Proporcionalidad** de las medidas de videovigilancia.

En **Sentencia 98/2000 de 10 de abril**, se reconoce el Amparo solicitado por el demandante, partiendo de los siguientes Hechos. En Casino La Toja S.A. se instalan permanentemente micrófonos en zona de caja y ruleta francesa, completando un sistema de videovigilancia ya existente. No había sospechas previas y concretas de irregularidades laborales.

Si la aplicación del derecho empresarial de Dirección-Control no respeta el principio de Proporcionalidad (*ya que había otras cámaras, se captaban comentarios privados de trabajadores y clientes ajenos al ámbito laboral*) se sobrepasa lo regulado por el artículo 20.3 ET y, en consecuencia, hay intromisión ilegítima a la Intimidad.

El TC deniega el Amparo en **Sentencia 186/2000 de 10 de julio**, considerando la inexistencia de lesión del derecho de Intimidad. En este recurso la empresa instaló un sistema de video vigilancia oculto, tras sospechar de apropiación de dinero por 3 trabajadores, lo que se verificó con las cámaras y terminó con despido, ante lo cual uno de ellos impugnó la medida, reafirmando la calificación de procedencia del despido, tanto en primera instancia, en el Juzgado de lo Social, como ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias.

El TC consideró existente la Proporcionalidad por varias razones: solo se aplicó en el período en que se produjeron sospechas fundadas por los descuadres contables, hubo limitación temporal y espacial⁵⁷ y fue necesario para acreditar las irregularidades aludidas.

Esta sentencia constituye la admisión del "Control Oculto" de forma excepcional. Es el primer Antecedente de la Flexibilización en el deber de Información.

II. Exigencia Informativa Estricta

La garantía del artículo 18.4 CE queda reflejado en el reconocimiento de Amparo en **Sentencia 29/2013 de 11 de febrero**, en recurso motivado por la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo de 3 meses por incumplimiento de jornada y horario, por un jefe de servicio de la Universidad de Sevilla. Se utilizaron las cámaras de seguridad para acreditar el incumplimiento. El convenio colectivo si lo contemplaba, pero no se informó a los trabajadores.

La Sentencia reconoce la inconstitucionalidad de la medida disciplinaria por 3 razones: no existió información previa, las cámaras estaban fuera del lugar de la prestación laboral y éstas estaban instaladas con fines de seguridad, no para control laboral.

Ya anteriormente en **STC 292/2000 de 30 de noviembre**, se estableció un doble criterio de validez en la utilización de este sistema de control por video cámaras, cual es la Información Previa y la Proporcionalidad.

⁵⁶ Tillería, S. H. (2019). Protección de datos, videovigilancia laboral y doctrina de la sentencia López Ribalda II. IUSLabor 3/2019, ISSN 1699-2938. Págs. 60-65.

⁵⁷ Fundamento de Derecho 7, STC 186/2000

III. Flexibilidad Informativa

El requisito de Información queda atenuado, al considerarse cumplido cuando la empresa coloca el distintivo previsto en la Instrucción 1-2006 de AEPD, aun cuando no se ha informado expresamente de la existencia de las cámaras de video vigilancia.

Esta línea de flexibilidad, se refleja en la **Sentencia 39/2016 de 3 de marzo**, en la que se da respuesta al amparo solicitado por una trabajadora de Bershka BSK España S.A. La trabajadora sustrae dinero de la caja registradora en distintos días y horario, grabados estos hechos por cámaras una vez de detectaron irregularidades en la caja registradora. Ella reclama contra el despido, por vulneración del artículo 18.1. C.E.

Tanto en primera instancia, como en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León declararon procedente el despido.

El TC rechazó el Amparo, basándose en el cumplimiento del principio de Proporcionalidad, ya que se instalaron las cámaras cuando se detectan irregularidades y se dirigen a un lugar preciso (la caja registradora).

Así, la existencia de “sospechas razonables”, se convierte en la base jurídica para tratamiento de datos personales no informados previamente.

Como conclusión a este apartado de referencia a la doctrina constitucional, tal como indica Cabeza Pereiro: “las limitaciones a los Derechos Fundamentales han de ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer el interés del empresario, merecedor de tutela, de tal modo que habrá que buscar las alternativas menos lesivas de derechos fundamentales, conforme al principio de Proporcionalidad”.⁵⁸

2.5 Jurisprudencia Tribunal Supremo

La última información sobre Jurisprudencia, como herramienta interpretativa de los derechos laborales en conflicto, es la representada por la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo.

En este sentido, sobre la construcción doctrinal del TC expuesta (**deber de información y juicio de proporcionalidad**) se basa la jurisprudencia del TS, que a continuación se expone.

Sentencia de 31 de enero 2017⁵⁹ y **Sentencia de 1 febrero 2017**⁶⁰, en ambos casos el pronunciamiento del Tribunal se pronuncian sobre los requisitos que deben cumplirse para aceptar como válida a efectos disciplinarios, la prueba obtenida por el empresario mediante la instalación de cámaras de videograbación, en base al respeto de los derechos fundamentales a la Intimidad y a la Protección de Datos.

Las pruebas consistentes en la reproducción de imágenes y sonidos (video vigilancia) para justificar la adopción de medidas sancionadoras del comportamiento de los trabajadores, son lícitas siempre que el trabajador conozca la instalación de las cámaras, bien por notificación expresa (instalación de carteles anunciadores de la video vigilancia, o por la notoriedad de la instalación) y su ubicación por motivos de seguridad, como ocurría en estos casos (pequeños

⁵⁸ Pereiro, J. C. (2018). El necesario cambio en la jurisprudencia constitucional sobre video vigilancia y control de mensajería electrónica de los trabajadores a la vista de la doctrina del TEDH. Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social, (141), 13-36.

⁵⁹ STS 77/2017 de 31 de enero 2017. Rec. 3331/2015. Sala de lo Social.

⁶⁰ STS 86/2017 de 1 de febrero 2017. Rec. 3262/2015. Sala de lo Social.

hurto en caja por parte de los empleados, o consumo de productos sin abonarlos). Reiterando doctrina STC de 3 de marzo 2016 y de la Sala del TS de 7 de julio 2016 en recurso 3233/2014.

Igualmente, la **STS 96/2017 de 2 de febrero**, recurso 554/2016 comparte esta línea interpretativa, concluyendo la superación del juicio de proporcionalidad, tanto en el seguimiento de actos ilícitos de los empleados, como de terceros y, en definitiva, de la seguridad del centro de trabajo. En este sentido, es importante destacar la aclaración del propio TS, al indicar "la exclusión de 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.". De forma que en estos casos cabe entender que debe informarse al trabajador expresamente de la finalidad de control laboral de los sistemas de video vigilancia.

Posteriormente el tribunal matiza esta interpretación,⁶¹ así en **STS de 15 de enero 2019**, recurso 341/2017, la cuestión suscitada en este recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si debe admitirse como prueba de los hechos imputados en la carta de despido la grabación obtenida por cámaras de video vigilancia que la empresa había instalado, cono conocimiento de los trabajadores, pero sin que éstos fueran informados del destino que le iba a dar al control así obtenido, que además era general y prolongada en el tiempo. Considera el TS, en primer lugar, que los dispositivos de información deben respetar las disposiciones normativas vigentes. En cierta forma abunda el TS en la idea de que debe existir una información expresa a los trabajadores del uso de la video vigilancia como medio de control laboral.⁶²

En segundo lugar, debe respetarse el principio de proporcionalidad, lo que no ocurre cuando no existe justificación de la video vigilancia (en el asunto abordado era una instalación general y por años, con mucha antelación a su uso con fines laborales) y cuando es indiscriminada, ya que la instalación era general, prolongada y no se conocía su objetivo.

⁶¹ Navarro Nieto, F. (2019). Las facultades de control a distancia del trabajador. En TEMAS LABORALES (Número 150, págs. 71-89). Consejería de Trabajo y Bienestar Social

⁶² STS 21/2019 de 15 de enero, rec. 341/2017. Sala de lo Social

CAPITULO 3

INVESTIGACIÓN “INCIDENCIA DE LA VIDEOVIGILANCIA EN EL MERCADO LABORAL “

CAPÍTULO 3: Investigación en Mercado Laboral. Incidencia de la Video Vigilancia

3.1 Justificación, Metodología y Hoja de ruta

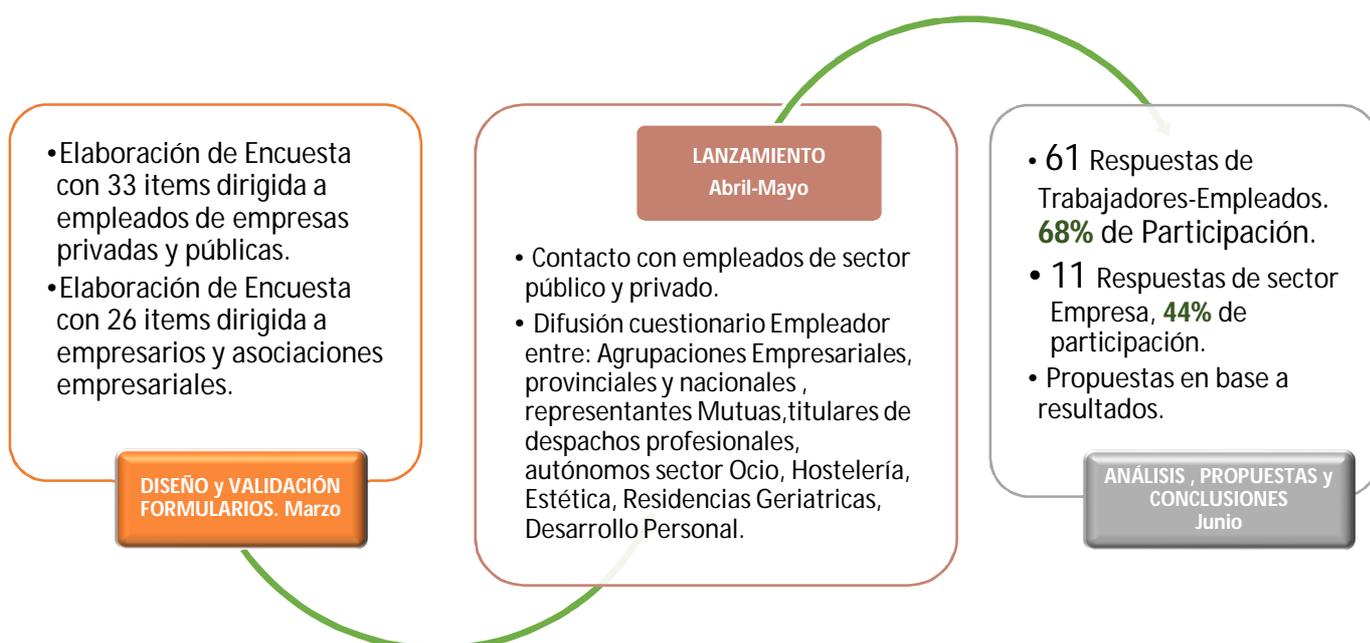
Dado que el objetivo de este trabajo está dirigido a conectar el conjunto del marco normativo y jurisprudencial con la realidad en los centros de trabajo, he considerado como fórmula más directa para detectar la situación de esta fórmula de control empresarial, tomar el pulso a sus protagonistas, a través de sendas encuestas, una dirigida al colectivo de trabajadores, tomando en consideración, tanto aquellos que actualmente se encuentran en activo, como aquellos que recientemente han pasado a la situación de cese en su actividad y que aportan información consolidada de los cambios que en los últimos años de su vida laboral, se han encontrado en cuanto a los sistemas de control con videocámaras y, también a empresas, autónomos y organizaciones empresariales, que con representatividad suficiente, van a permitir valorar sus aportaciones.

A lo largo de esta investigación, he relacionado el derecho a la Intimidad y su vulneración, cuando el ejercicio de control laboral no se ajusta a los contenidos ya expuestos, con un riesgo laboral emergente, que, desde el ámbito de la Seguridad y Salud Laboral, deberá tratarse como riesgo psicosocial, lo que también queda reflejado en los resultados de las encuestas.

En Anexo I se recoge la plantilla utilizada en el estudio, así como los gráficos que complementan este capítulo, en Anexo II se plasma la información resultante de la encuesta del empleado y en el capítulo 4, junto a las conclusiones, indico las propuestas que desde el punto de vista preventivo garantizan una correcta convivencia de ambos derechos y, en consecuencia, eviten situaciones de Malestar e Insatisfacción Laboral.

HOJA de RUTA

INVESTIGACIÓN sobre la INCIDENCIA de la VIDEO VIGILANCIA en el DESEMPEÑO LABORAL



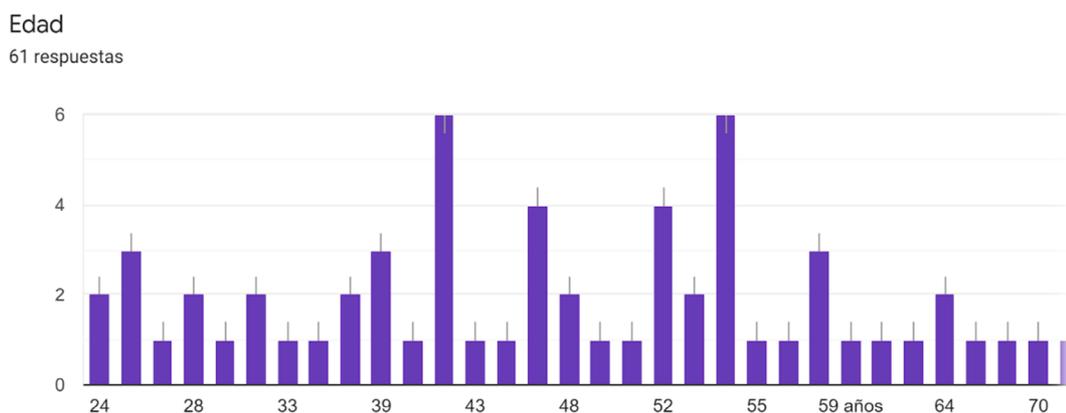
3.2 Análisis Encuesta Empleado-Trabajador

El formulario está estructurado en las siguientes partes: Perfil, Entorno Laboral, Sistema de Control Laboral y Sugerencias.

Se ha detectado un sesgo de un 3-4%, algunos trabajadores no han contestado a todas las cuestiones. La escala de valoración es de 1 a 7 (siendo ésta la mayor puntuación)

- El **Perfil de encuestados** lo componen trabajadores entre 24 y 70 años, siendo la participación predominante la de 42 y 54 años.

Gráfico 1



En cuanto al género, la mujer representa el 60,7% y el hombre el 39,3 %.

Los puestos de trabajo identificados han sido:

Jefes/as de Servicio Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y de Centro Penitenciario, Ayudante Instituto Municipal de Deportes, Administrativos/as, Jefes de Administración, Reponedores de Supermercado, Ingenieros, Coordinador Técnico, Director Financiero, Docente primaria, secundaria (Enseñanza Concertada), Asesor Inmobiliario, Enfermeras, Auxiliares de Enfermería, Cocinera, Tele agente, Personal de tienda en una fábrica de cervezas artesanales y pegadora de catas (en la misma fábrica), Administrador de Sistemas L2, Maestros/as, Jefe de Compras, Dependientes, Camarero, Auxiliar de carreteras, Trabajadores/as Sociales, Profesor Universitario, Técnico de Laboratorio, Asistencia Técnica para un Organismo Público, Técnico de Prevención y Medio Ambiente, Responsable de Calidad, Consultor en normativa de Seguridad Industrial, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, Directivos, Comerciales, Informáticos, Educador Infantil, Jefe de Sección de Microbiología y Parasitología Clínica, Assistant of a Registrar Office, Técnico de planta piloto en investigación, Profesor de Conservatorio, Personal Docente investigador, funcionaria jubilada, Profesor Universitario, Responsable sistema de Seguridad y Salud Laboral, Responsable Recepción de mercancías en Centro comercial.

. Sectores Representados:

Tabla 1

Educación	Administración (General, Municipal, Autonómica)	Sanidad
Comercio	Hostelería	Servicios
Industria	Construcción	Informática
Administración y Oficinas	Formación Privada	Sanidad
Financiero	Inmobiliario	Consultoría
Servicios Sociales	Ingeniería	Moda
Otros		

La Antigüedad en la empresa es muy amplia, comprende franjas desde 1, 4, 5 o 6 meses, hasta 42 años, y en permanencia intermedia de 1, 2, 4 (3,3%), 7 años (8,2 %), 10 (3,3%) a 25 años (1,63%).

. Respecto al **Entorno Laboral**.

He planteado preguntas relativas al nivel conocimiento de la normativa sectorial y empresarial aplicable en sus centros de trabajo y, en consecuencia, el nivel de Comunicación, Participación y Fluidez en las relaciones con sus Representantes Legales (si existen).

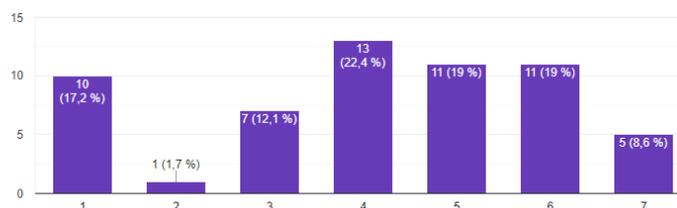
Las respuestas han sido:

- Conocimiento del convenio colectivo u otra norma sectorial: 60,3% SI, 36,20 % NO y 3,5% NS/NC
- ¿Existen procedimientos disciplinarios? 63,8% SI, 20,70 % NO y 15,5% a nivel interno
- El 74,10% tienen Representación Legal de los Trabajadores en sus centros de trabajo.
- Sólo el 42,1% indican que SI hay periodicidad y fluidez en la información con sus representantes. El 57,9 % contestan negativamente, es escasa y....tal vez...
- Ante la pregunta sobre si se acude a ellos en situaciones difíciles que lo requieran, hay trabajadores que lo identifican con los sindicatos, la mayoría contesta que sí y casi en la misma proporción indican que NO o que no necesitan acudir a ellos.
- Tipo de Relación con la RLT de 1 a 7: El 69% lo valora entre 4 y 7, el 31% lo valora por debajo del nivel de aceptación de 1 a 3.

Gráfico 2

En una escala del 1 al 7, dónde 7 es " muy buena Relación " y 1 es " Relación inexistente "
¿Cómo de Buena es la Relación con sus representantes?

58 respuestas



g) Tipo de Relación con los Superiores de 1 a 7: El 91,3% tiene buena relación

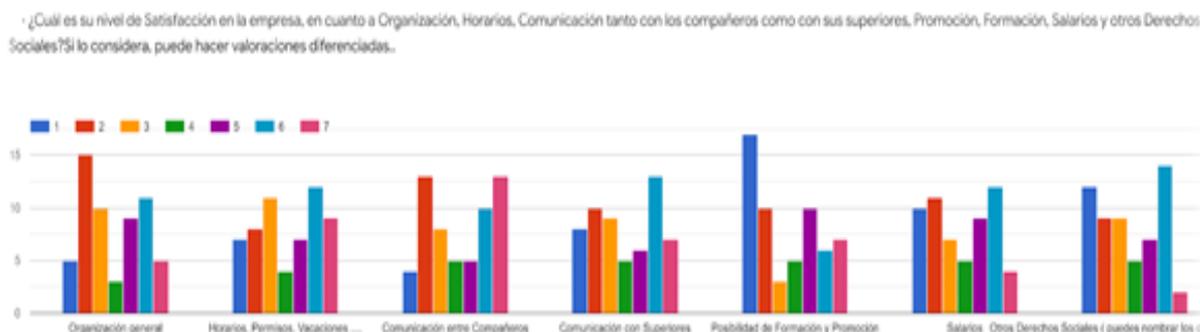
Gráfico 3



En conclusión, donde existe RLT es conocida, hay buen grado de Comunicación, pero los datos reflejan que es necesario mejorarla en cuanto a periodicidad y claridad en la transmisión de la información. Dato significativo y positivamente valorado es la calificación como Buena de la relación con los superiores jerárquicos.

Dentro de este apartado de Entorno Laboral, el **nivel de Satisfacción** manifestado por los trabajadores ha sido:

Gráfico 4



En **Organización**, sólo el 46% manifiesta su conformidad con la Organización existente, llegando en este grupo a una buena calificación media (5,6), pero el dato del 54% es significativo, es una proporción alta de no conformidad con la organización en sus puestos de trabajo.

En el ámbito relativo al Tiempo de trabajo, HORARIOS, PERMISOS...etc. el 52,5% tiene buena aceptación, la media de valoración es 6, pero en el lado de la disconformidad, un 42,6% tiene una calificación muy baja (2). Este punto es importante prestarlo atención, pues entra en juego muchos aspectos relacionados con la Intimidad del trabajador, especialmente vinculados a la Conciliación personal y laboral.

En la **Comunicación con compañeros**, el 54% lo valora con un 6, el 41 % con media de 2,2. Claramente los datos visibilizan malestar en este aspecto en un porcentaje significativo. Respecto al nivel de Diálogo con los superiores, el dato es muy parecido, el 51% lo puntúa con un 6, y el 44,3% con un 2.

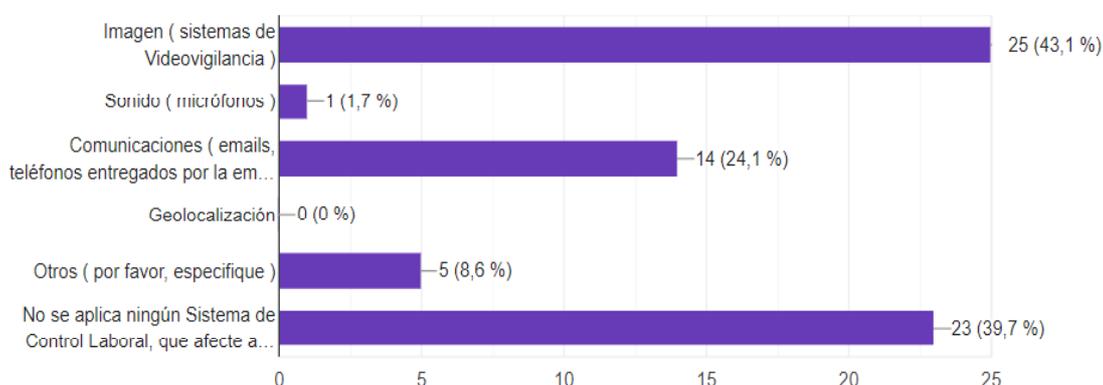
La posibilidad del reconocimiento a través de la **Promoción y Formación**, refleja poca consideración a este derecho laboral, el 49,2 % tiene el nivel de conformidad sólo en 1,5 y casi el 46% está satisfecho (5,5).

En cuanto a los **Salarios**, casi el 50% de los encuestados lo valora bien (5,5), pero en línea con las respuestas anteriores, el 45,9% está muy insatisfecho (1,9)

Finalizando este bloque, respecto a OTROS DERECHOS SOCIALES, las puntuaciones son homogéneas, el 45,9% está satisfecho (5,5) y el 49,2% poco satisfecho (1,9).

- El siguiente bloque, está referido al **Sistema de Control** utilizado en los puestos de trabajo, con afectación a su derecho a la Intimidad.

Gráfico 5



La realidad demuestra que hay un porcentaje alto de población trabajadora expuesta a sistemas de Control Laboral (60,3%), de los cuales el más frecuentemente utilizado es la video vigilancia.

Respecto al cumplimiento de los **requisitos de Información** y los medios utilizados, los resultados han sido:

Gráfico 6

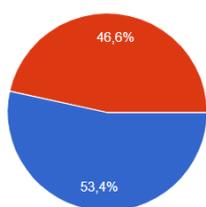
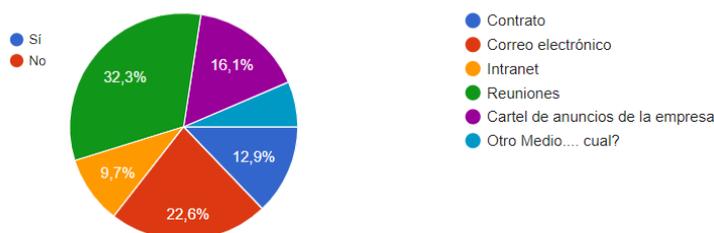


Gráfico 7



Importante destacar que al 46,6% de trabajadores, no les informaron de la existencia de videocámaras, lo que es un alto grado de incumplimiento y, entre los medios utilizados destacar, las reuniones como el más utilizado, siendo en mi opinión el correo electrónico y la intranet, los medios que garantizan más eficacia en la medida, pues se puede tener constancia de la recepción de la información, lo que no se consigue con los carteles y, en las reuniones, por la menor audiencia, salvo que luego se dé difusión a lo que en ellas se haya acordado. Otros medios que los trabajadores han contestado se utilizan para el control laboral:

- Desbloqueo por huella dactilar.
- Cumplimiento de objetivos medibles.

- Fichaje, en algún caso, sólo en situaciones de huelga.
- Reuniones
- Espionaje.
- Control horario.

La información les llega a los encuestados a través de:

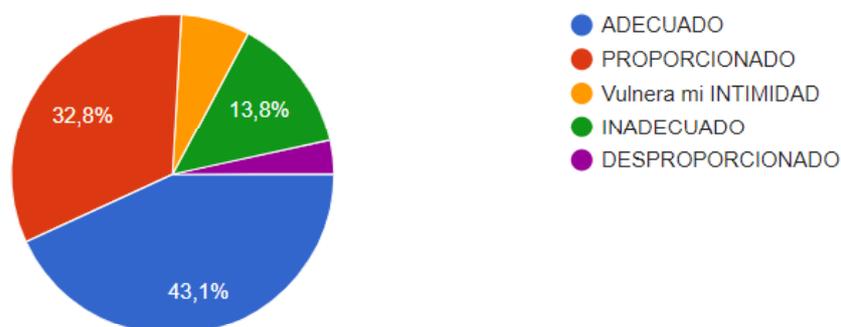
- Dirección, Recursos Humanos y Representante sindical.
- Cartelería.
- A la firma del contrato.
- Coordinador, Encargados, Equipo directivo, el Jefe.
- Información Institucional.
- La empresa posteriormente.
- "Lo comprobé yo misma".
- Los Compañeros.
- Manual de Estructura Organizativa.
- Nadie (11,1%)
- Secretaría Técnica.
- "Se ven las cámaras en puntos de entrada al edificio".
- Amigo.

En un 61,5% los cargos con responsabilidad y la empresa en sentido amplio, ha informado previamente de la colocación de las video cámaras. El porcentaje de desconocimiento o conocimiento casi fortuito por el trabajador merece consideración y tratamiento tratándose de un derecho fundamental.

La finalidad por la que se utilizan estos sistemas de control es conocida por el 67,2%, pero más de la cuarta parte de los encuestados (el 32,8%) lo desconocen, por tanto, si no se ha transmitido el objetivo por el que se utilizan estas herramientas, la actuación es ilícita.

La OPINIÓN de los trabajadores respecto a **la vulneración de su derecho a la Intimidad** por el uso de estos sistemas, tiene una aceptación amplia (76%), pero la disconformidad del 24% restante, aun siendo minoría es un indicativo de sentimiento de intromisión.

Gráfico 8



Algunas opiniones a destacar son:

- *Necesarias.*
- *Positivas.*

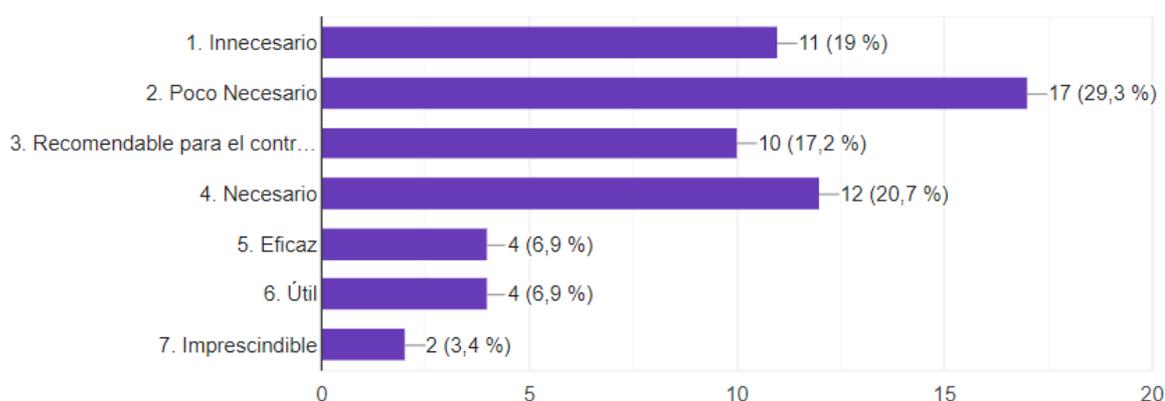
- *Si hay transparencia y difusión de la finalidad me parecen bien.*
- *Es necesario el control.*
- *Pueden tener aspectos positivos para aquellos trabajadores que no cumplen las responsabilidades de trabajador. Se convierte en prueba irrefutable, sin embargo, las restricciones suelen afectar también a aquellos que cumplen las normas.*
- *Simplemente hay video vigilancia en la entrada por seguridad.*
- *Son para facilitar nuestra labor.*
- *Son malas.*
- *Siempre que se hagan respetando al Trabajador, me parece necesario y bueno para la Empresa y para el Trabajador.*
- *Generan Malestar y Estrés. A largo plazo afectan negativamente al trabajo.*
- *Son ineficaces.*
- *Alomejor debería existir al menos una, para saber quién entra, sale, y posibles robos tanto de clientes, como del personal.*
- *Confío en la Responsabilidad del trabajador.*
- *Supervisión de empleados y fiscalización de sus métodos de trabajo. Justificada en algunos sitios y muy negativa en otros.*
- *En ocasiones necesarias, pero molestas.*
- *Son muy adecuados para el análisis de accidentes o situaciones de emergencia. Al principio, los trabajadores estaban molestos, pero con el tiempo, todos nos hemos acostumbrado a trabajar con la video vigilancia y no hay problemas.*
- *No me gustan, siento que me controlan y me hacen trabajar con presión.*
- *Demasiado control.*
- *Atentan contra la Intimidad de las personas.*
- *Solo ponerlo si la integridad física de los trabajadores está en juego.*
- *Si se utilizan correctamente son buenos.*
- *Están bien en su adecuado uso, así los encargados no se escaquean de su puesto de trabajo, dejando a los que están por debajo con toda la carga.*
- *Son necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.*
- *El motivo por el que están en mi empresa es para impedir robos disuadiendo a los ladrones, o que cuando se produzcan se pueda localizar a la persona. A los trabajadores nos afectan ya que todo lo que hacemos se queda grabado tanto imagen como sonido, y se retransmite en directo, el jefe puede vernos en cualquier momento dentro de la empresa.*
- *Solo son necesarios si hay hechos que impiden utilizar otros sistemas menos invasivos.*
- *Genera malestar en el trabajador y a la larga empeora la calidad laboral.*
- *Son necesarias en empresas grandes.*
- *Si son necesarias porque nunca se premia al buen trabajador y no hay distinción con el que no trabaja.*

- No considero que se necesiten sistemas que vulneren la Intimidad de los trabajadores
- Si están bien, por el tipo de enfermos que hay en la unidad.
- Si son necesarias por cualquier situación en la que se requiera ver/investigar qué ha ocasionado algún imprevisto o problema.
- Son necesarios, pero arrebatan la Intimidad.
- No, porque tiene que haber confianza y profesionalidad.
- Depende del sector.
- Solo necesarios si hay problemas.
- Son necesarios para comprobar el adecuado cumplimiento de los estándares de seguridad.

Un 48,3% de los participantes considera poco o nada necesario el uso de la video vigilancia como sistema de control.

Gráfico 9

.- En una escala de 1 a 7 valore su propia consideración sobre el uso de estos sistemas, especialmente el relacionado con la Videovigilancia



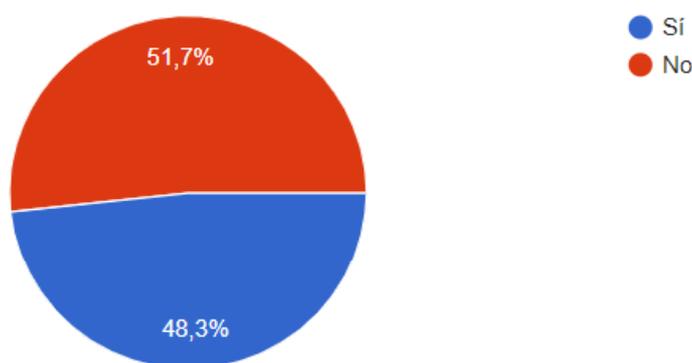
En la justificación a esta última valoración los trabajadores explican su respuesta con algunas de las siguientes respuestas:

- *Suponen una invasión a mi Imagen, trabajo, confianza, estrés añadido, etc.*
- *Además de recomendable, es necesario, porque permite contar con un registro objetivo y contrastado.*
- *En un alto porcentaje de puestos de trabajo, no es necesario, pues genera desconfianza del empresario hacia el trabajador.*
- *No entiendo que sea necesario un sistema de video vigilancia, atenta contra la intimidad del trabajador.*
- *Por lo específico del trabajo y por seguridad es importante.*
- *Creo que cada cual debe estar a su trabajo, haya o no cámaras.*

- No me apetece ser vigilado.
- No existe sistema de video vigilancia en el puesto de trabajo. El deseo de un desarrollo personal y profesional en la empresa tiene que ir acompañado con unos "compromisos" y confianza recíprocos que se asumen.
- Son necesarios por descontrol del enfermo, agresiones...
- Para analizar los rendimientos por objetivos.
- Se maneja cash y es imprescindible para vigilar los hurtos.
- Atenta contra la Intimidad, y no se curra ni se disfruta del trabajo de la misma manera.
- Si existe clima de confianza, no es necesario.

. - La respuesta a si "le produce Insatisfacción o Malestar Laboral sentirse Video vigilado ", representa una proporción muy equilibrada.

Gráfico 10



Del 48,3% de encuestados que afirman tener insatisfacción laboral, pueden tomarse como referencia sus manifestaciones:

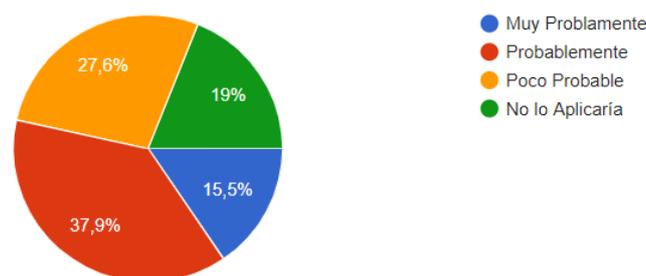
- Actualmente en mi trabajo no me siento incómoda con la video vigilancia.
- No existen estudios que reflejen una mayor relación directa entre mayor control y mejor calidad laboral, y sí un mayor estrés laboral en el desempeño de las funciones laborales y satisfacción personal.
- Me sentiría francamente mal si me estuvieran controlando con videocámaras, o sistemas similares, tipo micrófonos, porque esto sería indicativo de la poca confianza que tiene la empresa en los trabajadores.
- Si se utiliza es porque hay desconfianza, y hay muchos aspectos de la vida o de la imagen personal del trabajador, que se van a conocer, se desconoce el uso y tratamiento que se le va a dar y forma parte de su Intimidad.
- Genera estrés, lo veo como agresión al trabajador.
- Me molestaría mucho que me vigilasen, siento que no confían en mí.
- Es una falta de confianza y de respeto. A alguien le gusta que le graben?
- Te sientes intimidado.

Se preguntó a los trabajadores sobre los cambios que harían a los Sistemas de Control que conocen. Algunas de sus respuestas han sido:

- *Grabar solo zonas clave (caja, por ejemplo) para evitar que los trabajadores estuviéramos continuamente grabados.*
- *Asegurar que no se utiliza la información recogida para usos ilícitos.*
- *Información y Respeto.*
- *La falta de Comunicación y Transparencia, no hay información completa del porqué se implantan en la mayoría de los centros de trabajo.*
- *Al ser medios tecnológicos, fallan en muchas ocasiones retardando la hora de entrada y salida al trabajo. Con los datos de los sistemas de control, complementar esa información con una mayor humanización y feedback por parte del equipo directivo ante el cumplimiento o no de las normas de organización.*
- *Trabajadores responsables.*
- *Su orientación, los entiendo para mejorar la eficiencia, pero no para controlar.*
- *Anularía todo tipo de video vigilancia-*
- *Más confianza.*

Se planteó la posibilidad o no de utilizar este sistema de control, en el caso de ser el propio trabajador quien tuviera capacidad de decisión, a lo que el 53,4% contestó en positivo, mientras que un 46,6% que o bien, no lo aplicaría o sería muy poco probable.

Gráfico 11



De los trabajadores que son partidarios de este sistema de control, interesa destacar algunas afirmaciones como:

- *Es la opción menos mala.*
- *Es la única forma de controlar al personal que no cumple las normas y no hace caso de las amonestaciones dadas.*
- *En situaciones de auténtica necesidad donde piense que mis trabajadores están cometiendo alguna irregularidad puede que sí.*
- *Trataría de buscar alternativas a estos sistemas tan invasivos.*

- *En mi trabajo, me facilita la investigación de accidentes.*
- *Sirven para determinar quién trabaja, quien no y ayuda a seguir los rendimientos y la planificación de plantillas.*
- *Yo valoraría resultados, no la manera de llegar a ellos.*
- *Intentaría mejorar la Comunicación, sin estar observado.*
- *Usándolo bien, puede ser positivo para los trabajadores. Tanto para motivarles a esforzarse como para que no se eludan las propias responsabilidades para con su trabajo.*
- En el apartado final de la encuesta, en **Sugerencias** algunas manifestaciones constructivas sobre implantación de sistemas de control, cómo lo haría y cómo lo daría a conocer, han sido:
 - *Dependiendo de la actividad, por ejemplo, para el trabajo de oficina, podría utilizarse sistemas o programas que controlan los tiempos de conexión a las aplicaciones, pero respetando la privacidad, sin estar constantemente vigilados por una cámara. También tendría reuniones con los trabajadores, para intercambiar su actividad, controlarla y transmitir ese control de forma natural.*
 - *En mi caso, mediante partes de salida a campo, productividad, número de expedientes resueltos, y número de expedientes dados de alta cada mes. Nada de video vigilancia o con micrófonos porque entiendo que atenta contra el derecho a la intimidad.*
 - *Mínima invasión de la intimidad con video cámaras a la entrada.*
 - *Lo primero sería saber si los empleados tienen claro la política de la empresa, misión, valores... analizar los posibles conflictos, hablar con las partes, principalmente con trabajadores y determinar qué se necesita para que la empresa funciones de manera adecuada, después se implantarían mecanismos de control, que deben ser aceptados.*
 - *Confianza.*
 - *Webcam en línea durante toda la jornada, en una oficina virtual. Informaría de ello por mail, y en una call colectiva.*
 - *No lo haría, si lo considerara oportuno en algún caso hablaría con el trabajador lo que fuera oportuno y creo que sería suficiente, me parece absurdo una relación sin confianza por las dos partes.*
 - *Importante finalidad y motivo por el que se hace, cámaras si, pero sin recoger sonido.*
 - *Lo implantaría en zonas comunes, lo implantaría en zonas comunes con guardado de imagen durante 3 días, comunicándolo a través de tabloneros de anuncios y web de la empresa y de los sindicatos.*
- Como punto final al formulario realizado por los trabajadores, algunas de sus **Sugerencias** al respecto, han sido:
 - *Todo control del trabajador debe ser informado en su contrato de trabajo.*
 - *Compatibilizar Intimidad del trabajador y Seguridad de la empresa.*
 - *Control de fichajes. Control SI, pero sin video vigilancia.*
 - *Que siempre pueden informar mejor las empresas y, que pocas lo hacen.*

- Si no hay motivos fundados para ese control, no debería utilizarse, hay que respetar la Intimidad.

3.3. Análisis Encuesta Empleador-Empresario

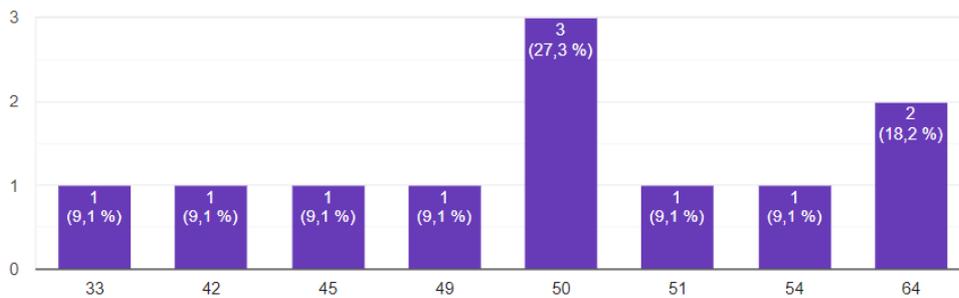
El formulario está estructurado en las siguientes partes: Perfil, Entorno Laboral, Sistema de Control Laboral y Sugerencias. La plantilla utilizada se incluye en Anexo II.

Ha sido significativamente más costoso conseguir respuestas en el área de la empresa, lo que ha quedado reflejado en su menor participación respecto al cuestionario del trabajador, un 44% de los formularios enviados frente al 68 %.

La escala de valoración es de 1 a 7 (siendo ésta la mayor puntuación).

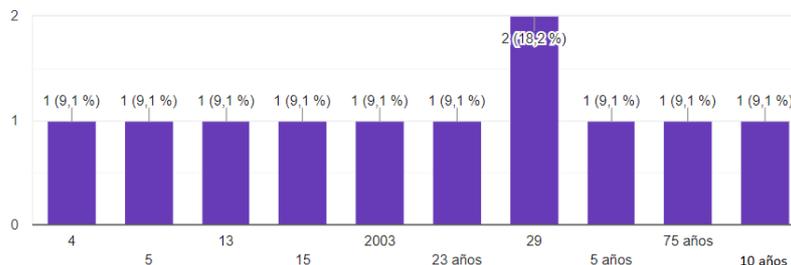
El perfil de este formulario ha sido predominantemente el de hombre (54,5%), mujer (45,5 %), con edades comprendidas entre los 33 y 64 años, siendo la participación más alta (27,3%) el colectivo de 50 años.

Gráfico 12



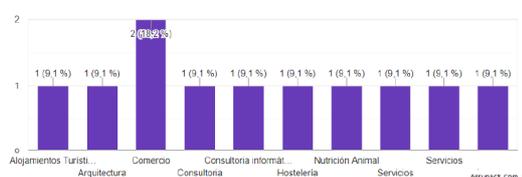
Respecto a la trayectoria y antigüedad de los encuestados, han participado empresas con experiencia consolidada en sus respectivos proyectos empresariales, desde 4 años de funcionamiento hasta un sólido grupo empresarial con 75 años de implantación, con expansión internacional y continuidad de negocio (actualmente dirigido y gestionado por la 3ª generación).

Gráfico 13



. Sectores Representados:

Gráfico 14



Respecto a la representatividad de las encuestadas, indicar que la empresa de Nutrición Animal tiene una plantilla de 400 empleados aproximadamente y la Agrupación de comerciantes cuenta con 45 asociados (cada una de ellos con sus respectivas plantillas)

. Respecto al **Entorno Laboral**.

Los Convenios Colectivos de aplicación, en el que todas las empresas han indicado la existencia de procedimientos disciplinarios, han sido:

Tabla 2

Comercio General	Turismo	Ingeniería	Fabricación de Piensos
Peluquerías, Salones de Belleza y Gimnasios	Consultoría	Comercio minorista	Oficinas y Despachos

La existencia de Representación Legal de los Trabajadores está presente en el 36,4% de las empresas, por lo que el diálogo con los trabajadores en el 63,6% restante debería ser directamente con ellos, en los acuerdos que lo requieran.

En cuanto a la Periodicidad y Frecuencia de las reuniones, el 54,5% se reúne y lo hace de la forma reflejada en los siguientes gráficos.

Gráfico 15

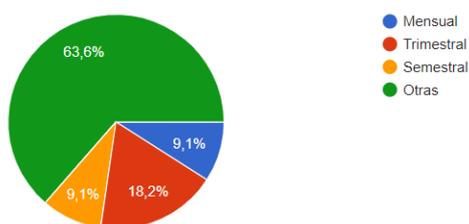
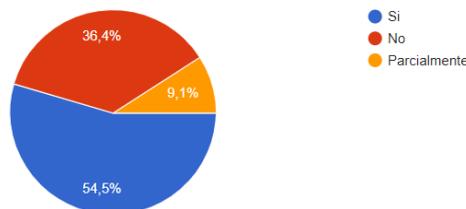


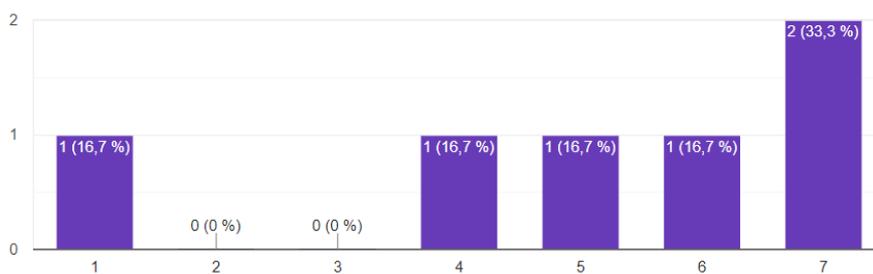
Gráfico 16



El Gráfico 16 muestra la transparencia y fluidez con la que las empresas informan a su plantilla en cuanto a los sistemas de control laboral, siendo una buena actitud la reflejada por el 54,5%, pero el hecho de que un 45,5 % no lo realice es mejorable, dado que el hecho de no existir Representantes, no significa que no haya que informar, en estos casos, directamente a los trabajadores.

La Relación del Empresario con sus Empleados es Muy Buena, pues el 81,8% lo ha situado en la valoración más alta (6 y 7) una puntuación de 6, sin embargo, al preguntar por la relación con los Delegados Sindicales o Representantes, la valoración ha bajado 1 punto, situándolo en 5.

Gráfico 17



La satisfacción de las empresas en cuanto cumplimiento de normas de organización interna, horarios, prevención de riesgos laborales, colaboración y cumplimiento de instrucciones de superiores y, en general, de los deberes propios del contrato de trabajo, quedan reflejadas a continuación.

Gráfico 18



En **Organización**, el 81,8% manifiesta su conformidad con el cumplimiento de sus empleados, llegando en este grupo a una buena calificación media (5,5); sólo el 18,2% tiene un grado bajo de satisfacción con sus empleados en este punto.

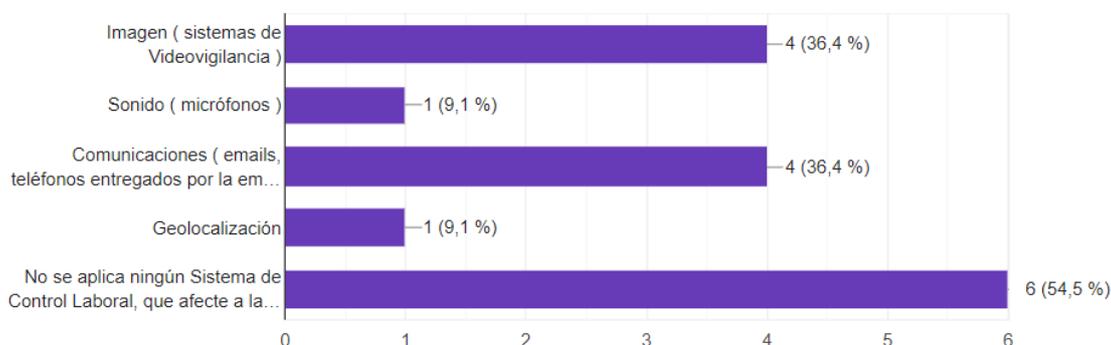
En el ámbito relativo al tiempo de trabajo, horarios, permisos...etc. y **Comunicación** se mantiene el mismo porcentaje y puntuación.

En **Prevención de Riesgos Laborales**, los empresarios dan una buena calificación a sus trabajadores; el 81,8% lo valora con un 5,5.

Finalizando este bloque, respecto a **otros Deberes laborales** como son cambios de adaptación, nuevas tecnologías etc., las puntuaciones son homogéneas, solamente ha bajado medio punto el indicador de satisfacción (5).

- El siguiente bloque está referido al **Sistema de Control** utilizado en los puestos de trabajo con afectación a su derecho a la Intimidad.

Gráfico 19



La realidad demuestra que el porcentaje de empresas que han optado por utilizar sistemas de control laboral (36,4%), opta por la video vigilancia y otras herramientas como correo electrónico, teléfonos u otros dispositivos entregados por las empresas, frente a la utilización de micrófonos o la geolocalización.

Otras respuestas indicaron: "no son precisos sistemas de control, sólo se hace Fichaje de entrada y salida y se realiza control de acceso a las instalaciones "

Respecto al cumplimiento de los **requisitos de información** y los medios utilizados, los resultados han sido:

Gráfico 20

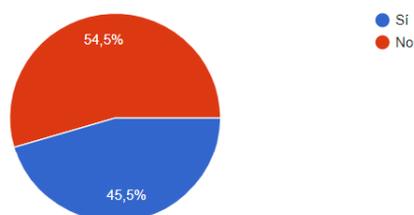
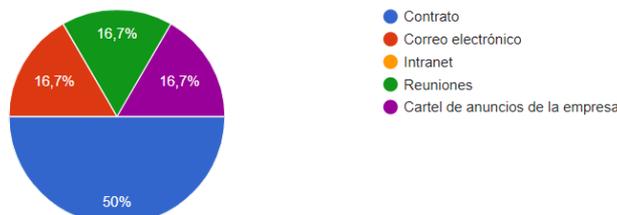


Gráfico 21



Aquí se refleja que un porcentaje alto de las empresas (el 54,5 %) no ha informado a la plantilla y, respecto a las que lo han hecho, el contrato ha sido la opción mayoritaria, con idéntica proporción para reuniones, correo electrónico y cartel de anuncios de empresa.

La mayoría de los encuestados ha cumplido con el deber de informar, haciéndolo a los trabajadores en concreto y a través del Director de Recursos Humanos.

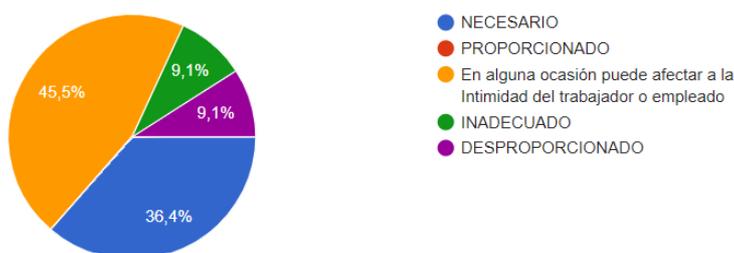
El 54,5% sí indicaron cual era la finalidad o motivo por el que se utilizan los sistemas de control.

En la consulta sobre su opinión respecto a la utilización de estos sistemas, algunas respuestas han sido:

- *No lo considero necesario.*
- *Estoy a favor.*
- *Estoy en contra de todo sistema de control, creo en la buena fe y considero que los sistemas de control producen desconfianza en el empresario, y ello va en perjuicio de la empresa como organización.*
- *Positiva y motivadora.*
- *Necesarios.*

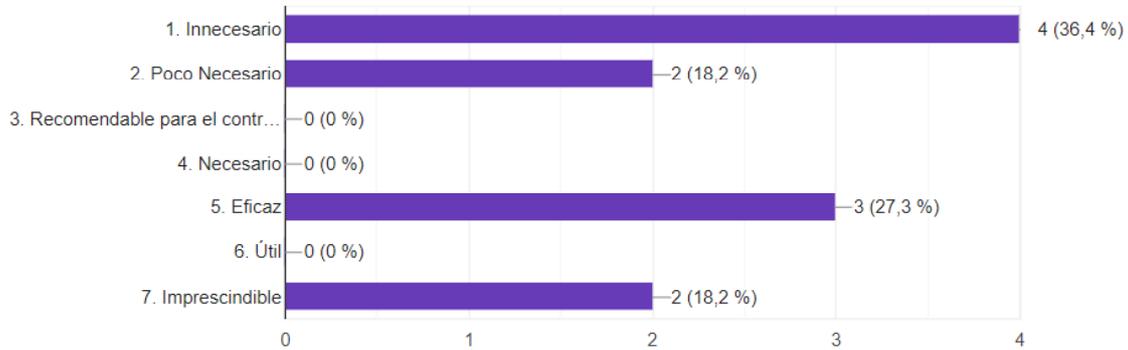
Respuesta significativa, en línea con el objeto de este trabajo, es la respuesta dada por los empresarios sobre si lo consideran adecuado, proporcionado... ¿se vulnera el derecho a la intimidad?, pues el 63,7% hacen una valoración en contra de la idoneidad de estos sistemas de control laboral.

Gráfico 22



La consideración de las empresas encuestadas hacia la video vigilancia como sistema de control, no es favorable (54,6%), como se aprecia a continuación.

Gráfico 23



En las argumentaciones a estas afirmaciones, se ha manifestado:

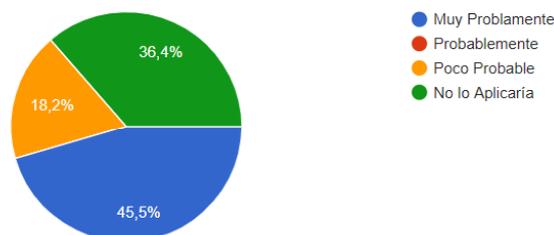
- *Tengo plena confianza, no lo necesito.*
- *No es necesario.*
- *Bueno, para que el trabajador cumpla con su trabajo en su horario laboral y no se distraiga con uso de móvil privado y utilizar el tiempo de trabajo con conversaciones privadas.*
- *Produce desconfianza y pérdida de motivación en el trabajo.*
- *En nuestro caso no necesitamos video vigilar a los trabajadores. Sí los perímetros por seguridad.*
- *En ciertos casos puede ser útil, cuando existe gran número de empleados.*
- *Son necesarios para control de empleados, equipos e instalaciones.*
- *Si es necesario el control.*
- *El sistema de video vigilancia es eficaz y necesario para que la plantilla cumpla con sus obligaciones laborales.*

Solamente el 18,2% de los encuestados cambiaría algo en los sistemas de control existentes, matizando en sus respuestas:

- *Más Respeto.*
- *Estoy en contra de estos sistemas.*
- *Cámaras sin sonido.*

Proponiéndoles, en caso de no tener implantados estos sistemas, si lo llevarían a cabo, un 54,6% no están a favor.

Gráfico 24



Y ello principalmente porque:

- *Sólo lo pondría por seguridad, robo o situaciones similares, que garantizase nuestra propia seguridad.*
- *De esta manera se sube la eficiencia de trabajo.*
- *Creo en la confianza Empresario-Trabajador.*

Si se decidiese la implantación de estos sistemas, sobre el modo y qué dispositivos utilizarían, las empresas han contestado:

- *Sistemas que no pongan en peligro su propia intimidad e informaría antes de la razón por la lo instalo,*
- *Si pondría Video vigilancia, lo comunicaría a través de correo electrónico, reunión y carteles.*
- *Como mucho, la geolocalización de los coches con GPS por seguridad.*
- *Cámaras, con consenso de los representantes de los trabajadores.*
- *Video vigilancia. Lo haría con una empresa especializada, lo comunicaría a los trabajadores mediante escrito personal.*
- *Cámaras, control de acceso, con carteles.*
- *Sistemas con información previa y lo menos lesivo para el trabajador, pues así la relación se mantendrá bien y no generará problemas.*
- *Mientras hagan su trabajo, no hacen falta controles.*
- *Siempre respetando su intimidad.*

CAPITULO 4

CONCLUSIONES PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

CAPÍTULO 4: Conclusiones. Propuestas de Actuación

4.1 Conclusiones

A lo largo de este trabajo se ha puesto en valor uno de los derechos fundamentales de la persona, el legítimo e irrenunciable derecho a su Intimidad, también presente en la condición del ciudadano como sujeto del contrato de trabajo y que, en el ámbito de la regulación laboral española y al amparo del contexto normativo expuesto en el capítulo 2, está integrado por un amplio abanico vertebrador de las necesarias garantías legislativas, judiciales e, incluso, de instrumentos normativos derivados de la negociación colectiva, tanto a nivel estatal como europeo.

El tratamiento integral que merece el ejercicio de este derecho, ha de partir también del necesario reconocimiento del correlativo derecho de Organización, Dirección y Control de la Empresa.

Por otra parte, y atendiendo al carácter dinámico y flexible que caracteriza a los sistemas laborales, lo que implica su constante adaptación a cuantos cambios productivos demanda la organización industrial, han de ponerse en relación los citados derechos de trabajador y empresario con las condiciones del entorno de trabajo.

Es aquí donde la presencia de herramientas digitales y sistemas de control y monitorización del trabajo, entre otros las cámaras de video vigilancia, juegan un papel muy actual y en creciente implantación por las múltiples posibilidades que su utilización puede tener, desde el control del desempeño laboral (no del trabajador), por motivos de seguridad del trabajador, de sus compañeros, de clientes y, especialmente, en aspectos de seguridad laboral relacionados con la investigación y análisis de incidentes de trabajo.

Jesús Baz Rodríguez⁶³ menciona, en relación con nuevas formas de organización de la producción de bienes y servicios, que el advenimiento del denominado “Capitalismo de la vigilancia y organización del trabajo” tiene, como una de sus notas características, la hipervigilancia laboral, por un lado, y, por otro, la sobreexplotación de los tiempos de rendimiento productivo, que acaba convirtiendo en líquida la separación entre la vida personal y el trabajo.

Son muchas ventajas positivas las que pueden derivarse de la utilización de la video vigilancia, pero, dado el carácter invasivo que puede originar en la privacidad e intimidad del trabajador, su uso en los centros de trabajo ha de ajustarse a los criterios marcados por la doctrina de nuestro TC en consonancia con la establecida por la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En este sentido encontraremos un punto de entendimiento y equilibrio en la instalación de video vigilancia si cumplimos el test de Proporcionalidad:

1. Comunicación previa y precisa de la aplicación de las medidas al trabajador y a sus representantes, en caso de que existan en el centro de trabajo.

⁶³ Baz Rodríguez, J., & Aibar Bernad, J. (2021) pág. 21. Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data. Wolters Kluwer-Bosch.

2. Alcance espacial, temporal y personal del seguimiento con video cámaras.
3. Juicio de Idoneidad: deberá ponderarse si la captación de imágenes es un medio idóneo para conseguir el objetivo propuesto (comprobación de irregularidades, aplicación de régimen disciplinario, control de cobros en caja), o existen otros sistemas o mecanismos más adecuados.
4. Juicio de Proporcionalidad en sentido estricto: debe atenderse a un equilibrio entre los perjuicios causados (intromisión) y los beneficios que suponga su uso (control laboral, patrimonio empresarial, etc.).

La imagen, como dato personal, ha de ajustarse igualmente a nuestra normativa sobre protección de datos para garantizar la transparencia que deberá estar presente en su implantación, recogida, tratamiento y uso.

En este sentido y atendiendo a la complementariedad del marco normativo europeo, del que disponemos para garantizar el derecho empresarial a utilizar la video vigilancia como mecanismo de control y el derecho a la intimidad del trabajador, el Dictamen 4/2004, apartado D), del Grupo de Trabajo del artículo 29 de la Directiva 95/46/CE, relativo al tratamiento de datos personales mediante vigilancia por videocámara, adoptado el 11 de febrero de 2004, señala lo siguiente:

*El principio según el cual los datos deberán ser adecuados y proporcionales al fin perseguido significa, en primer lugar, que el circuito cerrado de televisión y otros sistemas similares de vigilancia por videocámara sólo podrán utilizarse con carácter subsidiario, es decir, con fines que realmente justifiquen el recurso a tales sistemas. Dicho principio de proporcionalidad supone que se pueden utilizar estos sistemas cuando otras medidas de prevención, protección y seguridad, de naturaleza física o lógica, que no requieran captación de imágenes (por ejemplo, la utilización de puertas blindadas para combatir el vandalismo, la instalación de puertas automáticas y dispositivos de seguridad, sistemas combinados de alarma, sistemas mejores y más potentes de alumbrado nocturno en las calles, etc.) resulten claramente insuficientes o inaplicables en relación con los fines legítimos mencionados anteriormente.*⁶⁴.

Continuando con los límites que el empresario debe conocer para aplicar correctamente el uso de las video cámaras y que sus actuaciones (especialmente en el caso de utilización de las imágenes ante conductas posiblemente constitutivas de causas de despido disciplinario) sean lícitas, en el caso de captación de la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores (transgresión de la buena fe contractual), se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la LOPD-GDD.

Es el caso de utilización de cámaras no informadas, pero identificadas. Para que quepa admitir que la video vigilancia oculta o encubierta no vulnera el derecho a la intimidad, el TEDH refuerza la sospecha que actúa como justificación legítima de la empresa al exigir que aquella sea de especial gravedad en el sentido de que "atente al buen funcionamiento de la empresa" y "al clima general de desconfianza en la empresa"⁶⁵.

En cuanto a la grabación de sonidos, se admiten si los riesgos son relevantes para la seguridad de instalaciones, bienes o personal y respetando el principio de proporcionalidad e intervención mínima, junto al resto de garantías descritas en los apartados anteriores.

⁶⁴ Berlanga de la Pascua, C. (2018). Límites de la video vigilancia laboral. In La Toga (Issue 197, pp. 64–68).

⁶⁵ Balaguer, M. L. (2020). El control empresarial por video vigilancia en la LOPD. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (151), 357-372.

Por otra parte, y atendiendo a la garantía que, desde un punto de vista interdisciplinar, quiero reflejar para la convivencia pacífica y necesaria en las empresas del uso de la video vigilancia y la intimidad del trabajador, también es necesario aplicar los principios avalados por la normativa sobre seguridad y salud laboral, pues claramente ha de considerarse la vigilancia a través de cámaras en el puesto de trabajo como un riesgo emergente de carácter psicosocial.

En este sentido, en el apartado siguiente, indico las propuestas que considero necesarias en aras de conseguir la paz social, tan necesaria en el momento actual en el que se detecta una creciente monitorización y seguimiento del trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo, lo que se ha denominado “violencia digital y ciberacoso en el trabajo” al hilo de la publicación del Convenio 190 OIT, cuya entrada en vigor se produce el 25 de junio de 2021⁶⁶.

También deberán ponerse en valor las conclusiones derivadas del Acuerdo Marco Europeo de 22 de junio 2020 y los principios de gestión preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2 Propuestas de Actuación

La posibilidad de tener infracciones administrativas a causa de una actuación ilegal en la instalación de cámaras de vigilancia puede ser elevada, por lo que una buena opción puede consistir en realizar un auto test antes de proceder a la instalación de las mismas en el puesto de trabajo.

En esta **Primera Propuesta**, la empresa puede evaluar si es una medida válida y legalmente segura, respondiendo a las siguientes preguntas:

1. La instalación de video vigilancia ¿es **proporcional** para el fin que persigue con ello?

SI NO

Las cámaras de video vigilancia solo son admisibles cuando no exista un medio menos invasivo. No deben ser la primera opción y deberá valorar siempre si de su uso se derivan más ventajas que inconvenientes. Por ejemplo, si su intención es establecer un sistema de control de presencia de los empleados para asegurar el cumplimiento de horario, las cámaras son un medio desproporcionado pues actualmente existen otros medios que cumplen la misma finalidad.

2. ¿Qué papel legal tiene la **empresa encargada de la instalación y mantenimiento técnico** de los equipos, y que tipo de contrato debe firmar con ella?

SI NO

Hay que tener claro si la empresa contratada se limita a la parte técnica de su instalación o si también va a tener acceso a las imágenes que se captan.

3. ¿El fin de la instalación de las cámaras es la **seguridad privada**; ¿si es así, la empresa contratada está autorizada por el Ministerio del Interior?

SI NO

⁶⁶ VICENTE PACHÉS, Fernando de. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, 2020, núm. 448, p. 69-106

4. **¿Conoce el nivel** de seguridad que corresponde al fichero de imágenes (básico, medio o alto)?

SI NO

Por regla general, los ficheros suelen tener nivel básico, pero debe asegurarse que sea realmente así, por si le corresponde otro nivel mayor. En función del nivel de seguridad, se deben adoptar medidas técnicas y organizativas que garanticen la seguridad de las imágenes y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

5. **¿Las personas con acceso a las imágenes** han sido informadas de sus obligaciones de seguridad, confidencialidad y secreto? ¿Ha dejado constancia escrita de ello?

SI NO

6. Si además de captar las imágenes, éstas van a grabarse, **¿ha inscrito previamente el fichero ante la agencia correspondiente?**

SI NO

7. ¿Ha colocado **distintos informativos** en los lugares adecuados?

SI NO

Se deben utilizar los distintos informativos, que se pueden descargar en la web de la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es), y colocarlos de forma visible en todos los accesos a las zonas vigiladas, incluyendo información escrita respecto a dónde pueden ejercer los afectados sus derechos (Acceso, Rectificación, Supresión, Limitación del tratamiento, Limitación del tratamiento, Portabilidad y Oposición) respecto a su presencia en las imágenes grabadas.

¿Dispone de un **documento disponible** para quien lo solicite con información adicional **sobre la video vigilancia** en su empresa (finalidad de la recogida de imágenes, destinatarios, identidad del responsable del fichero y posibilidad de ejercer los derechos correspondientes)?

SI NO

Sería aconsejable disponer de un procedimiento o sistemática adecuada. El derecho de acceso es problemático, puesto que permitir a una persona acceder a su imagen puede comprometer la protección de los derechos de otras personas que también aparezcan en la grabación. En todo caso, la empresa deberá argumentar la petición del ejercicio de cualquier derecho.

8. La empresa, ¿es **respetuosa con los derechos** de las personas y con el ordenamiento jurídico (no puede captar imágenes en servicios, vestuarios, salas de ocio y esparcimiento de los trabajadores)?

SI NO

9. ¿Se cancelan las imágenes grabadas en el plazo de 30 días máximo?

SI NO

La cancelación de las imágenes que se graben debe producirse en el plazo máximo de un mes desde su captación, así quedan bloqueadas. Pero deben conservarse a disposición de las autoridades durante el plazo legal correspondiente. La empresa no puede tratar las imágenes en el futuro, solo custodiarlas por si se produjese una reclamación.

10. ¿Ha tenido en cuenta las exigencias concretas si la empresa está en un sector de **características específicas en materia de videovigilancia** (entidades financieras, centros educativos, taxis, control tráfico, sanidad, servicios sociales)?

SI NO

Una sola pregunta de las anteriores contestada negativamente puede significar un gran riesgo para la empresa.

Asimismo, la Agencia Española de Protección de Datos, como entidad encargada de velar por la privacidad y la protección de datos de los ciudadanos, cuenta en su web con distintas herramientas destinadas a tal fin, cuyo conocimiento puede ser una ayuda importante para la empresa que utiliza cámaras de video vigilancia. Entre dichas ayudas se pueden citar:

- Facilita **EMPRENDE**: es un recurso muy útil para cualquier empresa o profesional, sólo con 3 pantallas de preguntas muy concretas permite a quien la utiliza valorar su situación respecto al tratamiento de datos personales que lleva a cabo, si se adapta a los requisitos exigidos legalmente o si debe realizar un análisis de riesgos.

Gestiona **EIPD**: es un asistente para el análisis de riesgos y evaluaciones de impacto en protección de datos.

- Facilita **RGPD**. Esta nueva herramienta persigue servir de apoyo a personas emprendedoras y Startups cuyos tratamientos se caracterizan por un fuerte componente innovador que hace uso de nuevas tecnologías (incluye recomendaciones preventivas del acoso digital).

La **Segunda Propuesta**, que completa la aplicación de las cámaras de video vigilancia en los centros de trabajo, está orientada a una actuación preventiva y proactiva en el ámbito de la seguridad laboral.

En la investigación expuesta en el Capítulo 3 de este trabajo quedó patente la existencia de un riesgo psicosocial, concretamente en la pregunta 13, en la que un 48,3% respondió afirmativamente a la consulta de “si el sentirse vigilado o controlado con video vigilancia u otra forma de seguimiento tecnológico ... le produce insatisfacción o malestar laboral “.

Si bien no es la mayoría de encuestados los que reflejan esa situación de malestar, si obliga a prestar atención a esta minoría, lo suficientemente representativa como para actuar, especialmente en el campo de la seguridad laboral donde cualquier indicio es importante para evitar su conversión en futuros accidentes laborales.

Siguiendo la pauta marcada por el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a sus principios de acción preventiva, los pasos que propongo para una correcta gestión de la video vigilancia en el ámbito de la seguridad laboral son los siguientes.

1) Evitar los riesgos, sustituir lo peligroso por lo que no lo es y adaptar el trabajo a la persona

A lo largo del trabajo ha quedado expuesta la invasión o injerencia que se produce en nuestro derecho a la intimidad por el uso de la video vigilancia. Por ello y en función de cada actividad empresarial, debe valorarse la idoneidad o no de utilizar estos sistemas y, si el objetivo puede conseguirse con otros dispositivos, habrá de evitarse la utilización de las cámaras.

La adaptación del trabajo no sólo está referida al aspecto ergonómico, sino que, para este caso, estaría referido a tomar decisiones que afectan al método y sistema de producción, para evitar alteraciones en la salud.

Si, por las características de la actividad, no podemos eludir la exposición al hecho de estar video vigilados, la actuación empresarial se debe encaminar a la evaluación de riesgos.

2) Evaluar los riesgos inevitables

Esta evaluación debe comenzar (y de esta forma se cumplirá con el deber de información y comunicación con los trabajadores) por identificar este riesgo psicosocial mediante un formulario anónimo y específico sobre riesgos psicosociales dirigido a los trabajadores, que permita conocer la realidad de este factor de riesgo en los puestos de trabajo.

Junto a los resultados de estos formularios de la plantilla, deben valorarse los informes epidemiológicos emitidos por el Servicio de Prevención respecto a la vigilancia de la salud, pues, en la medida que la privacidad de los datos de los reconocimientos de los trabajadores lo permita, estos informes suelen arrojar información y conclusiones sobre patologías detectadas, que, siempre que tengan su origen en el puesto de trabajo, exigen una respuesta por la empresa como obligada a ofrecer a los empleados unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

También deberían analizarse los informes de absentismo laboral realizados por los departamentos de Recursos Humanos (donde existan) o puede solicitarse a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, que suelen realizarlo con periodicidad anual. A menudo, el absentismo puede ser un indicador de autodefensa del trabajador a una situación de estrés.

Las consecuencias más frecuentes de este riesgo están asociadas al estrés, deterioro de las comunicaciones y relaciones entre compañeros, y otras alteraciones psicosomáticas vinculadas al estrés y ansiedad.

La Evaluación arrojará un resultado, bajo los principios de probabilidad y severidad, y dependiendo de su calificación (Trivial, Tolerable, Moderado, Intolerable o Importante) deberán planificarse las actuaciones preventivas a realizar.

PROBABILIDAD	CONSECUENCIA		
	BAJA	MEDIA	ALTA
BAJA	Trivial	Tolerable	Moderado
MEDIA	Tolerable	Moderado	Importante
ALTA	Moderado	Importante	Crítico

3) Planificar la prevención

En función de los resultados obtenido en la evaluación anterior, la empresa debe trazar un conjunto de actuaciones priorizadas según la gravedad, determinando plazos y responsables de ejecución y en las que se tendrán en cuenta el resto de principios de acción preventiva del artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4) Combatir los riesgos en su origen

Es el medio más eficaz en la resolución de los incidentes laborales. La fase de reconocimiento e identificación, por tanto, es esencial.

En este sentido, según el Criterio Técnico 104/2021, ha de tenerse en cuenta la definición de riesgo psicosocial recogida en el apartado 1.1: " *Condiciones de trabajo (artº. 4.7 d) LPRL) o características del mismo relacionadas con la **organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea**, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o emocional) del trabajador, como al desarrollo del trabajo (INSST NTP 443,1997)*"⁶⁷.

5) Aprovechar la evolución de la técnica

En la gestión de estos peligros en los centros de trabajo, han de reconocerse los efectos positivos para ponerlos en valor y potenciarlos.

En el caso de las cámaras de vigilancia, el principal efecto positivo (como así lo reconocen los trabajadores de algunos sectores) es su propia seguridad e integridad física, así como la visibilidad de la carga de trabajo y el entorno y condiciones del mismo; y ahí donde los efectos sean negativos, la gestión deberá continuar con la evaluación y planificación.

Por último, e igualmente importante, nuestra actuación en la gestión de este riesgo debe comprender:

6) Dar instrucciones a los trabajadores

7) Anteponer la protección colectiva a la individual

Como conclusión final, considero que la salvaguardia del derecho a la intimidad del trabajador debe convivir pacíficamente con el derecho empresarial, igualmente legítimo, de dirección y control de la actividad laboral, bajo los principios de legalidad establecidos en el conjunto de disposiciones normativas estatales, sectoriales, acuerdos extra estatutarios, convenios internacionales, disposiciones europeas y el conjunto de estrategias que, en el Derecho del Trabajo, en Protección de Datos y en Seguridad y Salud Laboral, puedan afectar a una gestión integral de este derecho fundamental, sin discriminación, con respeto, transparencia, confianza y corresponsabilidad de todos los agentes e instituciones presentes en el entorno laboral.

⁶⁷ CT 104/2021 sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales publicado el 15 de abril de 2021

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LEGISLACIÓN. Abreviaturas

- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015). Actualización 12 de mayo 2021. **(LET)**
- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978). Actualización 27 de septiembre 2011. **(CE)**
- Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales 3/2018 de 5 de diciembre (BOE núm.294 de 6 de diciembre). **(LOPD-GDD)**
Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189 de 8 de agosto de 2000). **(LISOS)**
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995). Actualización 29 de diciembre 2014. **(LPRRL)**
- Declaración Universal de Derechos Humanos (217 III A). Asamblea General de la ONU (1948). **(DUDH)**
<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Carta Social Europea, revisada el 3 de mayo 1996. Consejo de Europa (1961). **(CSE)**
<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Resolución 2200 A(XXI) Serie de Tratados, vol. 999, p. 171. Asamblea General de la ONU (1966). **(PIDCP)**
<https://www.coe.int/es/web/compass/the-international-covenant-on-civil-and-political-rights>
- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. (BOE núm. 243 de 10 de octubre 1979). con las modificaciones introducidas por protocolos adicionales y protocolo número 11 y 14. (BOE núm. 108 de 6 de mayo de 1999). Consejo de Europa (1950). **(CEDH)**
<https://www.derechoshumanos.net/Convenio-Europeo-de-Derechos-Humanos-CEDH/articulo8CEDH.htm>
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Publicado en DOUEC núm. 303 de 14 de diciembre de 2007. Parlamento Europeo, Consejo y Comisión (2007). **(CDFUE)**
<https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDFUE/CartaDerechosFundamentalesUnionEuropea-v2007.htm>
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. **(RGPD)**

- XXIV Convenio Colectivo de la banca, aprobado por Resolución de 17 de marzo 2021 de la Dirección General de Trabajo. (BOE núm. 76 de 30 de marzo de 2021).
- III Convenio Colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del metal, aprobado por Resolución de 11 de diciembre de 2019 de la Dirección General de Trabajo. (BOE núm. 304 de 19 de diciembre)
- Resolución TSF/1368/2020 de 20 de marzo, por el que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de preparados alimenticios y productos dietéticos de Cataluña. (Diario Oficial de Cataluña núm. 8158 de 19/06/2020)
- XIX Convenio General de Industrias Químicas, aprobado por Resolución de 16 de julio de 2018 de la Dirección General de Trabajo. (BOE núm. 191 de 8 de agosto)
- Acuerdo Marco de 13 de noviembre de 2018 firmado por AMETIC, UGT y CCOO, de Recomendaciones Laborales sobre el Impacto de la tecnología en los centros de trabajo.
Acuerdo Marco Europeo de 22 de junio de 2020 firmado por Business Europe, SME United, CEEP, ETUC y Committee Eurocadres(CEC)
- 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. (BOE núm. 296 de 12 de diciembre)
- Criterio Técnico 104/2021 sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales publicado el 15 de abril de 2021

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (STEDH). Gran Sala. López Ribalda y otros vs. España de 17 de octubre 2019.
- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (STEDH). Gran Sala. Barbulescu vs. Rumanía de 5 de septiembre 2017.
- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (STEDH). Gran Sala. Fernández Martínez vs. España de 12 de junio 2014.
- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (STEDH). Gran Sala. Von Hannover vs. Alemania de 7 de febrero de 2012.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 (Pleno) de 3 de marzo. Recurso de amparo 7222-2013
- Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013 (Sala Primera) de 11 de febrero. Recurso de amparo 10522-2009
- Sentencia del Tribunal Constitucional 186/2000 (Sala Primera) de 10 de julio. Recurso de amparo 2662-1997
- Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000 (Sala Primera) de 10 de abril. Recurso de amparo 4015-1996

- Sentencia del Tribunal Supremo 21/2019 (Sala de lo Social) de 15 de enero. Recurso 341/2017
- Sentencia del Tribunal Supremo 86/2017 (Sala de lo Social) de 1 de febrero. Recurso 3262/2015
- Sentencia del Tribunal Supremo 77/2017 (Sala de lo Social) de 31 de enero. Recurso 3331/2015

MONOGRAFÍAS

- Agustina Sanllehí, J. R. (2009). *Privacidad del trabajador" versus" deberes de prevención del delito en la empresa*. Edisofer.
- Alonso Olea, M., & Casas Baamonde, M. E. (1993). *Derecho del trabajo* (13a ed. rev.). Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones.
- Baz Rodríguez, J., & Aibar Bernad, J. (2021). *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*. Wolters Kluwer-Bosch.
- Martínez Moure, O. (2017). *Sistemas de relaciones laborales / (2a ed.)*. CEF,
- Monereo Pérez, J. L. (2019). *La dignidad del trabajador: dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*. Laborum.
- Vicente Pachés, F. (1998). *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*. Consejo Económico y Social.

ARTICULOS

- Balaguer, M. L. (2020). El control empresarial por video vigilancia en la LOPD. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 357-372.
- Ballesteros, I. J. C. (2017). Video vigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (136), 129-156.
- Berlanga de la Pascua, C. (25 de septiembre 2018). Límites de la video vigilancia laboral. {Grabar a los empleados puede vulnerar su derecho a la intimidad y a la protección de datos. Análisis jurisprudencial y Requisitos}.
<https://elderecho.com/los-limites-la-videovigilancia-laboral>
- Goñi Sein, J. L. (2020). Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral. In *Trabajo y derecho (Issue 11)*.
- Navarro Nieto, F. (2019). Las facultades de control a distancia del trabajador. In *TEMAS LABORALES* (Issue 150, pp. 71–89). Consejería de Trabajo y Bienestar Social.
- Pereiro, J. C. (2018). El necesario cambio en la jurisprudencia constitucional sobre video vigilancia y control de mensajería electrónica de los trabajadores a la vista de la doctrina del TEDH. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (141), 13-36.
- Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. (2004). Intimidad del trabajador y contrato de trabajo. Diario *La Ley* nº 6033.

- Romero Ródenas, M. J. (2019). El deber informativo previo sobre el alcance de las medidas empresariales de video vigilancia. In *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)* (Issue 2).
- Rosenbaum Carli, F. (2020). El Derecho a la vida privada del trabajador y los poderes del empleador. In *Iuslabor* (Issue 2).
- Tillería, S. H. (2019). Protección de datos, video vigilancia laboral y doctrina de la sentencia López Ribalda II. *IUSLabor* 3/2019.
- Vicente Pachés, F. (2020). El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos* núm. 448, p. 69-106

<https://www.laboral-social.com/convenio-190-oit-trascendencia-gestion-preventiva-violencia-digital-ciberacoso-trabajo.html>

POST DE BLOG

- Lerouge Loïc M. (22 de julio, 2020). Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo: ¿una regulación para la protección de la Salud Laboral?

<https://www.transformaw.com/blog/el-acuerdo-marco-europeo-sobre-la-digitalizacion-del-trabajo-una-regulacion-para-la-proteccion-de-la-salud-laboral/>

OTROS RECURSOS

- Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

- ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes) 2019. Datos de España. Madrid, octubre 2020.

<https://osha.europa.eu/es/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view>

- Bravo Santamaría S. (2019) "Protocolo de Actuación para la Negociación Colectiva. Protección de datos de carácter personal y Garantías de los Derechos Digitales ". Comisión Ejecutiva Confederal UGT. Págs.20 y ss.
- Secretaría General de Acción Sindical de CCOO (septiembre 2020) "Guía Negociación Colectiva y Digitalización 2020 "
- Secretaría General de Acción Sindical de CCOO (mayo 2019) "Reforzar la participación sindical para una transición justa a la Digitalización "



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA
GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS

ANEXOS

ANEXO I. PLANTILLA ENCUESTA EMPLEADO-TRABAJADOR

"DERECHO a la INTIMIDAD del Trabajador

II

Mi nombre es Conchi Aribas Hernanz, contacto con usted como estudiante del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid. Actualmente estoy haciendo un estudio sobre el "Derecho a la Intimidad del Trabajador" como parte de mi Trabajo de Fin de Grado. Para ello realizo una encuesta cuyas características principales son valorar si hay situaciones en las que se produce o puede haberse producido intromisión en su vida privada o a lo largo de su vida laboral, los medios utilizados (cámaras de videovigilancia, control de equipos informáticos, control en situaciones de baja laboraly como ha sido la implantación en su empresa/s (comunicación, información, difusión...)

Agradezco su participación a través de esta encuesta.

La información que me proporcione será utilizada para conocer la valoración de estas medidas de control empresarial, por parte del trabajador o empleado.

El tiempo de realización de esta encuesta puede oscilar entre 15-20 minutos.

***Obligatorio**

PERFIL ENCUESTADO/A

1. Edad*

2. Puesto de Trabajo que desempeña (también puede referirse a empleos anteriores, si ahora está en situación de desempleo) *

3. Antigüedad en la empresa *

4. Sexo *

Selecciona todos los que correspondan.

- Hombre
 Mujer

5. Sector económico al que pertenece la empresa en la que trabaja / ha trabajado (Industria, Servicios, Admón. Y oficinas, Comercio, Sanidad, Hostelería, Educación, Consultoría, Informática) *

ENTORNO LABORAL

6. 1.- ¿Conoce el convenio colectivo aplicable en su empresa o norma reguladora de su relación como trabajador/empleado? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Opción 3

7. Existen procedimientos disciplinarios dentro del convenio? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Sólo a nivel interno, propios de empresa

8. 2.- ¿Hay Representantes de los Trabajadores? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

9. informan de forma fluida y periódica?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Información escasa

10. Acude a ellos ante dudas o situaciones difíciles que considera tendrían que ayudarte?

11. En una escala del 1 al 7, dónde 7 es "muy buena Relación" y 1 es "Relación inexistente" ¿Cómo de Buena es la Relación con sus representantes? *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>						

12. 3.- ¿Cómo calificaría la relación que tiene con sus Superiores, Jefes inmediatos...? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	7
Mala Relación	<input type="radio"/>	Muy Buena Relación					

13. 4.- ¿Cuál es su nivel de Satisfacción en la empresa, en cuanto a Organización, Horarios, Comunicación tanto con los compañeros como con sus superiores, Promoción, Formación, Salarios y otros Derechos Sociales? Si lo considera, puede hacer valoraciones diferenciadas.. *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5	6	7
Organización general	<input type="radio"/>						
Horarios, Permisos, Vacaciones	<input type="radio"/>						
Comunicación entre Compañeros	<input type="radio"/>						
Comunicación con Superiores	<input type="radio"/>						
Posibilidad de Formación y Promoción	<input type="radio"/>						
Salarios	<input type="radio"/>						
Otros Derechos Sociales (puedes nombrar los que consideres ...)	<input type="radio"/>						

SISTEMA de CONTROL LABORAL

14. 5- ¿ Existe algún sistema de control en su empresa, que afecte a su...? *

Selección todos los que correspondan.

- Imagen (sistemas de Videovigilancia)
 Sonido (micrófonos)
 Comunicaciones (emails, teléfonos entregados por la empresa....)
 Geolocalización
 Otros (por favor, especifique)
 No se aplica ningún Sistema de Control Laboral, que afecte a mi Intimidad

15. Puede especificar aquí, las opciones no contempladas anteriormente

16. 6.- ¿Le han informado de su existencia? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

17. 7- Si la respuesta anterior ha sido positiva, ¿ Cual es el medio utilizado en su empresa?

Marca solo un óvalo.

- Contrato
 Correo electrónico
 Intranet
 Reuniones
 Cartel de anuncios de la empresa

18. Utiliza tu empresa o entidad Otro Medio de Control.... cual?

19. 8.- ¿Quién/es le informaron?

20. 9.- ¿ Conoce la finalidad , el motivo por el que se utilizan estos Sistemas de control? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

21. 10.- ¿Cuál es su opinión sobre estos Sistemas de Control? *

22. Respecto a su respuesta anterior, lo considera adecuado, proporcionado...siente vulnerado su derecho a la intimidad...? *

Marca solo un óvalo.

- ADECUADO
 PROPORCIONADO
 Vulnere mi INTIMIDAD
 INADECUADO
 DESPROPORCIONADO

23. 11.- Considera Necesario la existencia de estos Sistemas en los centros de trabajo? Explíquelo brevemente. *

24. 12.- En una escala de 1 a 7 valore su propia consideración sobre el uso de estos sistemas, especialmente el relacionado con la Videovigilancia *

Selecciona todos los que correspondan.

1. Innecesario
 2. Poco Necesario
 3. Recomendable para el control del desempeño laboral
 4. Necesario
 5. Eficaz
 6. Útil
 7. Imprescindible

25. Explica brevemente tu respuesta anterior *

26. 13.- ¿ Le produce Insatisfacción o Malestar Laboral sentirse Videovigilado o controlado bajo otras fórmulas de seguimiento tecnológico en su puesto de trabajo ? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

27. 14.- Comente su respuesta anterior *

28. 15.- ¿Qué cambiaría en los Sistemas de Control que conoce? *

29. 16.- Si tuviera capacidad para decidir sobre la puesta en marcha de estos sistemas, lo llevaría a cabo? *

Marca solo un óvalo.

- Muy Problemente
 Probablemente
 Poco Probable
 No lo Aplicaría

30. 17.- Comente su respuesta anterior *

Sugerencias

31. 18.- Si fuera la persona encargada, por delegación del empresario, de Implantar un mecanismo de control en su empresa, como lo haría? Que dispositivos utilizaría? Como lo daría a conocer? *

32. 19.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia sobre este Derecho de su Contrato de Trabajo ? *

33. Muchas gracias por su amabilidad y por el tiempo dedicado a contestar a esta encuesta

Ejemplo: 7 de enero del 2019

.- Cuál es su nivel de Satisfacción respecto a sus empleados , en cuanto a cumplimiento de normas de Organización interna, Horarios, prevención de riesgos, Colaboración y cumplimiento de instrucciones de superiores y en general de los deberes propios del contrato de trabajo? Si lo considera, puede hacer valoraciones diferenciadas.. *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5	6	7
Organización interna y Disciplina	<input type="radio"/>						
Horarios, Permisos, Vacaciones	<input type="radio"/>						
Comunicación con Superiores	<input type="radio"/>						
Prevención de Riesgos Laborales	<input type="radio"/>						
Cumplimiento Instrucciones de Superiores	<input type="radio"/>						
Otros Deberes Laborales (adaptación a cambios de organización, nuevas tecnologías....)	<input type="radio"/>						

.- ¿ Existe algún sistema de control de los trabajadores, en su empresa, que afecte a alguno o varios de estos aspectos ? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Imagen (sistemas de Videovigilancia)
- Sonido (micrófonos)
- Comunicaciones (emails, teléfonos entregados por la empresa....)
- Geolocalización
- No se aplica ningún Sistema de Control Laboral, que afecte a la Intimidad de los empleados

.- Puede especificar aquí, las opciones no contempladas anteriormente

.- ¿ Han informado de su existencia? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

.. - Si la respuesta anterior ha sido positiva, ¿ Cual es el medio utilizado por su empresa?

Marca solo un óvalo.

- Contrato
- Correo electrónico
- Intranet
- Reuniones
- Cartel de anuncios de la empresa

.- ¿A Quién/es informaron? *

- ¿ Indicarón la finalidad , el motivo por el que utilizan o van a utilizar estos Sistemas de control? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

.- Cuál es su opinión sobre estos Sistemas de Control? *

Respecto a su respuesta anterior, lo considera adecuado, proporcionado....siente vulnerado su derecho a la intimidad...? *

Marca solo un óvalo.

- NECESARIO
- PROPORCIONADO
- En alguna ocasión puede afectar a la Intimidad del trabajador o empleado
- INADECUADO
- DESPROPORCIONADO

.- En una escala de 1 a 7 valore su propia consideración sobre el uso de estos sistemas, especialmente el relacionado con la Videovigilancia *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1. Innecesario
- 2. Poco Necesario
- 3. Recomendable para el control del desempeño laboral
- 4. Necesario
- 5. Eficaz
- 6. Útil
- 7. Imprescindible

Explica brevemente su respuesta anterior *

- ¿ Cambiaría algo en los Sistemas de Control que conoce ? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

.- Comente su respuesta anterior *

- Si no tiene implantados estos sistemas , ¿lo llevaría a cabo? *

Marca solo un óvalo.

- Muy Problemante
- Probablemente
- Poco Probable
- No lo Aplicaría

- Comente su respuesta anterior *

SUGERENCIAS

-.- Decidida la Implantación de un mecanismo de control en su empresa, como lo haría? Que dispositivos utilizaría? Como lo daría a conocer? *

-.- ¿Tiene algún comentario o sugerencia sobre el Derecho de Control del empresario respecto al Contrato de Trabajo y el respeto a la intimidad del trabajador? *

Muchas gracias por su amabilidad y por el tiempo dedicado a contestar a esta encuesta

Ejemplo: 7 de enero del 2019