

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

En búsqueda del equilibrio entre las actividades de vigilancia del empresario y la privacidad del trabajador en la era digital

Ivonne SÁNCHEZ CASTRO*

RESUMEN: En la era digital, la incorporación de nuevas tecnologías en el entorno laboral ha transformado la dinámica de la supervisión empresarial afectando ineludiblemente la privacidad del trabajador. Este artículo aborda la controversia entre los mecanismos de control y vigilancia empresarial y los derechos de intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos del trabajador en ese contexto. Se analiza en detalle la videovigilancia y sus implicaciones sobre los derechos fundamentales del trabajador, destacando la importancia de establecer buenas prácticas para la implementación de herramientas de vigilancia en el ámbito laboral.

Palabras clave: Videovigilancia, control y vigilancia empresarial, privacidad, era digital, derechos digitales.

SUMARIO: 1. Introducción a la era digital y a la aplicación de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. 2. El impacto de las nuevas tecnologías en el entorno laboral. 3. Mecanismos de control y vigilancia empresarial *vs* privacidad del trabajador y su derecho de protección de datos. 3.1. Tecnologías de vigilancia en el lugar de trabajo. 3.2. Privacidad del trabajador y otros derechos conexos. 4. Análisis de la videovigilancia y los derechos fundamentales del trabajador. 5. Buenas prácticas para implementar herramientas de vigilancia en el ámbito laboral. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Candidata a Doctora en Derecho, Universidad de Salamanca (España); Máster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales por la misma casa de estudios; Especialista en Derecho de Protección de Datos y Ciberseguridad, Universidad Nacional de Educación a Distancia (España).

Seeking a Balance between Employer Surveillance Activities and Worker Privacy in the Digital Age

ABSTRACT: In the digital era, the integration of new technologies in the workplace has transformed the dynamics of corporate supervision, inevitably impacting worker privacy. This article addresses the controversy between corporate control and surveillance mechanisms and the rights to privacy, communication confidentiality and data protection of the worker in that context. Video surveillance and its implications on the fundamental rights of the worker are analysed in detail, emphasizing the importance of establishing best practices for the implementation of surveillance tools in the workplace.

Key Words: Video surveillance, corporate control and monitoring, privacy, digital era, digital rights.

1. Introducción a la era digital y a la aplicación de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo

La omnipresente digitalización ha dado lugar a un fenómeno irrefutable: la *hiperconexión*. Nos encontramos perpetuamente en línea y al alcance a través de una variedad de dispositivos electrónicos y redes de comunicación. En estos tiempos hacemos uso intensivo de recursos que abarcan desde internet y aplicaciones móviles hasta herramientas telemáticas y sistemas de monitorización, todos los cuales han permeado la esfera laboral. Este fenómeno ha desencadenado una serie de situaciones con notables implicaciones jurídicas.

La *hiperconexión*, como fenómeno propio en el contexto de la era digital, hace referencia a la creciente interconexión de dispositivos y sistemas a través de redes de comunicación, y a un uso excesivo e indiscriminado de las *tecnologías de la información*. Este planteamiento resulta una variable que impulsa una constante transformación en la forma en que las personas se relacionan entre sí y con la información. Como se observa, la proliferación de dispositivos móviles, la expansión de las redes sociales y la omnipresencia de Internet han contribuido a una sociedad cada vez más hiperconectada. Esto ha llevado a un aumento significativo en la velocidad y la facilidad de comunicación, así como a un acceso instantáneo a vastas cantidades de datos y conocimientos que no son ajenos a la relación laboral.

Sumado a ello, la *mundialización de la información*¹ plantea un modelo de organización social, laboral, económica y cultural notablemente diferente, en el cual destaca, tal vez, la primordial relevancia otorgada a la información y la facilidad de acceso a esta mediante las tecnologías de la información. Desde luego, esta mundialización de la información se ha vuelto especialmente prominente en la era de Internet y las redes digitales. Se considera una de las dimensiones de la globalización, relacionada con la globalización tecnológica y la difusión de información a nivel mundial. Estos conceptos en un mismo escenario, la hiperconexión, el uso abusivo de las tecnologías de la información y la mundialización de la información, tienen la capacidad de desdibujar de forma importante los límites a la intimidad y la esfera privada de los individuos, en especial del trabajador.

En este contexto, las organizaciones empresariales pretenden integrar, adaptar y utilizar estas nuevas tecnologías para su propio beneficio. La revolución tecnológica no debe entenderse en sí misma como un fin sino

¹ I.V. LUCENA CID, *El concepto de la intimidad en los nuevos contextos tecnológicos*, en A. GALÁN MUÑOZ (coord.), *La protección jurídica de la intimidad y de los datos personales frente a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación*, Tirant lo Blanch, 2014, p. 33.

un medio², una herramienta para obtener mejoras en la productividad y maximizar la eficiencia de los procesos que integran las cadenas de producción. Al respecto, no existe alguna regulación normativa que prohíba su empleo en vista que en este escenario su uso se encuentra legitimado por los parámetros de la libertad de empresa y amparado en los poderes empresariales que ostenta el empleador como parte de una relación de trabajo. Una empresa podrá implementar medidas y herramientas basadas en nuevas tecnologías, inteligencia artificial e inclusive robótica, teniendo como único límite aquellos derechos que el ordenamiento reconoce a favor de los trabajadores.

El uso de la tecnología debe considerarse como una herramienta que no desplace o amenace el uso de la fuerza vital o el intelecto, es decir, que el enfoque del trabajo mantenga como **eje central al hombre**.

Es esencial destacar que los avances tecnológicos han facilitado la recopilación masiva de datos en el ámbito laboral. El monitoreo de correos electrónicos, llamadas telefónicas, actividades en línea e incluso la ubicación física de los empleados se ha vuelto cada vez más común. A medida que se implementan prácticas como la videovigilancia, la geolocalización y la captación de audio en el entorno laboral, se incrementan las disputas legales. Aunque estas prácticas pueden tener como objetivo mejorar la productividad, la eficiencia y la seguridad en el lugar de trabajo, no se puede pasar por alto que también plantean dilemas éticos y cuestiones legales de gran relevancia.

2. El impacto de las nuevas tecnologías en el entorno laboral

El entorno laboral no permanece inmune a las ventajas inherentes al aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). En una perspectiva positiva, estas tecnologías brindan una vía expedita para la transmisión de información, lo que agiliza los procesos productivos y optimiza tanto los sistemas de comunicación internos como externos en las organizaciones empresariales. Es innegable que las TIC contribuyen significativamente a aumentar la eficiencia laboral, otorgando

² Cfr. A.N. MARTÍNEZ, A.M. PORCELLI, *Implicancias de las tecnologías informáticas en el ambiente y nuevas tendencias en el desarrollo de la informática verde como aporte al desarrollo sustentable*, en www.actualidadjuridicambiental.com, 1º octubre 2015, p. 1.

a los trabajadores la capacidad de superar obstáculos geográficos y temporales al permitir la transmisión y el acceso instantáneos a información diversa desde cualquier lugar y en cualquier momento. Esta agilidad temporal y espacial redundan en la ejecución de tareas en lapsos más breves y en una reducción sustancial de los gastos asociados a los desplazamientos. En paralelo, la adopción masiva de las TIC ha dado origen a una plétora de nuevos roles laborales directamente vinculados a su implementación. Asimismo, ha generado la imperativa necesidad de que los trabajadores se formen y capaciten en el manejo de estas herramientas, a medida que los procesos productivos se automatizan de manera generalizada, de acuerdo con el sector de actividad.

En este contexto, las TIC se han erigido en catalizadoras del progreso laboral al mejorar la comunicación y la accesibilidad a la información. No obstante, es relevante destacar que este panorama no está exento de desafíos y consideraciones éticas. La acelerada proliferación de las TIC en el ámbito laboral también ha suscitado preocupaciones relacionadas con la privacidad de los empleados, la dependencia tecnológica y la brecha digital, cuestiones que demandan una gestión y regulación adecuadas. Por lo tanto, aunque las TIC han revolucionado positivamente la esfera laboral al impulsar la productividad y el desarrollo de competencias digitales, también han planteado desafíos significativos que requieren una atención cuidadosa y equilibrada.

La introducción de la digitalización en la empresa ha conllevado innegables beneficios, pero al mismo tiempo ha dado lugar a emergentes fuentes de discordia que involucran los derechos fundamentales de los empleados en cuanto a la preservación de su privacidad laboral mínima y la promoción de los intereses corporativos³. La utilización de medios tecnológicos, en particular la videovigilancia, por parte de las empresas para ejercer su poder de supervisión, junto con las capacidades facilitadas por Internet y las nuevas herramientas técnicas para la obtención, conservación y aplicación de datos gráficos de naturaleza personal de los empleados, ejerce un impacto considerable en la esfera de privacidad de estos últimos.

En esta nueva era se produce una mutación en la morfología del concepto clásico de trabajador, los valores cambian y también lo hacen los conceptos jurídicos sobre los que las realidades se asientan⁴. Frente a ello, uno de los desafíos más controvertidos para el Derecho entorno a las relaciones laborales radica en no exceder los límites establecidos por la

³ M.E. CASAS BAAMONDE, *Anotaciones sobre las obligaciones del Estado de garantizar la vida privada en el trabajo en la era digital*, en *Actum Social*, 2018, n. 136, p. 1.

⁴ J.R. MERCADER UGUINA, *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, 2002, p. 78.

privacidad de los trabajadores.

En teoría dentro de la relación laboral se ha perseguido un **equilibrio constante**, por una parte, los **derechos fundamentales del trabajador** en constante adaptación – no limitación – a los requerimientos de la organización productiva y los cambios tecnológicos; y, por otra parte, las **facultades empresariales** limitadas por estos derechos.

Visto así se trata de un binomio en una marcada confrontación por los límites o cesiones que hacen mutuamente. A tales efectos, el contrato de trabajo no debe tratarse como un título legitimador para efectuar restricciones en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, ya que la centralidad de estos derechos fundamentales en el sistema jurídico constitucional español tiene como punto originario la *dignidad humana* y ello faculta ciertas limitaciones en el poder de dirección, control y vigilancia del empresario.

La interacción de ambas situaciones jurídicas integra la dinámica de las relaciones laborales, así las organizaciones empresariales no forman mundos separados en una sociedad que vive conformada por un mismo texto constitucional; y porque las manifestaciones de feudalismo industrial son retrógradas, contrarias al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza⁵. Además, la «efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales debe ser compatible con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquéllos y las facultades empresariales, las cuales son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los artículos 33 y 38 CE»⁶.

Las innumerables utilidades que estas técnicas han aportado al mundo laboral han estado acompañadas de la creación de nuevos riesgos relacionados con la vulneración de la privacidad e intimidad de los trabajadores. A medida que las tecnologías avanzan y se integran en los procesos laborales, se han revelado aspectos complejos y preocupantes relacionados con la gestión de datos personales y la preservación de la privacidad de los empleados. El impacto de las tecnologías de vigilancia y monitoreo en el entorno laboral es especialmente susceptible de afectar la vida personal de los trabajadores. Por lo tanto, resulta imperativo evaluar minuciosamente cada caso en el cual se pretende integrar las TIC como una

⁵ En concordancia con lo expuesto: art.1.1 CE y STC 88/1985.

⁶ Para mayor detalle, véase STC 151/2004 y STC 56/2008.

expresión del control y vigilancia del empleador, y no solo como una herramienta de trabajo que facilita la ejecución de la prestación laboral. Es esencial ponderar estos aspectos dentro del marco legal existente para encontrar un equilibrio entre el uso legítimo de las tecnologías de vigilancia y el respeto de los derechos y la privacidad de los trabajadores. Esta situación genera preocupaciones legales y éticas en torno a la recopilación, el almacenamiento y el uso de datos personales en el entorno laboral, así como la necesidad de establecer salvaguardias adecuadas para proteger los derechos de privacidad e intimidad de los trabajadores.

En consonancia con esta dinámica, la evolución tecnológica ha llevado a una mayor dependencia digital⁷ en el trabajo, lo que implica una interconexión constante con dispositivos y sistemas digitales. Si bien esto puede aumentar la eficiencia y la flexibilidad laboral, también conlleva el riesgo de que los trabajadores se sientan siempre disponibles y experimenten dificultades para desconectar fuera del horario laboral, lo que socava su privacidad y puede tener un impacto negativo en su bienestar. Se dificulta una disociación entre el espacio laboral y personal debido a la ruptura de las fronteras tradicionales que separan el tiempo y el lugar de trabajo, gracias al uso de las TIC. La capacidad de los ordenadores y los dispositivos móviles, como los teléfonos inteligentes, para facilitar una comunicación inmediata y continua entre la empresa y sus empleados ha eliminado efectivamente las oportunidades de desconexión y ha dado lugar a un escenario donde la supervisión puede ser más intensiva.

Esta transformación ha resultado en un incremento significativo en los poderes de dirección y control por parte de las empresas sobre las actividades laborales de sus empleados. No obstante, esta mayor capacidad de supervisión no está exenta de importantes riesgos en lo que respecta a la libertad personal y la intimidad de los trabajadores.

3. Mecanismos de control y vigilancia empresarial vs privacidad del trabajador y su derecho de protección de datos

La relación entre los mecanismos de control y vigilancia empresarial y la protección de la privacidad del trabajador, especialmente en lo que respecta a sus datos personales, constituye un tema de creciente relevancia y complejidad en el entorno laboral moderno. En este contexto, se plantea

⁷ Para profundizar sobre la dependencia digital, consultar E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?*, en *esta Revista*, 2015, n. 4.

la necesidad de explorar en profundidad los desafíos y las implicaciones ético-legales que surgen cuando las empresas utilizan tecnologías de monitoreo, vigilancia y control para supervisar las actividades de sus empleados. Esta exploración abordará cuestiones cruciales relacionadas con la privacidad, el derecho de protección de datos y el equilibrio necesario entre la supervisión laboral legítima y la salvaguardia de los derechos individuales en el lugar de trabajo.

3.1. Tecnologías de vigilancia en el lugar de trabajo

Dentro de las atribuciones del empleador, el ejercicio de la supervisión y control adquiere una importancia destacada en relación con la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, especialmente en lo que respecta a la preservación de la privacidad de los trabajadores que desempeñan sus labores de forma remota⁸.

Un sector relevante de la doctrina ha valorado que existen hasta tres circunstancias que motivan el ejercicio de medidas de control empresarial: en primer lugar, se trata de comprobar la ejecución debida de la prestación laboral, es decir, comprobar el cumplimiento de la actividad laboral del trabajador; una segunda finalidad, se encuentra dirigida hacia velar del patrimonio del empresario a través de verificar la integridad de las herramientas de trabajo puestas a disposición del trabajador; y la tercera, comprobar que no se produzcan usos privados o no autorizados de los equipos⁹. La integridad de estos activos es fundamental para el funcionamiento eficaz de la empresa y su capacidad para cumplir con sus compromisos laborales y comerciales.

Los conflictos laborales más frecuentes surgen en situaciones donde el **objeto de la supervisión empresarial se centra en el uso inapropiado de los recursos tecnológicos** proporcionados a los trabajadores o aquellos que estos aportan como parte de la tendencia "Bring Your Own Device" (BYOD) en la que dispositivos personales, como computadoras portátiles, tabletas o teléfonos inteligentes, se utilizan como herramientas de trabajo.

⁸ En la misma línea, R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Teletrabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, p. 835.

⁹ F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Tirant lo Blanch, 2021, p. 164.

En tales escenarios, el mismo instrumento de trabajo se convierte en un medio de control, permitiendo a los empleadores rastrear y registrar actividades como la navegación por páginas web, el acceso a documentos almacenados, la revisión de correos electrónicos o mensajes enviados, entre otras actuaciones. Además, la instalación de dispositivos GPS en teléfonos, tabletas o vehículos de la organización se ha convertido en una práctica común para monitorear la ubicación y el movimiento de los trabajadores de ciertos ámbitos del sector laboral, como sucede en el caso de trabajadores de campo y asesores comerciales.

El control del empresario es necesario y cumple múltiples propósitos, entre los más relevantes se trata de minimizar el impacto de problemas de seguridad, evitar fugas de información confidencial del negocio, evitar responsabilidades legales y supervisar el uso que hacen los trabajadores de su tiempo de trabajo; reducir pérdidas de productividad, etc.; no obstante, es importante que este control no se encuentre dirigido sobre aspectos propios de la vida íntima del trabajador, ya que cualquier control sobre la misma es ilícito. Complementariamente, el empleo de cualquier técnica de control, vigilancia y monitoreo empresarial tendrá que ser lo menos invasiva posible sobre la esfera privada del trabajador, sobre todo porque en plena era digital, los límites entre un trabajador que a su vez es un individuo regular se desdibujan con mucha facilidad.

En conclusión, la instalación de videocámaras en los lugares de trabajo plantea la posibilidad de infringir principalmente los derechos relacionados con la privacidad. Estas intrusiones pueden tener un alcance diverso, pudiendo afectar tanto a varios de los derechos mencionados como a uno en particular.

3.2. Privacidad del trabajador y otros derechos conexos

La privacidad se refiere al derecho de una persona a controlar su información personal y decidir cuándo, cómo y con quién se comparte. Incluye aspectos como la protección de datos personales, la confidencialidad de la correspondencia, y la capacidad de mantener ciertos aspectos de la vida en secreto si así se desea. La privacidad se relaciona con la gestión y protección de la información personal, se trata de una expresión del derecho a la intimidad.

El derecho a la intimidad integra la relación de trabajo erigiéndose como un límite importante frente a la potestad discrecional del empresario y al mismo tiempo garantiza el ejercicio pleno de otros derechos

fundamentales¹⁰. Hablar de intimidad implica entender su contenido esencial, por cuanto se trata de un núcleo originario que tiene una fase negativa orientada hacia la «abstención de injerencias por parte de otro» o pretensión de exclusión de cualquier forma de conocimiento intrusivo y de divulgación ilegítima de aspectos personales y reservados del sujeto¹¹. Según la doctrina del Tribunal Constitucional (TC), la intimidad supone «la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, para mantener una calidad mínima de vida» y ese ámbito ha de respetarse también en el marco de las relaciones laborales, en las que es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad¹².

Durante mucho tiempo, debido al dinamismo de las TIC nuestra legislación carecía de disposiciones específicas que abordaran los sistemas y mecanismos de control en el ámbito laboral. En los últimos años, se ha producido un importante cambio en este aspecto con la introducción de una nueva disposición en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 20-*bis*) a través de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). Este artículo hace referencia a diversos instrumentos de supervisión empresarial y establece una conexión directa con la normativa de protección de datos, donde se han establecido los límites y las garantías que son aplicables en esta materia. Este cambio normativo, si bien resulta incipiente, representa un paso significativo hacia la regulación de los sistemas de control empresarial en el contexto de la protección de datos y la preservación de los derechos digitales de los trabajadores.

¹⁰ J.L. GOÑI SEIN, *La tutela de la intimidad del trabajador*, Universidad de Salamanca, 1987, pp. 9-10.

¹¹ J.L. GOÑI SEIN, *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral: ¿necesidad de una reformulación?*, en AA.VV., *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2014, p. 41. En abundancia, también véase STC 142/1992, STC 151/1997, STC 202/1999 y STC 241/2012.

¹² Sobre el particular, véase STC 142/1993, STC 98/2000 y STC 186/2000. De esta forma el derecho a un núcleo inaccesible de intimidad se reconoce incluso a las personas más expuestas al público en la STC 134/1999.

Artículo 20-bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión

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 videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por otro lado, internet se ha convertido en una presencia ubicua en todos los ámbitos de la vida, tanto profesional como personal. Ha evolucionado hasta convertirse en un medio de comunicación esencial y una herramienta indispensable para el desarrollo de la vida social. Sin embargo, esta red de doble filo, con sus oportunidades y riesgos inherentes, demanda una regulación normativa que facilite el acceso de todos los ciudadanos a su uso, al mismo tiempo que establece salvaguardias para proteger los derechos y las libertades en este entorno.

Con este propósito en mente, la LOPDGDD ha introducido un nuevo Título X, denominado *Garantía de los derechos digitales* (artículos 79-97), el cual regula los derechos de los usuarios en la era digital como opciones válidas para la resolución de controversias en esta materia. Entre estos derechos se incluyen el derecho a la rectificación, el derecho de desconexión, el derecho a la actualización en los medios de comunicación digitales y el derecho al olvido en las búsquedas en Internet y en las redes sociales, entre otros.

4. Análisis de la videovigilancia y los derechos fundamentales del trabajador

La tradicional supervisión presencial de la fuerza laboral mediante personal específico en el lugar de trabajo está siendo reemplazada progresivamente por el empleo de sistemas audiovisuales de control, dado los notables beneficios que estos mecanismos aportan. El constante avance tecnológico en estos dispositivos ha ampliado sustancialmente su capacidad, lo que permite llevar a cabo una supervisión más exhaustiva. Se trata de un monitoreo en tiempo real y continuo que, de manera simultánea, puede abarcar todas las áreas de la empresa y facilita su visionado de forma posterior. Además, al funcionar de manera remota o a distancia, facilita que

la actividad de los empleados sea supervisada en otro momento y lugar¹³, es decir, la vigilancia no está limitada a un seguimiento sincrónico de la actividad sujeta a control.

La posibilidad de un control constante en tiempo real presenta desafíos tanto en la preservación de los derechos individuales de los trabajadores como en la eficacia y la ética de estas prácticas de supervisión. La incorporación de técnicas de control tecnológicamente avanzadas convierte esta sociedad en una nueva sociedad transparente que no puede prescindir de un trabajo, también, “transparente”¹⁴. Este desarrollo tecnológico representa un cambio significativo en la forma en que se gestiona y supervisa el trabajo en las organizaciones modernas, ya que la capacidad de realizar un monitoreo continuo y a distancia introduce una dinámica laboral diferente. La implementación de sistemas de vigilancia de esta naturaleza plantea importantes cuestiones en términos de privacidad, dependencia (o autonomía) laboral y la relación entre empleador y trabajador.

La expansión de la vigilancia empresarial con la utilización de estos sistemas de control se ha visto correlacionada con la proliferación generalizada de estos dispositivos en diversos contextos. En la actualidad, es una experiencia cotidiana sentirnos bajo la constante observación de cámaras instaladas en edificios públicos, establecimientos comerciales como bancos, supermercados y gasolineras, y cada vez con mayor frecuencia, en la vía pública. Incluso, no sería sorprendente encontrarse con cámaras en los accesos a nuestras viviendas o en las zonas comunes de urbanizaciones. Se puede afirmar con fundamento que la creciente importancia otorgada a la seguridad, en contraposición a la libertad, y el desarrollo tecnológico en constante evolución están remodelando la sociedad actual, transformándola en una sociedad caracterizada por su “virtualidad” y “transparencia”¹⁵.

El origen de las cámaras de vigilancia puede rastrearse en la **necesidad de garantizar la seguridad pública**. En sus inicios, se implementaron

¹³ En estos mismos términos, L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Aranzadi, 2003, p. 72, y R. POQUET CATALÁ, *El actual poder de dirección y control del empresario*, Aranzadi, 2013, p. 242.

¹⁴ J.R. MERCADER UGUINA, *La transformación de la empresa en la era de la disrupción tecnológica y la industria 4.0*, en *Professionalità Studi*, 2017, vol. I, n. 1, p. 240.

¹⁵ J.R. MERCADER UGUINA, *Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica?*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2001, n. 1, p. 665.

sistemas de circuito cerrado de televisión en el ámbito público con el propósito de controlar manifestaciones y prevenir disturbios. Sin embargo, desde sus primeras aplicaciones, su adopción se propagó velozmente en el ámbito privado, especialmente en aquellos negocios que procuraban medidas para prevenir robos y daños a la propiedad.

Con el tiempo, estos sistemas se expandieron hacia los servicios públicos, como el transporte, hospitales, escuelas y otros edificios de naturaleza similar, hasta llegar a su instalación en espacios públicos, como calles, vías y plazas¹⁶. Esta evolución en la implementación de sistemas de vigilancia plantea interrogantes cruciales en relación con la privacidad, la seguridad y la ética en la sociedad contemporánea.

Las cámaras de videovigilancia se establecen como un instrumento legítimo de control en el lugar de trabajo, ya que rechazar su validez equivaldría a cuestionar la efectividad de prácticamente cualquier sistema de supervisión. La instalación de cámaras en el entorno laboral se considera una medida adecuada para ejercer el derecho al control, siempre y cuando se respeten las excepciones necesarias. Negar esta posibilidad sería absurdo, ya que equivaldría a negar la existencia misma del derecho al control de la actividad laboral¹⁷. En ciertos casos, las cámaras de videovigilancia pueden ser el único medio adecuado para probar incumplimientos o irregularidades.

Sin embargo, es importante destacar que la validez de la videovigilancia no es absoluta y está sujeta a ciertos requisitos y condiciones para garantizar un equilibrio adecuado entre los diversos derechos en juego. La implementación de cámaras de vigilancia debe ajustarse a normativas específicas y considerar la protección de la privacidad de los trabajadores, lo que implica establecer límites claros para su uso y cumplir con las regulaciones aplicables. Por consiguiente, la videovigilancia en el entorno laboral se encuentra sujeta a una serie de condiciones y requisitos para garantizar su licitud y proteger los derechos de todas las partes involucradas.

¹⁶ D. BARINAS UBIÑAS, *El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el derecho a la vida privada. Las nuevas formas de ataque a la vida privada*, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 2013, n. 15, p. 5.

¹⁷ En ese extremo encontramos los siguientes pronunciamientos jurisprudenciales: STSJ Comunidad Valenciana 10 diciembre 2020 (AS 2021, 520), FD 4º: «Puede calificarse de proporcionada e idónea, pues en el caso no era posible emplear otros medios de control menos invasivos en la intimidad personal». *Vid.* también STSJ Galicia 21 septiembre 2020 (AS 2021, 209), FD 4º.

En cuanto a las **formalidades que permiten hacer referencia a la videovigilancia** en el ámbito laboral de manera lícita, encontramos: 1) **informar** a los trabajadores de las herramientas de vigilancia y/o monitorización; 2) exigencia de una **finalidad legítima** en el tratamiento de datos personales; 3) delimitar el **lugar de instalación** de las cámaras¹⁸.

Estas nuevas realidades obligan a un permanente equilibrio entre los derechos fundamentales en juego. De este modo, cuando nos preguntamos por el alcance de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, nos estamos refiriendo a una permanente y continua confrontación entre los derechos fundamentales de alcance laboral (intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos) y el derecho a la libertad de empresa¹⁹.

Es menester precisar que dentro de una relación laboral el empleador no podrá interferir en la esfera íntima y privada de sus trabajadores, pues se trata de una “esfera de inviolabilidad” que precisa para su intromisión de la observancia de un equilibrio necesario y la evaluación de las circunstancias propias de cada caso, ya que, cuando el Derecho reconoce a favor del trabajador un espacio o porción de la realidad que queda bajo la cobertura de la intimidad, de forma ineludible, el empleador queda con menos poder dentro de la relación laboral que lo vincula con ese trabajador. En concordancia la doctrina jurisprudencial, ha convenido que las facultades empresariales se encuentran efectivamente limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, que son prevalentes y constituyen un “límite infranqueable” no solo a sus facultades sancionadoras, sino también a las facultades de organización y de gestión del empresario, causales y discrecionales²⁰.

¹⁸ *Cfr.* art. 89.2 LOPDGDD: «En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos».

¹⁹ J.R. MERCADER UGUINA, *La transformación de la empresa en la era de la disrupción tecnológica y la industria 4.0*, cit., p. 241.

²⁰ Para mayor detalle, véase STC 292/1993, STC 136/1996, STC 90/1997, STC 1/1998, STC 90/1999, STC 98/2000, cit., STC 190/2001, STC 213/2002, STC 17/2003, STC 49/2003 y STC 1323/2011.

5. Buenas prácticas para implementar herramientas de vigilancia en el ámbito laboral

Un planteamiento válido para abordar la problemática de la privacidad y el control tecnológico en el ámbito laboral podría ser fomentar las siguientes iniciativas:

- *promover una regulación equilibrada y transparente.* Es esencial establecer regulaciones claras y transparentes que definan los límites y procedimientos para el monitoreo tecnológico en el lugar de trabajo. Esto debería incluir cumplir con el deber de información y analizar adecuadamente una base de legitimación válida para la recopilación y el uso de datos personales relacionados con su actividad laboral. Se deberá identificar las *situaciones legítimas* en las que el monitoreo es necesario, como cuestiones de seguridad o cumplimiento normativo;
- *fomentar la conciencia y la formación.* Las organizaciones empresariales deberán invertir en la concienciación y la formación de los empleados en relación con las políticas de privacidad y el uso responsable de la tecnología en el trabajo. Esto incluye educar a los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades en cuanto a la privacidad digital, así como proporcionar pautas claras y documentadas sobre el uso adecuado de los dispositivos y sistemas tecnológicos en el entorno laboral;
- *implementar medidas de protección de datos.* Las empresas deberán adoptar medidas efectivas para proteger los datos personales de los empleados. Esto incluye la encriptación de datos, el acceso controlado a la información y una política de borrado seguro de datos cuando estos ya no sean necesarios para fines laborales;
- *fomentar la transparencia y la participación.* Los empleadores deberán ser transparentes y leales en cuanto a las políticas y prácticas de monitoreo tecnológico. Esto implica proporcionar a los empleados información detallada sobre qué datos se recopilan, cómo se utilizan y con qué fines. Además, se debe fomentar la participación de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la implementación y revisión de políticas de privacidad, seguridad y monitoreo tecnológico;
- *promover la mediación y el diálogo.* En casos de conflictos se deberá fomentar la mediación y el diálogo entre empleadores y trabajadores. La resolución de disputas de manera colaborativa puede ayudar a encontrar soluciones equitativas que equilibren las necesidades de la empresa con la privacidad y derechos conexos de

los trabajadores.

6. Conclusiones

En definitiva, un enfoque integral que combine una regulación clara, concienciación, protección de datos, transparencia y diálogo puede ayudar a abordar la problemática de la privacidad y las herramientas de vigilancia tecnológica en el entorno laboral de manera equilibrada y ética.

- La introducción de la era digital y las nuevas tecnologías en el entorno laboral ha dado lugar a una transformación significativa en la supervisión de los trabajadores durante la prestación de sus labores. La adopción de herramientas digitales ha permitido un mayor acceso a datos y la posibilidad de una supervisión más exhaustiva, lo que plantea cuestiones controvertidas en términos de privacidad y protección de datos.
- El impacto de las nuevas tecnologías en el entorno laboral es innegable, y este impacto se refleja en la tensión entre la vigilancia empresarial y la privacidad del trabajador. La proliferación de tecnologías de vigilancia en el lugar de trabajo plantea desafíos significativos en la protección de la privacidad y los derechos conexos de los empleados.
- La videovigilancia en el lugar de trabajo requiere una evaluación crítica de su impacto sobre los derechos fundamentales del trabajador, al tratarse de derechos en conflictos debe valorarse adecuadamente si esta herramienta resulta necesaria, o si en su defecto, las mismas actuaciones de monitoreo o vigilancia pueden satisfacerse con otras herramientas menos intrusivas. Como se observa, la capacidad de monitorear constantemente a los empleados plantea cuestiones éticas y legales en torno a la autonomía y la privacidad en el trabajo.
- Resulta esencial establecer buenas prácticas para la implementación de herramientas de vigilancia en el ámbito laboral. Esto implica la necesidad de regulaciones claras, analizar la licitud del tratamiento, es decir, que se encuentre adecuadamente motivado, fomentar la promoción de la educación en privacidad y la implementación de medidas de seguridad sólidas. Adicionalmente, se deberá fomentar el diálogo y la negociación para resolver conflictos relacionados con la vigilancia laboral de manera equitativa y ética.
- En la búsqueda de un equilibrio entre las actividades de vigilancia empresarial y la privacidad del trabajador en la era digital, es crucial

reconocer que la supervisión es esencial para la eficiencia y la seguridad en el lugar de trabajo, pero debe llevarse a cabo de manera responsable y ética. Este equilibrio implica la necesidad de establecer políticas y regulaciones claras que respeten la privacidad de los trabajadores, garantizando al mismo tiempo que la supervisión sea proporcionada y necesaria para los objetivos laborales legítimos. La protección de datos y la promoción de una cultura de privacidad en el entorno laboral son elementos clave para lograr este equilibrio.

7. Bibliografía

- BARINAS UBIÑAS D. (2013), *El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el derecho a la vida privada. Las nuevas formas de ataque a la vida privada*, en *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, n. 15, pp. 1-60
- CASAS BAAMONDE M.E. (2018), *Anotaciones sobre las obligaciones del Estado de garantizar la vida privada en el trabajo en la era digital*, en *Actum Social*, n. 136
- ESCUDERO RODRÍGUEZ R. (2000), *Teletrabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2021), *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral hacia el equilibrio entre el control empresarial y la privacidad del trabajador*, Tirant lo Blanch
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN L.A. (2003), *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Aranzadi
- GOÑI SEIN J.L. (2014), *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral: ¿necesidad de una reformulación?*, en AA.VV., *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca
- GOÑI SEIN J.L. (1987), *La tutela de la intimidad del trabajador*, Universidad de Salamanca
- LUCENA CID I.V. (2014), *El concepto de la intimidad en los nuevos contextos tecnológicos*, en A. GALÁN MUÑOZ (coord.), *La protección jurídica de la intimidad y de los datos personales frente a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación*, Tirant lo Blanch
- MARTÍNEZ A.N., PORCELLI A.M. (2015), *Implicancias de las tecnologías informáticas en el ambiente y nuevas tendencias en el desarrollo de la informática verde como aporte al desarrollo sustentable*, en www.actualidadjuridicaambiental.com, 1º octubre

- MERCADER UGUINA J.R. (2017), *La transformación de la empresa en la era de la disrupción tecnológica y la industria 4.0*, en [*Professionalità Studi*, vol. I, n. 1](#), pp. 228-251
- MERCADER UGUINA J.R. (2002), *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova
- MERCADER UGUINA J.R. (2001), *Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica?*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 665-686
- POQUET CATALÁ R. (2013), *El actual poder de dirección y control del empresario*, Aranzadi
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2015), [*El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4](#), pp. 93-118

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

