

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 Garcia Viña (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), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), 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), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), 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)

Vídeo-vigilancia y protección de datos en el ámbito laboral: una sucesión de desencuentros

Eduardo Enrique TALÉNS VISCONTI*

RESUMEN: Hace unos años atrás, la STC 29/2013 trató un supuesto similar e interpretó que el empresario debe de informar previamente de forma clara e inequívoca de que las cámaras pueden ser utilizadas con fines laborales. La STC 39/2016 ha cambiado este criterio y considera que no hace falta informar expresamente a los trabajadores, puesto que esta misión se cumpliría con las advertencias y señalización de la existencia de las cámaras. En este sentido, la legalidad de la medida para por la proporcionalidad con la que el empresario realiza el control, por lo que en cierta medida supone un retorno hacia la jurisprudencia clásica.

Palabras clave: Cámaras de vídeo-vigilancia, protección de datos, derecho a la intimidad, información a los trabajadores.

SUMARIO: 1. Marco normativo: derechos constitucionales en liza. 2. El supuesto de la STEDH de 9 de enero de 2018. 3. El contenido jurídico de la STEDH de 9 de enero de 2018. 4. La STC 186/2000 como “marco jurisprudencial” en materia de vídeo-vigilancia en el ámbito laboral. 5. La STC 29/2013 y su nueva doctrina sobre la vulneración del derecho a la protección de datos en el supuesto de cámaras de vídeo-vigilancia fijas. 6. La STC 39/2016: una vuelta a los orígenes. 7. Dos aspectos procesales controvertidos: revisión de hechos probados y la nulidad o improcedencia del despido. 8. Valoraciones finales. 9. Bibliografía.

* Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia.

Videosurveillance and data protection in the workplace: a succession of misunderstandings

ABSTRACT: A few years ago, STC 29/2013 dealt with a similar assumption and interpreted that the employer must previously inform in a clear and unequivocal way that the cameras can be used for work purposes. The STC 39/2016 has changed this criterion and considers that it is not necessary to expressly inform the workers, since this mission would comply with the warnings and signage of the existence of the cameras. In this sense, the legality of the measure for the proportionality with which the employer carries out the control, for what to a certain extent supposes a return to the classic jurisprudence.

Key Words: Surveillance cameras, data protection, right to privacy, worker information.

1. Marco normativo: derechos constitucionales en liza

La tecnología avanza en nuestro tiempo a un ritmo vertiginoso y, con ello, entre otras cosas, también evolucionan los métodos de control empresarial. La vigilancia en el puesto de trabajo es, desde siempre, un tema bastante complejo de abordar cuando se utilizan modernos aparatos para fiscalizar el cumplimiento de la prestación laboral. Esto es así porque en la mayoría de ocasiones tales decisiones suelen chocar frontalmente con algunos de los derechos de la persona considerados como fundamentales -y que también se proyectan dentro de la esfera laboral-. Es el caso, entre otros muchos, de los sistemas de vigilancia a través de cámaras de vídeo, ya sean fijas (permanentes) o instaladas *ad hoc* (temporales o perentorias). A través de dichas grabaciones el empresario pretende evidenciar un comportamiento irregular por parte del trabajador que, de acreditarse, comportará normalmente una sanción disciplinaria. Sin embargo, pese a la asentada implantación de estos métodos de control, la norma jurídico-laboral no ha establecido, por el momento, una regulación concreta y específica que trate de solucionar los problemas que se derivan de este tipo de actuaciones. En este sentido, para resolver las cuestiones jurídicas que guardan relación con la vídeo-vigilancia en ámbito laboral debemos partir de un escenario protagonizado por una relativa anomia y analizar estas situaciones desde un marco jurídico general, donde tradicionalmente se han contrastado dos derechos constitucionalmente protegidos (libertad de empresa y derecho a la intimidad de los trabajadores). Ahora bien, los últimos pronunciamientos judiciales están poniendo el punto de mira en el derecho a la protección de datos de carácter personal, siendo este segundo derecho el que en estos momentos se está intentando perfilar. Por lo tanto, la utilización de videocámaras como un método más de fiscalización del trabajo se enmarca dentro de las facultades de organización y control del empresario, reguladas en el artículo 20.3 ET y colegidas indirectamente de los artículos 35 y 38 CE. Por su parte, desde la esfera de la protección del trabajador, cobra especial importancia el debido respeto de sus derechos fundamentales, en particular, a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal, consagrados ambos en los artículos 18.1 y 18.4 CE, respectivamente. Desde la normativa específicamente laboral pueden encontrarse, asimismo, algunos preceptos en los que, con carácter general, se previene sobre el respeto de la esfera privada del trabajadores (artículos 4.2 e) ET, 17 ET o 8.11 LISOS), así como, sobre el cometido del Comité de Empresa en esta sede, consistente en emitir un informe ante la implantación y revisión de los sistemas de control del trabajo (artículo

64.5 f) ET). Desde la óptica del derecho internacional y como sustento para recurrir ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos se aduce el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos que recoge el derecho de toda persona al respeto a su vida privada y familiar, de su domicilio y su correspondencia.

La eventual vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, producida por la grabación de cámaras de vídeo-vigilancia viene siendo reconocida desde hace bastante tiempo y, en cierta medida, conjetura un problema jurídico en cierta medida ya resuelto jurisprudencialmente. Las sentencias marco en España son las emitidas por el Tribunal Constitucional en el año 2000 (SSTC 92/2000 y 186/2000). Sin embargo, recientemente se ha abierto el debate sobre una posible violación del derecho a la protección de datos de carácter personal por esta misma vía. Aunque esta cuestión ya se venía apuntando por algún pronunciamiento judicial aislado, no fue hasta que se dictó la STC 29/2013 cuando el paradigma del derecho a la protección de datos vino a establecerse como otro criterio de suma importancia para tenerlo en cuenta a la hora de ofrecer una solución práctica a las sanciones laborales derivadas de una prueba vídeo-gráfica, siendo que, además, en la citada sentencia se optó por dar un nuevo enfoque a la doctrina clásica del Tribunal Constitucional. Con todo, nuevamente, este mismo órgano judicial ha vuelto a matizar el tratamiento que debe de recibir el derecho a la protección de datos al hilo de la captación de imágenes en el lugar de trabajo, asemejando este asunto al problema evidenciado para el derecho a la intimidad y que ya fue resuelto años atrás. La sentencia en cuestión, es la número 36/2016 que fue dictada por el Pleno del Tribunal Constitucional e intenta corregir la doctrina fijada en el año 2013, volviendo con ello a la sentencia “marco” del año 2000, es decir, a la 186/2000. Esta sucesión de desencuentros se completa con la doctrina del Tribunal Europeo de Derecho Humanos que también ha mudado de aires recientemente y ha vuelto a cambiar de criterio contradiciendo, en parte, a la doctrina de nuestro Tribunal Constitucional. La sentencia en cuestión, que será objeto de este comentario, es la STEDH de 9 de enero de 2018, caso López Ribalda y otros contra España, donde, nuevamente, se debate sobre el uso de las cámaras de vídeo-vigilancia para sancionar las conductas de los trabajadores y su puesta en liza con el derecho a la protección de datos de las personas afectadas por la medida empresarial.

2. El supuesto de la STEDH de 9 de enero de 2018

El supuesto de hecho de la sentencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos de 9 de enero de 2018 constituye un caso paradigmático en materia de vídeo-vigilancia en el ámbito laboral. Se trata de una cadena de supermercados propiedad de una familia española en la que el empresario fue informado de ciertas irregularidades entre la mercancía almacenada existente y las ventas reales diarias. Concretamente, el supervisor de la tienda identificó pérdidas en exceso por importe de 7.780 euros en febrero, 17.971 euros en marzo, 13.936 euros en abril, 18.009 euros en mayo y 24.614 euros en junio de 2009. El 15 de junio de 2009 el empresario instaló cámaras de vigilancia, tanto visibles como ocultas (también denominadas *ad hoc*). El propósito de las cámaras visibles era grabar los posibles robos de los clientes y estaban colocadas en las entradas y salidas del supermercado. El diseño de las cámaras ocultas era grabar y controlar los posibles robos de los empleados y las mismas enfocaban a las cajas registradoras. La empresa comunicó a sus trabajadores la instalación de las cámaras visibles. Sin embargo no fueron informados de la instalación de las cámaras ocultas (tampoco se dio cuenta al Comité de Empresa). Así las cosas, una vez evidenciada la conducta ilícita, varias trabajadoras fueron despidas los días 25 y 29 de junio de 2009, aduciendo el empresario motivos disciplinarios, pues habían sido captadas por vídeo ayudando a otros compañeros de trabajo y a clientes a robar productos y también sustrayéndolos ellas mismas. Según sus respectivas cartas de despido, habían sido grabadas escaneando productos de la cesta de la compra de los clientes y de otros compañeros de trabajo para después cancelar las compras. Las cámaras de seguridad también les habían grabado permitiendo a los clientes y a otros compañeros de trabajo abandonar el supermercado con productos por los que no habían pagado. Tres de ellas firmaron un acuerdo transaccional, mediante el cual se comprometían a no presentar denuncia por despido improcedente, mientras que, por su parte, el empresario se comprometía a no presentar cargos contra ellas por robo. Pese a ello, estas trabajadoras también terminaron por presentar denuncia ante el juzgado de lo social por despido improcedente.

El recorrido de este supuesto a través de las distintas instancias judiciales internas transitó por la senda de continuas declaraciones de procedencia de los despidos, al considerarse esta medida debidamente justificada y proporcionada. En primer término se pronunció el Juzgado de lo Social nº 1 de Granollers en dos sentencias emitidas el 20 de enero del año 2010 por las que se consideró que el uso de la vídeo-vigilancia encubierta en el

lugar de trabajo sin una comunicación previa a las trabajadoras afectadas y a sus representantes era conforme al artículo 20 ET. Por razones de índole temporal, se apoyó en la STC 186/2000 para justificar su decisión. La segunda de ellas se centró en la validez del acuerdo transaccional. Posteriormente, con fechas de 28 de enero y de 24 de febrero de 2011 el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmó en sede de suplicación el fallo de la sentencia de instancia. Primero el Tribunal Supremo, alegando falta de contradicción y más tarde el Tribunal Constitucional, rehusaron conocer del asunto.

Finalmente, el caso llegó hasta el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que decidió, una vez reunida su Sección Tercera tras la oportuna deliberación en fecha de 12 de diciembre de 2017, a través de sentencia que vio la luz pública el día 9 de enero de 2018.

3. El contenido jurídico de la STEDH de 9 de enero de 2018

El Tribunal Europeo realiza un somero repaso sobre la legislación vigente en España y demás textos internacionales, así como por la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional.

En primer lugar, la sentencia recuerda que el concepto de vida privada abarca aspectos relacionados con la identidad personal, con el nombre o la imagen de una persona. Dentro de este concepto se enmarca también el tratamiento de los datos obtenidos a través de una grabación de un sistema de vídeo-vigilancia, pudiendo provocarse por esta vía una injerencia sobre el debido respeto a la vida privada que predica el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Entrando ya en el caso concreto, el Tribunal Europeo señala que la vídeo-vigilancia encubierta de un empleado/a en su lugar de trabajo debe ser considerada, como tal, como una importante intromisión en su vida privada. Asimismo, recuerda que en este supuesto la vídeo-vigilancia encubierta se llevó a efecto después de que el supervisor de la tienda detectara pérdidas y se plantearan fundadas sospechas de la comisión de robos por parte de las demandadas, así como por otros empleados y clientes. En mi opinión, estas sospechas fundadas habilitarían al empresario a efectuar un control *ad hoc* sin ningún género de dudas ni afectación a la constitucionalidad de la medida, siempre y cuando sea ejecutado de una forma proporcionada. Ahora bien, al amparo del artículo 5 de la LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el TEDH señala que las demandantes tenían derecho a ser informadas “*previamente de modo expreso, preciso e inequívoco*” de “*la existencia de*

un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información; del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas; de las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos; la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ; y de la identidad y dirección del responsable del tratamiento, o en su caso, de su representante”.

En definitiva, TEDH observa que la vídeo-vigilancia llevada a cabo por el empresario, que se prolongó durante un largo periodo de tiempo, no cumplía con los requisitos establecidos en el artículo 5 de legislación Española sobre protección de datos. Concretamente, aduce que el empresario debió de informar previamente a los interesados de modo expreso, preciso e inequívoco sobre la existencia y características particulares de un sistema de recogida de datos de carácter personal. En este sentido, argumenta que los derechos del empresario podrían haber sido protegidos, por lo menos hasta cierto grado, si hubiera informando previamente a las demandantes, incluso de una manera general, sobre la instalación de un sistema de vídeo-vigilancia.

En último término, a diferencia de la sentencia *Köpke*, dictada por el propio TEDH, la vídeo-vigilancia encubierta no era la consecuencia de una sospecha justificada contra las demandantes y, en consecuencia, no iba dirigida específicamente a ellas, sino a todo el personal que trabajaba en las cajas registradoras, durante semanas, sin límite de tiempo y durante todas las horas del trabajo¹. En el caso *Köpke* la medida de vigilancia estuvo limitada en el tiempo -se llevó a cabo durante dos semanas-, y sólo dos empleados fueron el objetivo de la medida. En el presente caso, sin embargo, la decisión de adoptar medidas de vigilancia se basó en una sospecha general contra todo el personal en vista de las irregularidades que habían sido previamente detectadas por el encargado de la tienda. Ahora bien, en mi opinión este dato no restaría, en absoluto, eficacia a la medida, pues entiendo que sería indiferente el ámbito subjetivo de la grabación, es decir, a las persona/s que vaya dirigida. Naturalmente, cuando la sospecha se tiene sobre uno o varios trabajadores en particular será a éstos a los que se dirigirá la cámara. Por su parte, si se tiene constancia de una sustracción pero no se sospecha de ningún trabajador en particular, lógicamente, la medida pasará por grabar la zona del ilícito,

¹ Para algunos autores, la falta es la clave de dicha sentencia, es decir, lo que definitivamente le inclinó hacia la vulneración del derecho, en contraposición a la doctrina anterior fijada en el caso *Köpke*: Baviera Puig, I. y Castiella Sánchez-Ostiz, J., “Las cámaras de videovigilancia ante la comisión de ilícitos por parte de los trabajadores: ¿Es necesario avisar al trabajador?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 937, 2018, p. 1 (BIB 2018/6128).

precisamente para intentar determinar la persona o personas implicadas. Por lo tanto, este argumento aducido por el TEDH es, en mi opinión, carente de toda razonabilidad. Sí que es un dato importante la dirección y duración de la grabación, en tanto en cuanto por esta vía sí que se podría quebrar la razonabilidad de la medida empresarial. En este sentido, se debe de analizar si la grabación se ha reducido al tiempo estrictamente necesario para advertir del ilícito y su enfoque o área vigilada está justificada, siendo que, por esta vía sí que entiendo que podría entenderse vulnerado el derecho a la intimidad o, en su caso, a la protección de datos, si no se supera el test de proporcionalidad.

4. La STC 186/2000 como “marco jurisprudencial” en materia de vídeo-vigilancia en el ámbito laboral

La STC 186/2000, de 10 de julio de 2000², conoció de un supuesto de vídeo-vigilancia que se llevó a cabo a través de la instalación de una cámara *ad hoc* y donde se debatió la eventual vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, que fue despedido tras la constatación de la comisión de un ilícito a través de dichas grabaciones. La citada sentencia dejó constancia de la forma en la que se debe de actuar en estos casos, a la hora de valorar si el derecho a la intimidad ha resultado conculcado o no. En este sentido, según el TC, el punto de partida para poder instalar una cámara *ad hoc* parte de la previa existencia de serias sospechas sobre la comisión de ciertas irregularidades por parte de uno o varios trabajadores. Esta circunstancia demostraría que la medida estaría justificada. Pero además, junto con ello, como se está valorando la posible lesión de un derecho fundamental, la legitimidad de la medida adoptada no podría quedarse simplemente ahí, sino que ha de superar también un triple test de proporcionalidad. En este sentido, el órgano judicial debe de valorar que la medida -instalación de la cámara- es *idónea*, es decir, que sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto; que sea *necesaria*, en el sentido de que no exista otra medida menos lesiva para verificar si el trabajador ha cometido las irregularidades sospechadas; y que sea *equilibrada*, es decir, que de esta actuación se deriven más ventajas que perjuicios y que, por regla general, viene representándose por el carácter esporádico, aislado o focalizado de la filmación (este último representaría un juicio de proporcionalidad en sentido estricto). Además, en el caso de

² La STC 186/2000 debe poner en relación con la STC 98/2000, conocida también como la del Casino La Toja.

instalación de cámaras *ad hoc* el TC consideró que no hace falta informar al Comité de Empresa, ni mucho menos al trabajador afectado, pues en caso contrario se terminaría por frustrar el objetivo de la medida planteada, consistente en controlar la actividad a través de una cámara de video-vigilancia. Por lo que respecta a la comunicación previa al Comité de Empresa, el TC consideró que carece de trascendencia desde la perspectiva constitucional, constituyendo un asunto de legalidad ordinaria³.

En consecuencia, el empresario tiene que anticipar este proceso para “asegurarse” que la medida de control proyectada es correcta y “evitar” de este modo que posteriormente un órgano judicial pudiera declararla no ajustada a derecho y dejar con ello sin efecto la sanción impuesta al trabajador. Con todo, la casuística en estos casos podría llegar a ser bastante amplia, razón por la cual no tardaron en llegar pronunciamientos que albergaban distintas soluciones, si bien, todos ellos respetaban el esquema de razonamiento planteado por parte de la STC 186/2000 (y en cierta medida por la STC 98/2000), que fue acogido prácticamente sin fisuras. Siguió esta tesis, entre otras, las sentencias del TSJ de Cataluña de 3 de octubre de 2005, rec. 4617/2005 y de 23 de febrero de 2011, rec. 6643/2010, del TSJ de Islas Canarias de 30 de abril de 2009, rec. 218/2008 o del TSJ de Madrid de 12 de marzo de 2012, rec. 5929/2011. La doctrina judicial no se quedó ahí, sino que también extendió esta forma de proceder para los casos en los que las cámaras que servían de base para ejecutar la sanción laboral eran fijas, es decir, que ya estaban previamente instaladas en la empresa. Es el caso, por ejemplo, de las sentencias del TSJ de Andalucía, Sevilla, de 9 de marzo de 2001, núm. 1050/2001, del TSJ de Galicia de 22 de diciembre de 2005, rec. 5549/2005, del TSJ de Castilla y León, Valladolid, de 18 de septiembre de 2006, rec. 1479/2006, del TSJ de Madrid del 17 de abril de 2009, rec. 5665/2008, del TSJ de Islas Baleares de 4 de septiembre de 2009, rec. 265/2009, del TSJ de Andalucía, Granada, de 25 de enero de 2012, rec. 2924/2011 o del TSJ de Asturias de 14 de diciembre de 2012, rec. 2691/2012. Todas ellas entraron a valorar si existían sospechas fundadas sobre la comisión de alguna irregularidad laboral y aplicaron el argumento del triple test de proporcionalidad. En este sentido, respecto al carácter fijo o permanente de las cámaras esta vicisitud no planteaba demasiados problemas, puesto que se venía considerando que los trabajadores eran conocedores de la existencia de las

³ Guerra Rodríguez, L., “Ejercicio del poder de control a través de cámaras de videovigilancia: análisis de la doctrina constitucional”, *Trabajo y Derecho*, n. 29, 2017, p. 3 (del ejemplar obtenido de “Smartecca”).

mismas, siempre y cuando dichos aparatos estuvieran señalizados con los carteles exigidos por la normativa de protección de datos, que venían a colmar los requisitos de información sobre la presencia de cámaras de vídeo-vigilancia. De esta forma, como ha sido destacado con la doctrina, el control a través de estos medios de captación audiovisual puede ser general y permanente, siempre que se justifique de forma suficiente⁴. No cabe perder de vista tampoco que las cámaras fijas son un “ojo aséptico”, es decir, objetivo, y que el contenido de la grabación puede resultar tanto como asidero para justificar una sanción laboral como para comprobar la regularidad de la conducta, así como, en su caso, también para evidenciar posibles ilícitos empresariales y actuar en determinados casos en favor de los trabajadores. En definitiva, en vista del diferente alcance finalista, subjetivo y temporal de estas modalidades de monitorización, nuestros tribunales efectúan un test de proporcionalidad para valorar la posible intromisión en el derecho a la intimidad⁵.

5. La STC 29/2013 y su nueva doctrina sobre la vulneración del derecho a la protección de datos en el supuesto de cámaras de vídeo-vigilancia fijas

Estando prácticamente asentado y sin fisuras el *modus operandi* acabado de comentar, en el año 2013 el TC dictó una sentencia que cambió radicalmente este escenario y que, en principio, resultaba aplicable únicamente para los casos en los que el control empresarial se ejercita mediante cámaras fijas. El supuesto de hecho que sirvió de base al pronunciamiento del TC consistió en un trabajador que prestaba servicios en la Universidad de Sevilla y sobre el que existían sospechas fundadas acerca del incumplimiento de la jornada laboral. Para comprobar esta circunstancia el empresario se sirvió de las cámaras de vídeo-grabación (fijas y móviles) que ya existían previamente en la Universidad para controlar los accesos al recinto (éstas contaban con la debida señalización y advertencias públicas). El trabajador firmaba las hojas de control de entrada y salida haciendo constar que entraba a las 8:00 horas y salía a las 15:00 horas. Mediante la captación efectuada por las cámaras se constató que, efectivamente, el trabajador entraba y salía a deshoras no siendo

⁴ Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A.B., “Trabajo, videovigilancia y controles informáticos. Un recorrido por la jurisprudencia”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 39, 2014, p. 5.

⁵ Pérez Canet, A., “De nuevo, sobre la videovigilancia como una medida de control de la actividad laboral”, *Revista de Información Laboral*, n. 1, 2018, p. 2 (BIB 2018/6061).

ciertas las que éste consignaba en las hojas de control horario. Por este motivo, se le impusieron al trabajador tres sanciones que le acarrearán una suspensión de empleo y sueldo de tres meses por cada una de ellas.

Para resolver este supuesto el TC trató, en primer lugar, de dilucidar si la grabación de imágenes entra dentro del concepto terminológico “dato de carácter personal”, protegido, como sabemos, por el artículo 18.4 CE. En este sentido, siguiendo lo establecido en el artículo 3, apartados a) y c) de la LOPD, así como por la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre de la AEPD, el TC asintió que “*la captación de imágenes de las personas constituye un tratamiento de datos personales incluido en el ámbito de aplicación de la normativa citada*”. Posteriormente, pasó a definir el concepto de derecho a la protección de datos, sirviéndose para ello de la STC 292/2000. En esencia, el núcleo esencial de este derecho consiste en ser informado sobre quién posee los datos personales de la persona y con qué fin están siendo almacenados. Sentado lo anterior, el TC recuerda que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales. Finalmente, resuelve el caso concreto considerando que era necesaria una “*información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad del control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida*”. De esta forma, en opinión de la STC 29/2013, de 11 de febrero de 2013, no contrarrestaría esta exigencia el hecho de que existieran distintivos que advirtieran de la presencia de cámaras, puesto que, de lo que se tendría que informar es de su utilización para fines laborales. En fin, la citada sentencia consideró que con esta actuación el empresario había vulnerado el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal declarándose, en consecuencia, nulas las sanciones impuestas al trabajador. Para el TC, al lesionarse el derecho a la información previa, que considera dentro del núcleo esencial del derecho a la protección de datos, no hace falta aplicar el principio de proporcionalidad⁶. Como ha destacado la doctrina, el resultado no deja de ser paradójico, puesto que lleva a una solución por la vía del artículo 18.1 CE y a otra bien distinta por el número 4 de este mismo precepto⁷.

La sentencia cuenta con un voto particular en el que se reprocha, en primer lugar, que la mayoría se hubiera apoyado únicamente en la STC 292/2000 y no en la STC 186/2000, siendo que, el derecho a la intimidad y el de la protección de datos se encuentran interconectados y por ello la

⁶ Guerra Rodríguez, L., “Ejercicio del poder de control a través de cámaras de videovigilancia: análisis de la doctrina constitucional”, *op. cit.*, p. 5 (del ejemplar obtenido de “Smarteca”).

⁷ Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A.B., “Trabajo, videovigilancia y controles informáticos. Un recorrido por la jurisprudencia”, *op. cit.*, p. 7.

argumentación del segundo pronunciamiento también serviría para resolver sobre la protección de datos. Se advierte, asimismo, que la Universidad de Sevilla contaba con diecinueve autorizaciones para utilizar las videocámaras y sus soportes o ficheros. Una de estas autorizaciones estaba consentida, precisamente, para “*el control de acceso de las personas de la comunidad universitaria*”. Se critica en último término que no se hubiera tomado en cuenta el poder de dirección que ostenta el empresario para vigilar las obligaciones laborales del trabajador y a partir de ahí realizar un juicio ponderativo sobre la medida adoptada y su afectación o no de los derechos fundamentales en liza.

Aunque la solución a la que llegó la STC 29/2013 no sea, en mi opinión, la más satisfactoria desde el punto de vista jurídico y práctico⁸, no tardó en ser acogida por parte de los tribunales inferiores, que se vieron avocados a cambiar el criterio que venían manteniendo a la luz de esta nueva doctrina emitida por parte del TC. Es el caso, por ejemplo, de las sentencias del TSJ de Asturias de 23 de mayo de 2014, rec. 797/2014, del TSJ del País Vasco de 18 de junio de 2013, rec. 1039/2013 y 14 de abril de 2015, rec. 420/2015, o del TSJ de la Comunitat Valenciana de 27 de septiembre de 2015, rec.2084/2015. No obstante, también podemos encontrar otras sentencias que se mostraron reticentes a la aplicación de esta nueva doctrina (como es el caso de las sentencias del TSJ de Cataluña de 25 de junio de 2014, rec. 2007/2014 y 24 de noviembre de 2014, rec. 4131/2014) y otras que consideraron, con buen criterio, que en los supuestos prácticos en los que el empresario optó por instalar cámaras *ad hoc* el análisis jurídico y forma de proceder debía de guiarse por lo dispuesto en la STC 186/2000 y no por la STC 29/2013, que quedaría simplemente como patrón de medida para resolver los conflictos en los que las cámaras sean fijas (en este sentido, pueden traerse a colación las sentencias del TSJ de Galicia de 10 de febrero de 2015, rec. 4362/2014 y 23 de febrero de 2015, rec. 3612/2014).

Especialmente reveladora del acogimiento de la tesis mantenida por la STC 29/2013 fue la STS de 13 de mayo de 2014, recud. 1685/2013. El supuesto de hecho conocido por parte del TS consistió en una trabajadora de supermercado que procedió fraudulentamente a la anulación de tickets de compra, extremo que fue constatado a través de las cámaras fijas instaladas en los lineales de caja y que, según el responsable de personal de la empresa, no estaban preparadas para la vigilancia de los trabajadores,

⁸ *Vid.* Taléns Visconti, E.E., “Videovigilancia mediante cámaras fijas y protección de datos en el ámbito laboral: Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero de 2013”, *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, n. 33, 2013.

sino para la disuasión de terceros y que algunas funcionaban y otras no. El TS confirmó la nulidad del despido alegando que no se dio información a la trabajadora sobre la posibilidad de que con dichas cámaras se podían adoptar medidas de índole laboral, extremo que tampoco se hizo saber a los representantes de los trabajadores. En fin, se adujo que la ilegalidad de la conducta no desaparecería por el hecho de que las cámaras seas apreciables a simple vista.

En este orden de cosas, el panorama doctrinal en materia de vídeo-vigilancia dentro del lapso temporal que transita entre la STC 29/2013 y la reciente STC 39/2016 pasaba por la distinta valoración según el carácter permanente de las cámaras. Así, de un lado, para los casos en los que la prueba había sido obtenida a través de una cámara instalada *ad hoc* había que seguir el procedimiento de resolución planteado por la STC 186/2000 que, en esencia, se centra en la existencia de sospechas fundadas en la comisión de alguna irregularidad laboral y en la superación de un triple test de proporcionalidad. De otro lado, para analizar los supuestos en los que la prueba del ilícito descansaba en la grabación a través de cámaras fijas había que atender a la doctrina fijada por la STC 29/2013 que suponía que la legitimidad de la sanción pasaba por la previa información, realizada de forma expresa al trabajador de que dicha cámara podía ser utilizada con fines laborales, por más que la misma cuente con todas las exigencias reglamentarias y todos permisos de la AEPD.

6. La STC 39/2016: una vuelta a los orígenes

Posteriormente, con fecha de 3 de marzo de 2016, el Tribunal Constitucional se constituyó en Pleno para abordar el problema de la vídeo-vigilancia y corregir la doctrina de la STC 29/2013, dictada por su Sala Primera. El supuesto de hecho consistió en un descuadre de caja en una conocida tienda de ropa, razón por la cual el empresario decidió instalar una cámara dentro del recinto de trabajo que controlara la caja, ubicándose en un lugar visible y con el respectivo distintivo informativo. A través de dicha grabación se constataron las irregularidades cometidas por parte de una trabajadora consistente en la apropiación de una cantidad de dinero fruto de unas operaciones falsas de devoluciones de venta de prendas de ropa.

El Pleno del TC discute acerca de la protección de datos de carácter personal y sostiene que el consentimiento del afectado es el elemento definidor de este derecho, si bien, el artículo 6.2 LOPD salva este requisito cuando *“se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una*

relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento". Por este motivo, para el TC el consentimiento del trabajador pasa, como regla general, a un segundo plano, pues se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de los datos sea, como señala la norma reproducida, necesario para el mantenimiento y cumplimiento del contrato. En este sentido, el tratamiento de datos dirigido al control de la actividad laboral entra dentro de esta excepción, ya que estaría relacionado con el cumplimiento de la misma. Por su parte, para cualquier otra finalidad ajena a este propósito sí que sería necesario recabar el consentimiento del trabajador. Así las cosas, según afirma el TC *"el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad y control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el art. 20.3 TRLET"*. En esencia, el consentimiento se encuentra implícito en la aceptación del contrato de trabajo, lo que implica el reconocimiento del poder de dirección del empresario.

En este orden de valores, esta cuestión debe de volverse a focalizar poniendo en relación los artículos 33 y 38 CE (y 20.3 ET) con los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal, lo que supone trasladar a cada supuesto práctico un juicio de ponderación. Para ello, primero se tendrá que dar cumplimiento a la normativa sobre instalación de cámaras: poner en un lugar visible el distintivo informativo exigido por la Instrucción AEPD 1/2006, de 8 de noviembre; y tener a disposición de los interesados impresos donde se detalle la información prevista en el artículo 5.1 LOPD⁹. Estas exigencias colmarían el obligado requisito de la información facilitada al trabajador, rompiéndose en este punto con lo determinado por la STC 29/2013 que reivindicaba que se diera una información previa, expresa, clara e inequívoca de la finalidad laboral de las grabaciones. En estos momentos, el TC, a través de la STC 39/2016, determina que no hace falta especificar *"más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control"*. En este sentido, para la mayoría del TC lo determinante va a ser si el dato obtenido es utilizado para controlar la relación laboral, en cuyo caso no se precisa de consentimiento, o si por el contrario dicho tratamiento no guarda relación con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual, ya que en estos casos el empresario quedaría

⁹ Algunos autores han criticado es sistema, por considerar que el distintivo colocado en el escaparate no permite conocer la finalidad del control de la actividad laboral para la que si instalan las cámaras, *v.gr.* Ferrer Serrano, R.L., "Videovigilancia e información personal de los trabajadores", *Revista de Información Laboral*, n. 12, 2017, p. 7 (BIB 2017/5498).

constreñido a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados. Esto es así porque el requisito informativo quedaría colmado con la debida señalización de las cámaras fijas instaladas en el seno de la empresa.

Como he anticipado, esta interpretación no desdibuja, en absoluto, la necesidad de proyectar en todos estos casos un test de proporcionalidad sobre la medida de control empresarial adoptada. Antes al contrario, la STC 39/2016 viene a reforzar este *modus operandi*, que ya fue asentado por la citada STC 186/2000, con independencia de que las cámaras de vídeo-vigilancia sean *ad hoc* o sean fijas. Por lo tanto, para efectuar un control a través de estos dispositivos será necesario que existan sospechas fundadas sobre la comisión de algún tipo de irregularidad laboral (en el supuesto conocido por la STC 39/2016 se trataba de identificar si algún trabajador de la tienda se estaba apropiando de dinero de la caja). Pero, además, posteriormente, habrá que atender a la estricta observancia del principio de proporcionalidad (en el supuesto resuelto por el TC la medida era *idónea*, pues pretendía verificar si algunos trabajadores cometían las irregularidades sospechadas; era *necesaria*, ya que la grabación podía servir de prueba para constatar tales irregularidades; y era *equilibrada*, porque se limitó exclusivamente a la zona de la caja). Por todo ello, el TC llegó a la conclusión de que no se produjo ninguna lesión sobre los derechos fundamentales de la trabajadora y, en consecuencia, el despido efectuado estaba bien realizado (o lo que es lo mismo, se declare procedente).

No en vano, cabe advertir que la STC 39/2016 cuenta con 2 votos particulares (un total de tres Magistrados que discrepan de la solución alcanzada por la mayoría). El primero de ellos niega que el problema deba de resolverse a través de la lógica ponderativa sometida al principio de proporcionalidad, pues parte de la base de que los poderes empresariales no son expresiones directas de los artículos 33 y 38 CE y que en ningún caso pueden restringir el contenido esencial de los derechos del artículo 18 CE. Asimismo, expresa que el artículo 5 LOPD no puede prevalecer sobre el derecho fundamental del artículo 18.4 CE y que una norma reglamentaria no puede influir sobre el mismo. En suma, a juicio del Magistrado que emite este voto particular, el despido debió calificarse como nulo por no haberse cumplido con el deber de información que impone al empresario directamente el artículo 18.4 CE. El segundo voto particular realiza una consideración parcial, ya que si bien acepta que no sería necesario que la información dirigida a los trabajadores especifique el fin concreto de la vigilancia, no acepta que la información dirigida al público general sea suficiente. Junto con ello, opina que la STC 29/2013 habría que reconsiderarla en paralelo con la evolución de la jurisprudencia

sobre el hallazgo casual y, en fin, que no sería congruente equiparar el supuesto de las cámaras instaladas *ad hoc* ante la sospecha de actos ilícitos con la doctrina del hallazgo casual.

La doctrina fijada por el Pleno del Tribunal Constitucional en su sentencia 39/2016 ha sido seguida fielmente por Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Por ejemplo, la STS de 31 de enero de 2017, recud. 3331/20150, declaró la validez de la prueba obtenida mediante cámaras de vigilancia instaladas en el centro de trabajo para justificar un despido, siendo el trabajador perfectamente conocedor de dicho sistema aunque no se le informara expresamente de la finalidad laboral de las imágenes. Del mismo modo, la STS de 1 de febrero de 2017, recud. 3262/2015, declaró la procedencia de un despido amparado en la grabación obtenida mediante unas cámaras de vigilancia existentes en la empresa por razones de seguridad, de la que la persona sancionada era conocedora, sin que haya sido informada del destino que puede darse al tratamiento de la imágenes obtenidas por dicho sistema (en este caso, para justificar el despido disciplinario). Idéntica solución mereció el supuesto conocido por la STS de 2 de febrero de 2017, recud. 554/2016, relativo al despido de un trabajador con base a la prueba obtenida a través de unas videocámaras colocadas en la entrada y espacios públicos de un gimnasio, sin que los trabajadores hayan sido advertidos de su posible uso con fines disciplinarios.

Por lo tanto, en España existe una sólida doctrina jurisprudencial respecto de la prueba que acredita la comisión de un ilícito laboral y que ha sido obtenida a través de cámaras de vigilancia en el sentido de que no resulta necesario informar previamente a los trabajadores de la existencia y finalidad del tratamiento de las imágenes. En cualquier caso, la anterior doctrina no elimina en ningún caso la protección de los derechos a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal de los trabajadores, pues en todo caso cabe analizar si existen sospechas fundadas sobre una conducta sancionable laboralmente y tamizar el supuesto concreto proyectando un triple test de proporcionalidad.

Posteriormente, la STEDH de 18 de enero de 2018, interpretando la legislación y jurisprudencia españolas a la luz del artículo 8 del CEDH, llegó a una solución radicalmente contraria a la mantenida por la STC 39/2016 y varias pronunciamientos del TS durante el año 2017, exigiendo nuevamente (como así hizo la STC 29/2013) la necesidad de informar previamente de una forma clara y expresa sobre la finalidad laboral del tratamiento de las imágenes obtenidas a través de las cámaras de vigilancia.

Por el momento, por razones temporales, no hay prácticamente ejemplos

judiciales sobre el acogimiento de la tesis sostenida por el Tribunal de Estrasburgo en la citada sentencia de 18 de enero de 2018. No obstante, la STSJ de Castilla-La Mancha, de 12 de enero de 2018, rec. 1416/2017 ya se hace eco de la misma en su fundamento jurídico. Sin embargo, aunque finalmente el despido es declarado improcedente y la prueba obtenida a través de las cámaras de vigilancia nula, la decisión de la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha no trae causa en la doctrina judicial europea, sino en la falta de proporcionalidad que, a juicio del órgano judicial manchego adolece la captación videográfica. La desproporcionalidad, según la sentencia referida, se produce por el hecho de que la empresa quiso comprobar un comportamiento que ni siquiera el convenio colectivo de aplicación prevé expresamente como incumplimiento empresarial y, además, porque la filmación tuvo lugar en una caseta independiente de las instalaciones del centro, precisamente, donde se prestaba el servicio de vigilancia por parte del trabajador expedientado (era vigilante de seguridad).

El primer pronunciamiento que se ha inspirado de forma directa en la doctrina de la STEDH de 18 de enero de 2018 ha sido la reciente sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba, de 20 de abril de 2018, sentencia nº 167/18. Según los hechos probados de la sentencia acabada de citar, resulta acreditado que una trabajadora del Snack-Bar de un Hipermercado había consumido productos destinados a la venta al público durante el transcurso de su jornada laboral sin abonar el importe correspondiente y, junto con ello, que ha incumplido las Normas Higiénico-Sanitarias de obligado cumplimiento para manipuladores de alimentos. Concretamente, la trabajadora se comió una empanada sin abonar el importe de la misma. Asimismo, se observa una continua manipulación de alimentos sin lavarse las manos en ningún momento. A través de la cámara de vídeo-vigilancia (fija) situada en el puesto de trabajo, siguiendo órdenes de la empresa, el servicio de seguridad realizó un seguimiento singular de la trabajadora durante varios días. Según se desprende del tenor literal de la sentencia *“la empresa montó un seguimiento singular de la trabajadora, durante varios días (testifical), a través de una cámara fija orientada sobre la zona de trabajo sin que la trabajadora fuera informada o advertida lo que supone una infracción del derecho fundamental de protección de datos en relación al derecho de información que establece el art. 5 LOPD”*. La anterior conclusión alcanzada por parte del juzgado cordobés viene amparada en la doctrina de la STEDH de 18 de enero de 2018, constituyendo la primera sentencia dictada en nuestro país que acoge directamente la misma. Razón por la cual el despido fue declarado improcedente. Tendremos que esperar el desenlace final de este asunto, en caso de que la resolución judicial de

instancia haya sido impugnada, así como, particularmente, la respuesta que vayan dando otros pronunciamientos judiciales sobre esta cuestión.

7. Dos aspectos procesales controvertidos: revisión de hechos probados y la nulidad o improcedencia del despido

Antes de pasar al último apartado, centrado en la valoración personal, me gustaría posicionarme, a través de un breve comentario, sobre algunas cuestiones procesales bastante controvertidas y que giran en torno a la prueba obtenida a través de las cámaras de vídeo-vigilancia.

Una primera inconsistencia surge con la opción de que se puedan revisar hechos probados a partir de la filmación realizada a través de las cámaras de vídeo-vigilancia. El problema de fondo deviene porque la LEC no incorpora dentro del artículo destinado a la prueba documental la que esté basada en medios de reproducción de la imagen y, correlativamente, por el hecho de que el artículo 193 LRJS dispone que el recurso de suplicación tendrá por objeto, entre otros: *“revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas”*. Sobre el particular pueden aducirse dos tesis o interpretaciones distintas.

Una primera tesis, restrictiva o literal, vendría a negar que se pudieran revisar los hechos probados a través de una grabación realizada con videocámaras, sobre la base de que dicha prueba no es documental. Así lo han venido entendiendo, por ejemplo, las sentencias del TSJ de Madrid de 20 de julio de 2009, rec. 3493/2009 o 12 de marzo de 2012, rec. 5929/2011, argumentando que el artículo 382 LEC regula unos medios de prueba con entidad propios, distintos de los documentos públicos y privados, así como por el hecho de las sucesivas reformas legislativas no hayan afectado al tenor de la legislación procesal social (tampoco con la promulgación de la LRJS). En consecuencia, en esta última sentencia se resolvió la cuestión señalando que *“no es viable la modificación de hechos probados en este recurso a través de instrumentos de grabación, lo que determina por sí solo la desestimación del motivo”*.

Una segunda tesis, extensiva, trataría de asimilar este tipo de prueba a la documental. También podemos advertir alguna sentencia dentro de la jurisdicción social que iría en esta línea, por ejemplo, la dictada por el TSJ de Cataluña de 23 de febrero de 2011, rec. 6643/2010. *Grosso modo*, esta interpretación se basa en que la naturaleza extraordinaria del recurso de suplicación aconseja que el interrogatorio de partes y testigos no puedan ser revisados por el órgano *ad quem*, pues en éstos reina el principio de inmediación, si bien, una grabación de imagen o sonido es perfectamente

reproducibile ante el órgano superior en las mismas condiciones en las que ha sido examinada por el juez de instancia -del mismo modo que sucede con la prueba documental-. Además, si se negara esta revisión se podría llegar al absurdo de mantener unos hechos probados manifiestamente erróneos. La STS de 13 de mayo de 2014, recud. 1685/2013, dejó pasar una buena oportunidad para profundizar sobre este tema, si bien, la opinión del voto particular emitido sobre la misma comparte esta tesis extensiva, aduciendo que el apartado XI de la Exposición de Motivos de la LEC y la STC 212/2013 apoyarían la idea de que la grabación de imagen y/o sonido sería análoga a la prueba documental. Esta última interpretación -la extensiva- es la que me parece más convincente y la que entiendo que compadece mejor con el tipo de prueba que representan las cámaras de vídeo-vigilancia, que se asemeja en cierta medida a una prueba de naturaleza documental, compartiendo sus características básicas y, por consiguiente, cabría su revisión en sede de suplicación.

La segunda de las inconsistencias vendría predicada por el carácter que cabría otorgar a la prueba obtenida habiéndose vulnerado algún derecho fundamental, en especial, la intimidad o la protección de datos o, dicho de otra forma, si esta contravención provoca la nulidad de la sanción adoptada o simplemente la nulidad de la prueba. Aquí, nuevamente, podrían identificarse dos posturas contrapuestas.

Una primera tesis pasa por entender que la sanción laboral devendría nula por el hecho de haberse afectado a un derecho fundamental. Podemos encontrar esta solución en la STC 29/2013, cuyo Magistrado ponente vuelve, posteriormente, a reiterar esta misma consecuencia en el voto particular emitido frente a la STC (Pleno) 39/2016. Asimismo, la STS de 13 de mayo de 2014, recud 1685/2013 vino a validar una sentencia dictada por el JS nº 6 de Bilbao donde se condenó a la empresa -un supermercado- a pasar por la nulidad del despido por considerar que se vulneró el derecho a la protección de datos por no informarse a los trabajadores de las repercusiones laborales que podían acarrear la grabaciones. En consecuencia, dando por válida la solución alcanzada por el JS posteriormente confirmada por el TSJ del País Vasco, el TS estaría acogiendo (quizás sin quererlo, porque no se pronuncia expresamente sobre la cuestión) la nulidad de la medida empresarial, en este caso, del despido, pues no matiza en ningún momento que el signo del despido deba de ser otro distinto, ni tampoco hace ademán de corregir esta solución (pues simplemente se le limita a confirmar los pronunciamientos anteriores del caso).

Por su parte, existe un nutrido grupo de pronunciamientos judiciales que comparten la idea de que el despido debería considerarse improcedente,

puesto que la solución jurídica debería pasar por entender que la prueba obtenida a través de las cámaras de vídeo-vigilancia sería nula y, por ende, no habría que tener en cuenta su contenido. De esta suerte, si en el caso concreto existieran otras pruebas convincentes sobre la irregularidad cometida por el trabajador, el despido podría llegar a considerarse procedente. Por su parte, si la grabación es la única prueba de cargo el despido debería de calificarse como improcedente. Un ejemplo de la procedencia del despido lo podemos encontrar en la STSJ del País Vasco de 14 de abril de 2015, rec. 420/2015. En este supuesto la prueba obtenida a través de la grabación de las cámaras de vigilancia fue expulsada del proceso por lesionar un derecho fundamental, pero el tribunal llegó al convencimiento de la ilicitud de la conducta del trabajador a través de otros medios de prueba distintos -testificales-. De este modo, la vulneración del derecho fundamental no supuso la nulidad del despido, sino simplemente que esta prueba no fuera tenida en cuenta por parte del juez, quien llegó al convencimiento de la procedencia del despido a través de otros medios probatorios. Lo mismo sucedió por ejemplo, la STSJ de Madrid de 5 de julio de 2013, donde se admitió la prueba testifical, expulsándose del proceso la consistente en la grabación realizada por un detective privado¹⁰. Por su parte, otros pronunciamientos judiciales han llegado a declarar la improcedencia del despido cuando la prueba efectuada a través de las cámaras de vídeo-vigilancia es la única que se aporta, por ejemplo, las sentencias dictadas por el TSJ de Madrid de 12 marzo de 2012, rec. 5929/2011, el TSJ de la Comunitat Valenciana de 27 de septiembre de 2015, rec. 2084/2015 o TSJ de Castilla-La Mancha de 12 de enero de 2018, rec. 1416/2017. Dichos pronunciamientos judiciales se basan en los artículos 90.1 LRJS y 11.1 LOPJ, así como en una distinción entre las normativas procesal y sustantiva (artículo 55 ET). Para este grupo de sentencias la nulidad del despido podría venir provocada por el propio acto que conlleve una violación de derechos fundamentales, por ejemplo, cuando se debata acerca de la libertad de expresión o bien a través de un acto empresarial discriminatorio etc. Por su parte, la nulidad de la prueba solamente conllevaría su expulsión del proceso sin provocar con ello la nulidad del despido, sino más bien su improcedencia por ausencia de causa, ya que en estos casos la razón alegada con la prueba de imagen y/o sonido no se entendería como válida.

Tal y como se acaba de esbozar, sobre este asunto existen algunas dudas interpretativas de calado. Desde mi punto de vista, la opción más convincente consiste en considerar que en estos casos la prueba obtenida

¹⁰ STSJ de Madrid, de 5 de julio de 2013, rec. 823/2013.

violando un derecho fundamental sería nula y, en consecuencia, el despido se declararía como procedente o improcedente dependiendo de si existen otros medios para acreditar la conducta ilícita del trabajador sancionado. No cabe perder de vista que solución alcanzado por la STC 29/2013, que apuesta por la nulidad de la sanción, se refiere a la impuesta con suspensión de empleo y sueldo y no sobre un despido disciplinario. Por su parte, la STS de 13 de mayo de 2014, recud. 1685/2013 confirma un pronunciamiento judicial que declaró la nulidad del despido, pero sin entrar a debatir sobre esta cuestión -probablemente porque no se le preguntó-. Más tarde, la STC 39/2016 centra todos sus esfuerzos en intentar corregir la doctrina emitida por este mismo tribunal en el año 2013, pero no se pronuncia sobre la improcedencia o nulidad del despido, más que nada porque declara ajustada a derecho la prueba obtenida a través de las cámaras. Lo mismo sucede en tres sentencias posteriores del TS (de 31 de enero, 1 de febrero y 2 de febrero de 2017, citadas *supra*). En todas ellas se terminó declarando la procedencia del despido al considerar que la prueba videográfica es válida, razón por la cual no hacía falta pronunciarse sobre esta cuestión. Por lo tanto, por el momento, el TS no ha entrado de lleno a valorar la nulidad o improcedencia del despido cuando la prueba obtenida a través de las cámaras de vigilancia ha lesionado algún derecho fundamental. Los tribunales inferiores mantienen posturas diversas, aunque la mayoría de sentencias analizadas han optado por considerar como nula la prueba y no así el despido, que será procedente o improcedente en función del resto del material probatorio aducido en el juicio. En suma, en este punto parece que sigue estando vigente la solución propuesta por la STC 29/2013.

8. Valoraciones finales

En materia de video-vigilancia dentro del ámbito laboral se han ido produciendo, a lo largo de los últimos años, una serie de notorios desencuentros jurisprudenciales que nos dejan un panorama jurídico ciertamente inseguro y algo controvertido.

Hasta el año 2013 los problemas jurídicos relacionados con el control laboral a través de las videocámaras se venían solucionando, pacíficamente, siguiendo los postulados de la doctrina establecida por las SSTC 92/2000 y 186/200. Para resolver todos estos supuestos había que partir de una serie de indicios o sospechas fundadas sobre la comisión de un ilícito laboral por parte de uno o varios trabajadores a los que, naturalmente, el empresario todavía no les había puesto nombre. Una vez

justificada la medida de control por esta vía, el órgano judicial entraba a valorar si la medida empresarial era necesaria, idónea y proporcional (es decir, si superaba el triple test de proporcionalidad). A partir de este método ponderativo, el régimen jurídico era prácticamente el mismo con independencia de que las cámaras que habían servido de base para imponer la sanción eran fijas o *ad hoc*. No en vano, existía una pequeña diferencia en el sentido de que sobre las primeras había que informar a los representantes legales de los trabajadores antes de su instalación, mientras que en las segundas no era necesario, pues de lo contrario la medida empresarial no tendría ningún sentido. La doctrina del TC en su sentencia 186/2000, se proyectó sobre la instalación empresarial de unas cámaras *ad hoc*, pero nunca existieron demasiados problemas a la hora de extenderla a los supuestos en los que la conducta del trabajador se había revelado tras el visionado de unas cámaras fijas. En este sentido, casi todas las sentencias dictadas durante el periodo comprendido entre los años 2000 a 2013 aplicaban un test ponderativo para resolver todos los casos relacionados con este tema y, en su mayoría, pusieron el acento exclusivamente en el derecho fundamental a la intimidad.

Posteriormente, ya en el año 2013, la STC 29/2013 se pronunció sobre la eventual afectación de las grabaciones producidas en el ámbito laboral sobre el derecho a la protección de datos de carácter personal. En ese momento, la jurisprudencia constitucional dio un giro de ciento ochenta grados, al considerar que la ausencia de información a los trabajadores vulneraba el derecho a su protección de datos y pasó por alto cualquier tipo de análisis sobre la proporcionalidad y adecuación de la medida empresarial. En efecto, la STC 29/2013 resolvió prescindiendo del análisis de las sospechas fundadas y del juicio del triple test de proporcionalidad. En este sentido, el TC consideró que con base en el artículo 5 LOPD los trabajadores debían de ser informados de un modo expreso, preciso e inequívoco de que las imágenes grabadas a través de las cámaras podían ser utilizadas con fines laborales, incluso, aunque hubiera resultado acreditado que el trabajador era perfectamente conocedor de la existencia de las mismas y de que el sistema contara con todas la autorizaciones pertinentes por parte de la AEPD y estuviera debidamente señalado. En mi opinión, es cierto que el artículo 5 LOPD habla de una información expresa, precisa e inequívoca, pero no lo es menos que la propia AEPD dictó una Instrucción (la número 1/2006) en la que aclaraba que el cumplimiento de lo dispuesto genéricamente en este precepto queda colmado en el caso de las cámaras de vídeo-vigilancia con la adecuada señalización de los dispositivos y con la existencia de unas hojas informativas donde se reproduzca el contenido de ese precepto. En ese

momento, desde mi punto de vista, la doctrina fijada por la STC 29/2013 era aplicable, exclusivamente, a los hallazgos producidos a través del visionado de cámaras previamente instaladas en la empresa, pero ningún caso entiendo que resultaba extensible a los supuestos de cámaras *ad hoc*. Se producía por tanto una especie de dualidad interpretativa: de un lado, respecto de las cámaras fijas, donde había que seguir la doctrina de la STC 29/2013 y por ende era necesario informar expresamente a todos los trabajadores del uso de las grabaciones para fines laborales; de otro lado, en el caso de las cámaras instaladas de una forma subrepticia durante un corto espacio de tiempo, había que seguir la doctrina de la STC 186/2000 y realizar un juicio ponderativo, pero sin necesidad de informar a los trabajadores, pues en sentido contrario se frustraría la medida empresarial. Como es de esperar, el TS reaccionó aplicando la doctrina de la STC 29/2013 a los supuestos sanciones laborales revelados a través del visionado de cámaras fijas existentes en el centro de trabajo, como así puso de manifiesto en su sentencia de 13 de mayo de 2014, donde consideró vulnerado el derecho fundamental a la protección de datos de una trabajadora por el hecho de no haberle informado de la finalidad laboral del sistema de vídeo-vigilancia.

Repetidamente, ya en el año 2016, el TC volvió a pronunciarse sobre este tema y se reunió en Pleno para dictar la sentencia 39/2016 que volvió a los orígenes de la jurisprudencia clásica y corrigió la doctrina de la STC 29/2013. Lo curioso del caso es que al TC le llegó un supuesto relacionado con un despido justificado por la instalación de unas cámaras *ad hoc*, pero la fundamentación de esta sentencia va más allá y extiende su jurisprudencia, también, sobre el régimen jurídico de las fijas. En primer lugar, la STC 39/2016 señala que los trabajadores no deben de prestar ningún tipo de consentimiento sobre el tratamiento de las imágenes, ya que el propio artículo 6 LOPD permite excluirlo cuando esté en juego el mantenimiento del contrato de trabajo. Por lo que respecta a la información previa contenida en el artículo 5 LOPD argumenta el TC que la misma se cumple con la adecuada señalización de las cámaras a través del oportuno cartel reglamentario, sin que sea necesario hacerla llegar de forma expresa a cada trabajador. Como ha puesto de manifiesto la doctrina, sino se entendiera así, las consecuencias podrían ser muy disfuncionales, porque la práctica totalidad de los sistemas de videovigilancia estarían vulnerando el derecho fundamental del artículo 18.4 CE, dado que normalmente no proporcionan esa información previa¹¹. En resumidas cuentas, tanto en los casos en los que la prueba ha

¹¹ Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A.B., “Trabajo, videovigilancia y controles

sido obtenida a través de cámaras fijas, como instaladas *ad hoc*, la legalidad de la medida empresarial pasará por la acreditación de las sospechas previas sobre una conducta laboral sancionable, así como por el tamiz del triple test de proporcionalidad, que debe de estar presente en cualquier medida empresarial que afecte a un derecho fundamental. Del mismo modo que sucedió con la doctrina de la STC 29/2013, el TS acogió, en tres pronunciamientos emitidos en el año 2017, la jurisprudencia sentada por la STC 39/2016.

Parece que de nuevo había vuelto la calma y que existía cierta seguridad jurídica en esta materia. Pero nada más lejos de la realidad, pues en el año 2018 el TEDH irrumpió en el panorama doctrinal de la vídeo-vigilancia en el ámbito laboral, contradiciendo la sentada jurisprudencia Española y generando cierto desasosiego e inseguridad entre los operadores jurídicos. En su sentencia de 18 de enero de 2018, el TEDH entró a valorar un supuesto en el que la falta de información a los trabajadores se produce sobre las cámaras instaladas *ad hoc* en el lineal de la caja de un supermercado. Efectivamente, ante las importantes pérdidas detectadas en la empresa, se instalaron unas cámaras fijas en la puerta de entrada y salida al supermercado, avisando a los trabajadores de su existencia y otras ocultas que enfocaban a las cajas registradoras que, obviamente, no fueron comunicadas a los empleados. Por lo tanto, el problema que se dio en este punto tuvo que ver con las cámaras *ad hoc* y a juicio del TEDH los trabajadores debieron de ser informados de su instalación con fines laborales. Al no actuar la empresa de ese modo, el TEDH entendió que se había vulnerado el derecho a la protección de datos de carácter personal de las trabajadoras afectadas. Esta doctrina, a mi juicio incorrecta, abre la vía a posicionamientos distintos: de un lado, el mantenido, por el momento, por sentencia del JS n° 2 de Córdoba de 20 de abril de 2018¹², que ha optado por una fiel aplicación de la jurisprudencia europea; de otro lado, la de aquellos otros que pensamos que acogimiento de la sentencia del caso López Ribalda en nuestro país es limitada, por su escasa argumentación jurídica y porque no deja de ser una sanción al Estado por no ponderar adecuadamente los intereses en juego en ese caso concreto; y

informáticos. Un recorrido por la jurisprudencia”, *op. cit.*, p. 9.

¹² En la doctrina, algún autor también ha considerado que la sentencia del TEDH supone una revisión de la doctrina de nuestro Tribunal Constitucional y que también habrá de verse afectada la mantenida por el Tribunal Supremo en sus sentencias del año 2017 y que, en definitiva, ahora en adelante los tribunales españoles habrán de ser mucho más exigentes: Preciado Domènech, C.H., “Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018. Caso López Ribalta y otras c. España”, *Revista de Información Laboral*, n. 1, 2018, p. 9 (BIB 2018/6060).

una postura algo más ecléctica que opina que de la STEDH no se deriva una total prohibición de la vigilancia oculta, aunque sí ha de tenderse hacia un uso excepcional y muy limitado de la misma¹³.

En mi opinión, la interpretación jurídica que considero más ajustada a derecho -con la legislación vigente- es la que se desprende del criterio “clásico” del TC, retomado por la STC 39/2016. Entiendo que el debido respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores no puede servir de asidero para mitigar o dejar sin efecto conductas ciertamente irregulares y reprochables por parte de éstos. No tiene demasiado sentido que para sancionar a una persona penalmente se pueda tener en cuenta una grabación realizada a través de vídeo-cámaras, mientras que en el ámbito laboral se exijan unas obligaciones más elevadas, consistentes en informar previamente, de forma inequívoca y expresa a los trabajadores cuando, por lo demás, un análisis cabal sobre la normativa en vigor no parece apuntar hacia esta dirección. No cabe perder de vista que la normativa laboral guarda absoluto silencio en esta materia, más allá de lo dispuesto por el artículo 20.3 ET que habilita al empresario para controlar la actividad laboral. Por su parte, la LOPD predica el principio general de información al interesado y la necesidad de recabar su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales. Ahora bien, respecto a este último requisito es el propio artículo 6.2 LOPD el que excepciona la prestación del consentimiento en los casos del mantenimiento o cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que para la consecución de esta finalidad no es preciso contar con la aquiescencia de los trabajadores. Por lo que concierne al derecho a que los sujetos que deben prestar sus datos sean debidamente informados, la propia AEPD, en su Informe 495/2009, admite que en materia de vídeo-vigilancia resulta imposible obtener el consentimiento de todas las personas captadas por las cámaras. Posteriormente, el Informe 70/2010 de este mismo organismo, de acuerdo con la Instrucción 1/2006, afirma que en materia de protección de datos y vídeo-vigilancia se cumple con la obligación de información prevista en el artículo 5 LOPD cuando: a) se coloque un distintivo informativo en un lugar suficientemente visible; b) se tenga a disposición de los interesados impresos en los que se detalle el contenido del artículo 5.1 LOPD. Por lo tanto, de todo ello se deduce que no hace falta informar uno a uno a todos los interesados (tampoco, claro está, a los trabajadores). Tampoco cabe perder de vista que las cámaras de vídeo-vigilancia son un

¹³ García Salas, A.I., “El deber empresarial de informar acerca de la videovigilancia ejercida sobre los trabajadores. Comentario a la STEDH de 9 de enero de 2018”, *Revista de Información Laboral*, n. 2, 2018, p. 5 (BIB 2018/6596).

ojo aséptico que recoge fielmente la realidad, con imparcialidad, y que por ello pueden servir tanto para desenmascarar un comportamiento antijurídico por parte de los trabajadores, como para protegerlos ante imputaciones falsas o sanciones desproporcionadas. En último lugar, desde mi punto de vista, la protección de los derechos fundamentales no puede ir más allá de lo razonable, por lo que los derechos a la intimidad y a la protección de datos no pueden amparar conductas reprochables que han sido advertidas por una cámara cuya instalación cumple con las normas de la AEPD y su existencia es de sobra conocida por el infractor. Naturalmente, cuando la cámara ha sido instalada *ad hoc* este conocimiento no se producirá, pues de lo contrario jamás se cometería de nuevo la actuación ilícita que ha llevado al empresario a ejercitar su control. Por lo demás, no existen derechos fundamentales absolutos o que sean totalmente infranqueables cuando entran en confrontación con otros derechos constitucionales. Doctrinalmente se ha planteado si es dable que la llevada al extremo de los principios de protección de datos traiga como consecuencia el blindaje de autores de hechos ilícitos¹⁴. Con todo, y como no puede ser de otra manera, el control llevado a cabo por parte del empresario no puede hacerse de cualquier forma y, en mi opinión, en ningún caso va a ser ilimitado ni puede realizarse de una forma arbitraria, antes al contrario, ha de efectuarse de una manera proporcionada y respetando en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores, que en ningún caso no desaparecen con la celebración de un contrato de trabajo. Esta protección de los derechos fundamentales de los trabajadores se produce con la justificación previa del control y su ejecución de la forma menos invasiva posible, evitándose, en la medida de lo posible, el recurso de las cámaras de video-vigilancia cuando su utilización no sea necesaria y, en todo caso, debe de llevarse a cabo de una forma proporcionada (evitándose una monitorización continua de la prestación laboral¹⁵). En definitiva, tales medios de control deben de ser admitidos siempre y cuando se cumpla con el principio de intervención mínima¹⁶, siguiéndose los criterios acabados de comentar.

Seguramente estas conclusiones jurídicas puedan cambiar tras la entrada

¹⁴ García Salas, A.I., “El deber empresarial de informar acerca de la videovigilancia ejercida sobre los trabajadores. Comentario a la STEDH de 9 de enero de 2018”, *op. cit.*, p. 4 (BIB 2018/6596).

¹⁵ Blázquez Agudo, E.M., “La implantación de un protocolo de videovigilancia en el centro de trabajo”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n. 43, 2017, p. 3 (BIB/2017/808).

¹⁶ Goñi Sein, J.L., *La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Thomson Civitas, 2007, p. 41.

en vigor del nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos (Reglamento 2016/679/UE, de 27 de abril), dado que en el mismo se refuerza la información que debe ser proporcionada a los titulares de los datos personales, entre ellos, claro está, su imagen¹⁷. En este sentido, se ha opinado que con su entrada en vigor se va a exigir el tratamiento expreso para el tratamiento de los datos del trabajador¹⁸. Si bien, en mi opinión, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 6.1 b) del citado Reglamento, el tratamiento de datos es lícito cuando “*es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte*” (lo que conectaría con la interpretación del TC es su sentencia 39/2016). Por su parte, si prospera el Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y perdura, inalterado, el contenido del nuevo artículo 22 del texto pre legislativo. En principio, el artículo 22.4 PLOPD indica que el deber de información se entenderá cumplido con la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible. Ahora bien, el apartado 5 se refiere específicamente a la vídeo-vigilancia en el ámbito laboral y permite a los empresarios ejercitar el poder de control a través de esta vía, si bien, señala que éstos “*habrán de informar a los trabajadores acerca de esta medida*”. La jurisprudencia tendrá que determinar, si prospera la Ley, en qué consiste dicha información y si es extensible a todos los casos o sólo a los de las cámaras fijas. En principio, parece que la información debe consistir, simplemente, en noticiar la existencia de cámaras en el centro de trabajo y de las eventuales repercusiones laborales que podrían derivarse del tratamiento de las imágenes obtenidas con las mismas. Esta información podría incluirse como un anexo al contrato de trabajo para nuevos empleados y a los existentes en el momento de la instalación efectuarse a través de una nota informativa (aunque si no se ha hecho en ese momento, entiendo que podría hacerse con posterioridad a la instalación). En mi opinión, esa información no se debería de llevar a cabo cuando se instalen cámaras *ad hoc* durante un corto periodo de tiempo con la finalidad de descubrir al sujeto que ha cometido la conducta objeto de sanción. Aunque no estaría de más que la empresa comunicara, con carácter general, que en el caso de advertir cualquier irregularidad procederá a instalar cámaras para identificar al responsable. El propio artículo 22 PLOPD expresa, en clave de excepción, que “*en el supuesto de que las imágenes hayan captado la comisión flagrante de un acto delictivo, la ausencia*

¹⁷ Bru, P. y Gutiérrez, J., “Sobre la vídeo-vigilancia en el centro de trabajo y el nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 932, 2017, p. 1 (BIB 2018/9702).

¹⁸ Blázquez Agudo, E.M., “La implantación de un protocolo de videovigilancia en el centro de trabajo”, *op. cit.*, p. 7 (BIB/2017/808).

de la información a la que se refiere el apartado anterior no privará de valor probatorio a las imágenes, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse de dicha ausencia”. En mi opinión, esta excepción iría destinada para su valor probatorio en el proceso penal, en el sentido de que las imágenes captadas sin información probablemente no sirvan para sustentar una sanción laboral, pero sí que tendrían validez para una eventual sanción por la vía penal. Deducir lo contrario sería un completo contrasentido, ya que supondría que el régimen jurídico de la información a cargo del empresario variara en función de si la conducta sancionable laboralmente es delictiva o no. Por ejemplo, supondría que sea obligatorio informar para sancionar por fumar en el lugar de trabajo, cuando esa conducta esté tipificada por el convenio colectivo de aplicación, y en sentido contrario no haga falta hacerlo cuando el trabajador haya cometido hurtos de significativo valor económico. En este sentido, en uno y otro caso, entiendo que el valor probatorio de las imágenes será el mismo dentro de la jurisdicción social. Ahora bien, la ausencia de información en el segundo supuesto no impediría que la grabación pueda ser utilizada como prueba en el proceso penal, sin que dicha omisión la invalide por contravenir el derecho fundamental a la protección de datos.

9. Bibliografía

- Baviera Puig, I. y Castiella Sánchez-Ostiz, J., “Las cámaras de videovigilancia ante la comisión de ilícitos por parte de los trabajadores: ¿Es necesario avisar al trabajador?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 937, 2018, p. 1 (BIB 2018/6128).
- Blázquez Agudo, E.M., “La implantación de un protocolo de videovigilancia en el centro de trabajo”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n. 43, 2017, p. 3 (BIB/2017/808).
- Bru, P. y Gutiérrez, J., “Sobre la vídeo-vigilancia en el centro de trabajo y el nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 932, 2017, p. 1 (BIB 2018/9702).
- Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A.B., “Trabajo, videovigilancia y controles informáticos. Un recorrido por la jurisprudencia”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 39, 2014, p. 5.
- Ferrer Serrano, R.L., “Videovigilancia e información personal de los trabajadores”, *Revista de Información Laboral*, n. 12, 2017, p. 7 (BIB 2017/5498).

- García Salas, A.I., “El deber empresarial de informar acerca de la videovigilancia ejercida sobre los trabajadores. Comentario a la STEDH de 9 de enero de 2018”, *Revista de Información Laboral*, n. 2, 2018, p. 5 (BIB 2018/6596).
- Goñi Sein, J.L., *La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Thomson Civitas, 2007, p. 41.
- Guerra Rodríguez, L., “Ejercicio del poder de control a través de cámaras de videovigilancia: análisis de la doctrina constitucional”, *Trabajo y Derecho*, n. 29, 2017, p. 3 (del ejemplar obtenido de “Smarteca”).
- Pérez Canet, A., “De nuevo, sobre la videovigilancia como una medida de control de la actividad laboral”, *Revista de Información Laboral*, n. 1, 2018, p. 2 (BIB 2018/6061).
- Preciado Domènech, C.H., “Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018. Caso López Ribalta y otras c. España”, *Revista de Información Laboral*, n. 1, 2018, p. 9 (BIB 2018/6060).
- Taléns Visconti, E.E., “Videovigilancia mediante cámaras fijas y protección de datos en el ámbito laboral: Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero de 2013”, *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, n. 33, 2013.

Red Internacional de ADAPT



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”. Estableciendo 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 el 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@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo