



Trabajo final de grado

**Derecho a la intimidad y a la protección de datos personales en  
la relación laboral**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso 2015-2016

Alumno:

Edgar Fernández Fabregat

Tutor:

Santiago García Campá

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>2</b>
<b>PALABRAS CLAVE .....</b>	<b>2</b>
<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. El derecho a la intimidad: marco jurídico y garantías .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Protección de datos personales como derecho fundamental .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. La LOPD y la AEPD en la relación laboral.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2. Interpretación del TC de la protección de datos como derecho autónomo .....</b>	<b>11</b>
<b>4. El empresario y su poder de dirección contra los derechos fundamentales del trabajador.....</b>	<b>12</b>
<b>4.1. La facultad de vigilar y controlar del empresario.....</b>	<b>12</b>
<b>4.2. El juicio de ponderación .....</b>	<b>14</b>
<b>4.3. Juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad .....</b>	<b>15</b>
<b>5. Limitación y controles empresariales sobre las nuevas tecnologías .....</b>	<b>17</b>
<b>5.1. La monitorización, el control de los medios informáticos y su uso no laboral.....</b>	<b>17</b>
<b>5.2. Las redes sociales en las relaciones laborales (Facebook, twitter, blogs, YouTube) y sus posibles consecuencias .....</b>	<b>20</b>
<b>5.3. Límites en el uso de sistemas de videovigilancia y de escucha en los centros de trabajo .....</b>	<b>22</b>
<b>6. Nueva línea jurisprudencial y continuista.....</b>	<b>26</b>
<b>6.1. Línea jurisprudencia actual: comentario sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo.....</b>	<b>26</b>
<b>6.2. Votos particulares .....</b>	<b>27</b>
<b>7. Conclusiones .....</b>	<b>28</b>
<b>8. Bibliografía.....</b>	<b>30</b>
<b>9. Anexos.....</b>	<b>31</b>

## **RESUMEN**

Actualmente es un hecho indudable que el progreso tecnológico tiene una importancia social y laboral, entre ellas la videovigilancia, los medios electrónicos, las redes sociales, etc. Esto da lugar al surgimiento de nuevas cuestiones visto desde una doble perspectiva: la limitación por parte del poder empresarial sobre la intimidad de los trabajadores y del derecho a la protección de datos de los mismos.

En el presente trabajo se analizan veinticinco sentencias que surgen a raíz de los conflictos laborales entre empleador y empleado sobre la utilización de estos mecanismos tecnológicos e informáticos con ocasión de una relación laboral. Se presta especial atención a aquellas situaciones para la vigilancia de los trabajadores relativas a la instalación de videocámaras, circuitos cerrados y en las que la información obtenida es a través de redes sociales. La jurisprudencia extraída será útil para probar y determinar aquellos casos en los que el trabajador ha incurrido en un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, justificando así las consecuencias del incumplimiento contractual.

## **PALABRAS CLAVE**

Videovigilancia, redes sociales, internet, intimidad, vigilancia, protección de datos, poder empresarial, limitación, información, derechos fundamentales, despido, vulneración, límites, necesidad, proporcionalidad, justificación, comunicación.

## **ABREVIATURAS**

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
Art.	Artículo
AS	Aranzadi Social
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
Ed.	Edición (o editor)
ET	Estatuto de los Trabajadores
LOPD	Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal
LJS	Ley de la Jurisdicción Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
núm.	Número
pg (pgs)	Página(s)
rcud.	Recurso
Resup.	Recurso de suplicación
STC (SSTC)	Sentencia(s) de Tribunal Constitucional
STS (SSTS)	Sentencia(s) del Tribunal Supremo
STSJ (SSTSJ)	Sentencia(s) del Tribunal Superior de Justicia
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TC	Tribunal Constitucional
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

## 1. Introducción

El objeto de este Trabajo de Fin de Grado consiste en el análisis de los conflictos que pueden surgir en la relación laboral con ocasión del empleo de los diferentes medios que actualmente han evolucionado más deprisa como son; la videovigilancia; la informática; internet; las redes sociales y los límites empresariales en su uso. Para ello, se realiza un análisis sobre la jurisprudencia de los diferentes tribunales tanto europeos como españoles para conocer los criterios que se siguen y como resuelven ante las distintas problemáticas que van surgiendo sobre el derecho fundamental a la intimidad (artículo 18.1CE) y el derecho a la protección de datos de carácter personal (artículo 18.4 CE). Esta jurisprudencia que se analiza a lo largo del trabajo la he podido realizar gracias al soporte informático de la base de datos de la universidad.

Por otra parte, es importante destacar ese momento o esa situación que se debe dar donde el poder empresarial y el derecho fundamental a la intimidad junto con el derecho a la protección de datos personales colisionan y qué consecuencias puede llegar a tener.

La elección de este objeto de análisis ha tenido en cuenta su actualidad, incluso mientras se realizaba este trabajo ha habido sentencias que han dado un cambio en la línea jurisprudencial seguida con anterioridad. En ellas se puede observar como en la última década ha evolucionado de forma exponencial la tecnología e internet y cómo ha afectado a la información. Debido a esto, las empresas se han tenido que adaptar a estos avances para permanecer competitivas en el mercado globalizado, por tanto han tenido que adaptarse a ello y para esto han tenido también que adaptar a sus trabajadores a utilizar herramientas que hasta hace poco ni se conocían.

Por otro lado, elegí este tema porque a lo largo de la carrera hemos visto diversas asignaturas, pero siempre tienes más afinidad con unas que con otras, en mi caso ha sido con la rama jurídico-laboral, por ello mi incliné sobre este.

Con este trabajo pretendo conseguir unos objetivos, que se basan en tratar de ver cuáles son los límites y condiciones que se deben dar en los supuestos de colisión entre el poder empresarial y los derechos fundamentales, centrándome en el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos. Con el objetivo final de llegar al fondo de las situaciones que surgen y viendo los criterios que aplican los diversos magistrados.

Además, otro de los objetivos es conocer como afectan las nuevas tecnologías en la facultad de control y vigilancia del empresario y como las repercusiones de estas sobre los derechos fundamentales tratados.

El desarrollo que se sigue da comienzo analizando en los primeros apartados el marco normativo sobre los derechos fundamentales a tratar y la LOPD ya que afecta directamente al derecho fundamental de la protección de datos que podríamos definirlo como un derecho fundamental autónomo. Posteriormente, a medida que avanza me centro en el poder empresarial y como se enfrenta con los derechos fundamentales del trabajador, aquí se ve como los derechos están sujetos en parte al contrato de trabajo y es aquí donde veremos como pueden ser modulados estos derechos fundamentales y cuando verdaderamente se puede llegar a imponer el poder empresarial sobre estos. Para ello, se analizará y se desarrollará el juicio de necesidad, ponderación, idoneidad y proporcionalidad.

En el siguiente apartado, se pueden observar los distintos métodos mediante los que el empresario puede vigilar o controlar a los trabajadores, ya que esta es una de sus funciones que se reconocen legalmente, pero a su vez estas limitaciones pueden interferir en la relación laboral. Este apartado supone un análisis de veinticinco sentencias basado en las diferentes cuestiones que actualmente presentan más controversia como son las redes sociales, internet, la videovigilancia, la monitorización, etc.

Por último, en el apartado final analizo una sentencia que se ha publicado este mismo año mientras realizaba el trabajo y han hecho dar un vuelco a la línea jurisprudencial que se mantenía, de tal modo que ha ido surgiendo una nueva línea jurisprudencial muy relevante que está dando lugar a estudiar nuevas cuestiones.

## **2. Derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral**

La Constitución Española reconoce a los ciudadanos españoles unos derechos fundamentales y libertades públicas recogidos en los artículos del 15 al 29 CE. Este Trabajo de Fin de Grado se centra en dos de estos derechos fundamentales: por una parte el artículo 18.1 CE en lo referente a la intimidad personal y, por otra, el 18.4 CE que informa sobre la protección de datos de carácter personal.

Ahora bien, debemos diferenciar estos derechos y hacer dos clasificaciones según la CE y ET porque ambos derechos se encuentran recogidos en ambas normas jurídicas, dentro de esta última, en el artículo 4.1 ET, estarían los específicos como aquellos derechos básicos de los trabajadores (trabajo y libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva, huelga, reunión, etc.) y los inespecíficos que existen con independencia de la relación laboral (intimidad, propia imagen, libertad religiosa, derecho a la vida y a la integridad física y moral, igualdad, etc.).

Entre los derechos fundamentales y la relación laboral se produce una relación de mutua limitación, lo que supone la necesidad de proceder a una adecuada ponderación que respete la valoración constitucional del derecho fundamental y de las obligaciones laborales que pueden modularlos<sup>1</sup>. De esta manera, cuando un/a trabajador/a firma el contrato de trabajo y se genera con el empleador la relación laboral, estos derechos fundamentales inespecíficos quedarán sujetos al contrato de trabajo.

### **2.1. El derecho a la intimidad: marco jurídico y garantías**

Los tratados y convenios internacionales ratificados por España hacen referencia a los derechos fundamentales en la Unión Europea desde hace más de cincuenta años, las primeras referencias que se introdujeron se encuentran en el artículo 8.1 del Convenio de las Libertades Fundamentales (1950) “Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar”; en el artículo 17.1 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966): “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia...”; y en el artículo 7 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02).

En primer lugar, la Constitución Española permite asegurar la plena efectividad de los derechos constitucionales, establecido dentro del marco jurídico sobre la intimidad de la persona, pero cuando la protección de este derecho colisiona con la

---

<sup>1</sup> STC: 1/1998, de 12 enero. RTC [1998,1]

libertad de empresa (artículo 38 CE), aparece la dimensión laboral en el derecho fundamental inespecífico y se trata de proteger la intimidad del trabajador.

En el artículo 18.1 CE<sup>2</sup> se garantiza el derecho a la intimidad personal. Como se dice en la STC 70/2009 de 23 de marzo, entre otras "el secreto sobre la propia esfera de la vida personal, prohibiendo a los terceros, particulares o poderes públicos, decidir sobre los contornos de la vida privada". Y en el artículo 18.4 CE<sup>3</sup> se establece que la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal. Es decir, el artículo 18.1 CE reconoce de forma directa el derecho, mientras que el 18.4 CE obliga a que una ley limite la aplicación de la informática sobre él. Por tanto, existe una relación directa entre ambos apartados, en la medida que es una protección especial o característica del derecho a la intimidad en el campo de la informática.

En segundo lugar, en el Estatuto de los Trabajadores como norma que efectúa una primera regulación del derecho fundamental en la relación laboral, marcando los límites del derecho y del poder empresarial de la intimidad en el ámbito laboral, se encuentra referenciada en varios de sus artículos: artículo 4.2.e) ET<sup>4</sup> al respeto de su intimidad en la relación de trabajo; artículo 18 ET<sup>5</sup> según el que se protege la inviolabilidad de la persona, pero incluye las excepciones que se pueden dar para que una persona trabajadora pueda ser registrada cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa.

La STS 4464/1990 de 11 de junio, establece una serie de requisitos ante una situación de sospecha fundada de actuación fraudulenta por parte del trabajador para la posible averiguación de los hechos: licitud, ausencia de violencia, la adecuada garantía para el trabajador y que se tengan en cuenta las normas que marca el artículo

---

<sup>2</sup> Artículo 18.1 CE "se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".

<sup>3</sup> Artículo 18.4 CE "La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos".

<sup>4</sup> Artículo 4.2 e): "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, ...".

<sup>5</sup> Artículo 18 ET: "Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible".



18 ET sobre la asistencia de un representante de los trabajadores o de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Por otro lado, los artículos 5. c)<sup>6</sup> y 20.1 ET<sup>7</sup>, delimitan las facultades de dirección y control del empresario. El empresario puede adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, tal y como establece el artículo 20.3 ET<sup>8</sup>, pero también hay que tener en cuenta los límites en su ejercicio cuando; limita, colisiona o afecta al derecho fundamental de la intimidad personal.

También es necesario mencionar el artículo 64.5.f) ET<sup>9</sup>, que recoge como competencia del Comité de Empresa la de ser informado y consultado sobre las decisiones adoptadas por la empresa y podrá emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este. En concreto este apartado trata sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Por último, dentro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 22.2<sup>10</sup> y 22.4<sup>11</sup> acerca de la vigilancia de la salud de los trabajadores (reconocimientos médicos preventivos), introduce el respeto del derecho a la intimidad y confidencialidad

---

<sup>6</sup> Artículo 5. c) ET: “Los trabajadores tienen como deber básico cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”.

<sup>7</sup> Artículo 20.1 ET: “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario”.

<sup>8</sup> Artículo 20.3 ET: “El empresario podrá adoptar las medidas que estime mas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación de la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”.

<sup>9</sup> Artículo 64.5 ET: El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo...”.

<sup>10</sup> Artículo 22.2 LPRL: “Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

<sup>11</sup> Artículo 22.4 LPRL: “Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador...”.

de toda la información relacionada con su estado de salud y la prohibición al empresario de facilitar estos datos a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

### **3. Protección de datos personales como derecho fundamental**

Según la Directiva 95/46/CE en su artículo 2. a) entiende como “datos personales” a toda información sobre una persona física identificada o identificable; se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un número de identificación o uno o varios elementos específicos, característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social.

El tribunal constitucional interpreta la intimidad como aquella parcela que individuo reserva de su vida, vinculada con el respeto de su dignidad como persona frente a la acción y el conocimiento de los demás, sean estos poderes públicos o particulares<sup>12</sup>.

#### **3.1. La LOPD y la AEPD en la relación laboral**

Si se realiza una visión desde comienzos de la aparición de la protección de datos personales en Europa, en el artículo 1 del Convenio 108, de 28 de enero de 1981, del Consejo de Europa hecho en Estrasburgo, se garantiza en el territorio de cada Parte, a cualquier persona física sean cuales fueren su nacionalidad o residencia, el respeto de sus derechos y libertades fundamentales, concretamente su derecho a la vida privada, con respecto al tratamiento especialmente automatizado de los datos de carácter personal correspondientes a dicha persona (Protección de datos).

Posteriormente, en el ámbito protector de los datos personales del trabajador, concretamente en el artículo 7.4 Ley Orgánica 1/1982 , de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, se prohíbe de manera firme la revelación de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional de quien los revela.

Siguiendo en el ámbito Europeo, en 1995 se aprueba la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre, referente a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, las organizaciones que representaban a las empresas y

---

<sup>12</sup> STC: 231/1988, de 2 de diciembre [RTC 1988, 231]

sindicatos en el contexto europeo negociaron para aplicar esta directiva en el ámbito laboral pero fracasaron en el 2003<sup>13</sup>.

Más adelante, se regula la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos personales (LOPD) y el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, de desarrollo de la LOPD<sup>14</sup>, pretenden la protección de la privacidad de las personas y debe aplicarse a las relaciones laborales, de manera que la protección de dichos datos personales quede cubierto en el seno de la relación laboral. Actualmente, la problemática que surge es la utilización empresarial de estos datos almacenados en soportes informáticos y su posible uso inadecuado.

La LOPD se convierte en la norma destinada a impedir los perjuicios que el uso incontrolado de la informática puede ocasionar a las personas, con el objeto de limitar su utilización. La norma tiene una finalidad preventiva, al implantar los mecanismos para prevenir las posibles violaciones que del tratamiento de la información pudieran derivarse para la privacidad del individuo<sup>15</sup>.

Al mismo tiempo, se verá respecto al derecho laboral la LOPD ya que esta ley se ve afectada en diversos aspectos: el control de la actividad empresarial, en la prevención de riesgos laborales, en la gestión de recursos humanos, etc. Llegando así a afectar el tratamiento de los datos de carácter personal en la esfera laboral.

En la misma LOPD se regula en su capítulo VI en el artículo 35 la naturaleza y el régimen jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)<sup>16</sup>.

Actualmente, el Consejo y el Parlamento Europeo siguen trabajando dos propuestas presentadas en 2012 sobre nuevos actos normativos, entre ellos un

---

<sup>13</sup> PEGUERA , M. (2005): Derecho y Nuevas Tecnologías , Editorial UOC, Barcelona

<sup>15</sup> Vicente Pachés. F (2012) “Protección de datos personales y agentes intermediarios de colocación : la tutela de la libertad informática-intimidad del demandante de empleo”. Revista de trabajo, economía y sociedad, num. 64, 1-21

<sup>16</sup> AEPD se trata de un ente con personalidad jurídica propia. Se rige según el artículo 35.1 LOPD por lo dispuesto en la presente Ley y en un Estatuto propio, que actúa con plena independencia de las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus funciones establecidas en el artículo 37 LOPD, algunas de ellas son: velar y controlar por el cumplimiento de la legislación, emitir las autorizaciones, dictar instrucciones, atender las peticiones y reclamaciones, proporcionar información, ejercer la potestad sancionadora, velar por la publicidad de la existencia de los ficheros de datos con carácter personal, etc.

Reglamento General de Protección de Datos y una directiva de datos en materia de cooperación policial y judicial. Estas propuestas<sup>17</sup> surgen por la constante evolución tecnológica que ha supuesto nuevos desafíos para la protección de los datos personales. La tecnología está permitiendo que tanto las empresas privadas como las autoridades públicas utilicen datos personales en una escala sin precedentes a la hora de desarrollar sus actividades.

### **3.2. Interpretación del TC de la protección de datos como derecho autónomo**

Para realizar un acercamiento a la jurisprudencia que se usa como referencia cuando nos referimos a la protección de los datos de carácter personal (artículo 18.4 CE) diferenciándolo del derecho a la intimidad (artículo 18.1 CE), se analiza el contenido de la STC 292/2000 de 30 de noviembre, para ver como se trata como un derecho autónomo el de la protección de datos. Es bien sabido que este último, dado su carácter instrumental al servicio de otros derechos, amplía el ámbito de protección del propio derecho a la intimidad, al extenderse a todo tipo de datos, sensibles o no desde la perspectiva tradicional<sup>18</sup>.

En la sentencia, introduce en su fundamento jurídico número 5 la distinta función entre ambos derechos y determina que la función del derecho a la intimidad es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad. Por otro lado, el derecho fundamental a la protección de datos pretende asegurar a la persona el control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con la finalidad de evitar su tráfico ilícito.

Como derecho autónomo, el derecho fundamental a la protección de datos extiende la garantía a los datos que sean relevantes en el ejercicio de los derechos de la persona, sean o no derechos constitucionales (al honor, la ideología, la intimidad personal).

Como se dice en la STC 292/2000<sup>19</sup> su objetivo es proteger la privacidad e

---

<sup>17</sup> Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. 2012/0011

<sup>18</sup> Voto particular formulado por el Magistrado Andrés Ollero Tassara en la STC 29/2013

<sup>19</sup> STC 292/2000, de 30 de noviembre. RTC [2000, 292]

intimidad, de acuerdo con el siguiente razonamiento:

El hecho que se hable de datos de carácter personal no significa que sólo se protejan los relativos a la vida privada o íntima de la persona. Se deben proteger todos aquellos datos que identifiquen o permitan identificar la persona, pudiendo servir para la confección de su perfil ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otro índole, o que sirvan para cualquier otra utilidad que en determinadas circunstancias constituya una amenaza para el individuo” y “cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, porque su objeto no es sólo la intimidad individual, que para ello está la protección que el artículo 18.1 de la Constitución Española otorga, si no los datos de carácter personal.

#### **4. El empresario y su poder de dirección contra los derechos fundamentales del trabajador**

Las cuestiones son: ¿hasta dónde puede llegar el poder empresarial con sus facultades de dirección y control de los trabajadores? y ¿hasta dónde tienen reconocidos los trabajadores los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral?.

##### **4.1. La facultad de vigilar y controlar del empresario**

El empresario posee unos poderes recogidos, estos los encontramos en la Constitución Española en su artículo 38 CE donde se reconoce la libertad de empresa, en el Estatuto de los Trabajadores 18 ET, donde se recoge la posibilidad de que el empresario pueda realizar registros en sus taquillas y en sus efectos particulares en horas de trabajo para la protección del patrimonio empresarial y siempre que sean necesarias o cuando se tenga la sospecha o indicios que afecten al patrimonio de la empresa.

El art. 20.3 ET recoge, a favor del empresario, la facultad de vigilar y controlar si el trabajador actúa y realiza su trabajo. Lo que justifica la intromisión del empresario al poseer estos poderes es defender el “patrimonio de la empresa”, debemos entenderlo de forma genérica, entendiéndose incluido en él la facultad de registro no sólo cuando hayan desaparecido bienes materiales y tangibles de la empresa, sino también cuando el trabajador realice conductas lesivas para la empresa<sup>20</sup>.

Bien es cierto que los trabajadores pueden negarse a que se realicen registros empresariales, pero ello, puede tener consecuencias constitutivas de infracciones por

---

<sup>20</sup> Arias Dominguez, A. y Rubio Sanchez, F. El derecho de los trabajadores a la intimidad. Thomson aranzadi (2006) pg. 74

desobediencia o indisciplina en el trabajo<sup>21</sup>, por tanto, llegar a constituir un incumplimiento contractual y puede llegar incluso al despido.

Estos derechos empresariales de vigilancia y control mencionados no pueden eliminar o limitar los propios derechos constitucionales de los trabajadores. En la doctrina consolidada el Tribunal Constitucional manifiesta que<sup>22</sup>, "la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación en modo alguno para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano" y que:

Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa legitima que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico-constitucional.

Es importante remarcar el choque que existe entre trabajador y poder empresarial cuando nos referimos a la posible vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, porque aquí serán los magistrados los encargados de determinar si se está produciendo la vulneración del derecho o simplemente con las medidas adoptadas por el empresario lo que se consigue es la protección de los intereses empresariales.

De tal manera, los equilibrios y las limitaciones que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo son recíprocas<sup>23</sup> y suponen que también las facultades organizativas y empresariales se encuentren limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando el empleador obligado a respetar aquellos. En dicha sentencia estamos ante comunicaciones entre dos trabajadores, que se produjeron al introducirse el programa en un soporte de uso común para todos los trabajadores de la empresa cuando tenían la prohibición expresa de instalar programas en el ordenador de uso común.

En el siguiente apartado, se observa cómo interpretan los jueces y qué criterios jurisprudenciales aplican. Además, en el apartado 5, se verá de una forma más profunda sus razonamientos y exigencias analizando las sentencias para determinar si se produce o no la vulneración del derecho fundamental por la intromisión del poder

---

<sup>21</sup> Artículo 54 ET: El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

<sup>22</sup> STC 88/1995, de 19 de julio [RTC 1985,88]

<sup>23</sup> STC 241/2012, de 17 de diciembre [RTC 2012, 241]

empresarial en cuestiones que no están reguladas en textos legales, sino que hay que recurrir a la jurisprudencia para encontrar una solución.

#### **4.2. El juicio de ponderación**

Debemos entender qué es el juicio de ponderación en caso de colisión entre los derechos fundamentales y el poder de dirección del empleador. Para ello, se analiza la sentencia STC 99/1994 porque es especialmente relevante en esta cuestión, tal y como advirtió en su momento D. Del Rey Guanter (1998)<sup>24</sup>, puesto que supuso un cambio de tendencia con la jurisprudencia previa<sup>25</sup>, en la medida que se pasa de una visión restrictiva de ciertos derechos fundamentales cuando son ejercidos en el marco de un contrato de trabajo. Esta sentencia de gran valor contiene el significado del juicio de proporcionalidad que se explica en los Fundamentos Jurídicos Cuarto y, en particular, Quinto.

La premisa para llevar a cabo el juicio de ponderación es la siguiente: si bien es cierto que el contrato de trabajo no es un título que habilite al empresario para recortar los derechos fundamentales del trabajador, también lo es que la inserción en una organización ajena (empresarial) modula aquellos derechos. Ahora bien, la modulación no es ilimitada, sino que debe ser “la estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva”<sup>26</sup>.

En consecuencia, debe valorarse el grado de adaptación del derecho fundamental a los requerimientos de la actividad productiva y el grado de razonabilidad de tales requerimientos. Pues bien, esa valoración se lleva a cabo mediante un juicio de ponderación de las circunstancias concurrentes en cada caso, apreciando los intereses presentes. En el caso enjuiciado, hasta dónde llega el derecho a la propia imagen como factor que legitima su negativa a obedecer una orden empresarial.

Por último, aunque los trataremos en el siguiente apartado, se enuncian los tres requisitos (idoneidad, necesidad y proporcionalidad) que exige el Tribunal Constitucional

---

<sup>24</sup> Del Rey Guanter, S. (1998): Notas sobre los derechos fundamentales inespecíficos y el contrato en la más reciente doctrina del Tribunal Constitucional.

<sup>25</sup> STC 170/1987 de 30 de octubre. RTC [1987, 170]: se resuelve negativamente el recurso de amparo solicitado por un trabajador, camarero de una empresa hostelera, al que se le ordena afeitarse la barba y, ante su negativa, se le sanciona con despido disciplinario.

<sup>26</sup> SSTC: 99/1994, de 11 de abril [RTC 1994, 99]; 98/2000, de 10 de abril [RTC 2000, 98]

para que la orden empresarial que limita el derecho fundamental, en caso de que no forme parte del objeto del contrato de trabajo sea constitucional.

### 4.3. Juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad

En el ámbito laboral, el criterio reiterado que sigue el tribunal constitucional es que todo recorte o limitación de los derechos fundamentales tiene que ser “necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado, para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho”<sup>27</sup>. Estos límites recíprocos que surgen a raíz de la relación laboral también pueden verse en otras sentencias, como el caso más famoso en esta materia dentro del ámbito laboral que resolvió la STC 99/1994, que trata sobre un deshuesador de jamones que fue despedido por la negativa a realizar un corte del jamón en público. Solo se admite la limitación de los derechos fundamentales cuando no existe forma de satisfacer el interés empresarial, siempre justificando la limitación en razón de “una acreditada necesidad sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador”<sup>28</sup>.

Se observa según las valoraciones del Tribunal Constitucional como han ido formando una serie de criterios más concretos y completos para la resolución de los conflictos que surgen, que permiten apreciar si la constitucionalidad de una medida impuesta por el poder del empleador. Esta medida será constitucional siempre y cuando supere un triple test<sup>29</sup>:

- Juicio de idoneidad: se cumple si la medida es capaz de conseguir el objetivo propuesto, es decir, si con ella puede alcanzarse la finalidad pretendida. Se trata de que toda restricción de derechos permita satisfacer un interés empresarial alegado para su adopción, cuando entramos en el ámbito de nuevas tecnologías, se tratará de conocer la conducta laboral de los empleados.
- Juicio de necesidad: se cumple si la medida/restricción es necesaria en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia. Como dice la sentencia

---

<sup>27</sup> STC 99/1994, de 11 de abril [RTC 1994, 99]

<sup>28</sup> STC 98/2000, de 10 de abril [RTC 2000, 98]

<sup>29</sup> Sempere Navarro. Antonio V, San Martín Mazzucconi. C. Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. Aranzadi pág. 45-46.



98/2000 “si existen otras posibilidades de satisfacer el interés empresarial menos agresivas y afectantes al derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas”. Por tanto, no basta con que la limitación de los derechos sea idónea, sino que además tiene que ser la que menos afecte negativamente al trabajador.

- Juicio de proporcionalidad en sentido estricto: siempre que la medida sea ponderada y equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros en el conflicto. La proporcionalidad exige en cualquier caso el respeto del contenido esencial del derecho fundamental<sup>30</sup>.

Adicionalmente a que se cumplan estos tres requisitos, se exige también que la medida limitadora de derechos esté suficientemente justificada, debe ser empleada a partir de un interés empresarial y no de la simple voluntad del empleador de forma subjetiva. Y ello, sin olvidar el “principio de intervención indiciarla”, mediante el cual cabe la justificación de las medidas de control adoptadas por el empleador cuando se acreditan indicios reveladores de una o varias actuaciones irregulares por parte del trabajador<sup>31</sup>.

Teniendo en cuenta la doctrina sentada sobre la limitación mutua de los derechos fundamentales y el poder de dirección empresarial, le corresponde la justificación de los dos requisitos al empresario, que es quien restringe el derecho fundamental del trabajador, como según el artículo 181.2 LJS, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

La justificación reside en que el contrato de trabajo no es título que permita la restricción inmediata de los derechos de los trabajadores, de manera que, al desplegar su eficacia en las relaciones laborales, es quien limita el derecho fundamental, en ejercicio del poder de dirección (artículo 20 ET) que procede de la libertad de empresa constitucionalmente reconocida (artículo 38 CE), se debe valorar la necesidad de tal limitación y la razonabilidad y proporcionalidad de la limitación llevada a cabo.

---

<sup>30</sup> Sempere Navarro. Antonio V, San Martín Mazzucconi. C. Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. Aranzadi pg. 46.

<sup>31</sup> STSJ 1543/2014, de 4 septiembre 2014, Andalucía (Resup. 1330/2014).

## **5. Limitación y controles empresariales sobre las nuevas tecnologías**

La tecnología, actualmente constituye una forma de control prácticamente ilimitada. Abarca desde el sistema más convencional que sería la videovigilancia, otros más novedosos surgidos con la evolución de la tecnología como el registro del ordenador, correo electrónico, historiales de navegación y cookies, ya de forma física o mediante la instalación de programas espía capaces de revelar un amplio espectro de informaciones, hasta las más sofisticadas formas de control que existen (localización dentro de la empresa y fuera de esta, mediante tarjetas de identificación o sistemas de localización vía satélite o GPS).

Además de las ya conocidas, intervenciones de las conversaciones telefónicas mantenidas desde terminales de la compañía o grabaciones y escucha en los centros de trabajo.

### **5.1. La monitorización, el control de los medios informáticos y su uso no laboral**

Existe este área de la informática con una problemática que se desarrolla a continuación, el correo electrónico, la navegación web, la utilización de un dispositivo telefónico, etc. Es cierto que estos instrumentos son necesarios para el desarrollo de la actividad laboral pero el problema surge cuando se produce un uso indebido de estos medios con fines no laborales, sino personales. Aquí es cuando el poder del empleador emerge con su capacidad de control y pudiendo llegar a limitar los derechos del trabajador en algunos casos.

Para ello, analizo varias sentencias para esclarecer los criterios que se siguen jurisprudencialmente y se verá hasta donde se puede llegar y qué consecuencias puede llegar a tener un incumplimiento por parte del trabajador, o por el contrario, si está suficientemente justificada la actuación del empleador y si las medidas adoptadas son proporcionales y necesarias.

La primera sentencia que se analiza en este apartado es la sentencia TSJ nº 2716/2010 de 5 octubre, en la que se despidió precedentemente a una trabajadora, esta demanda en primera instancia siendo desestimada y posteriormente recurre en suplicación, el caso se basa en una empresa que entregó a todo el personal de la empresa una notificación en la que se informaba que a partir de dicho día se iba a instalar un programa que controlaba las direcciones de internet visitadas por el trabajador, sus correos electrónicos y realizaba capturas de pantalla cada dos segundos.

La actora cambio la dirección IP del ordenador, borraba el historial tras estar navegando por internet viendo cosas ajenas al trabajo (carteleras de cine, dormitorios infantiles, traspaso de negocios o inmuebles de forma continuada), intentó cambios del número de proveedor, intentó formatear el ordenador, incluso bolear el programa de control, es decir, llevó a cabo conductas inadecuadas de los instrumentos que tenía a su disposición para trabajar. Esta conducta fue calificada de transgresión a la buena fe contractual, pues se quebrantó la confianza y lealtad exigibles en la relación laboral. Por ello, se estimo correcta la decisión empresarial y se calificó como falta muy grave tipificada por el convenio colectivo aplicable.

El Tribunal Constitucional introdujo en su sentencia 173/2011<sup>32</sup> que el ordenador es una herramienta para la emisión y recepción de correos electrónicos y con carácter general es imprescindible para el buen funcionamiento de la organización productiva.

Por otro lado, una de las primeras sentencias destacada por su importancia en el ámbito Europeo que pone de manifiesto doctrina jurisprudencial sobre la monitorización de los equipos de trabajo es la conocida como “el Caso Copland contra el Reino Unido”<sup>33</sup>. En este caso, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) estimó una demanda interpuesta por un trabajador contra la empresa porque esta última tenía la sospechas de un uso inadecuado de los equipos de trabajo de la empresa (navegación web, teléfono, correo electrónico) y decidió hacer una monitorización o seguimiento de los movimientos realizados por el trabajador. La monitorización no controlaba el contenido, pero sí el número de veces que se visitaban las páginas web, el número de llamadas realizadas y tiempo que dedicaba en ellas y a quien las realizaba, etc.

El tribunal estimó la demanda y llegó a la conclusión de que la recogida y almacenamiento de información personal sin el consentimiento ni el conocimiento constituye una intromisión en su derecho al respeto de su vida privada.

Posteriormente, otra sentencia del TEDH, el denominado caso de BĂRBULESCU contra RUMANIA, en el que el demandante era el responsable de ventas de la empresa, advertido para el uso de recursos de la empresa para usos personales creó una cuenta de Yahoo Messenger para atender a las solicitudes de los clientes, pero a pesar de negarlo, se comprobó que se había utilizado para fines particulares, lo utilizaba para comunicarse con su novia y sus hermanos. El empleador le informó de

---

<sup>32</sup> STC 173/2011 de 7 de noviembre [RTC 2011, 173]

<sup>33</sup> STEDH de 3 abril de 2007 (Aplicación núm. 62617/2000).

que había realizado un control de la actividad de esa cuenta de correo durante la semana anterior. La empresa demostró los hechos con una transcripción de las comunicaciones de dicha cuenta y el tribunal entendió con amparo en la Directiva 95/46/CE<sup>34</sup> que reconocía que la conducta del empleador había sido razonable y que la vigilancia de las comunicaciones había sido el único método para establecer si se había producido una infracción disciplinaria.

Por otro lado, en los supuestos en los que un trabajador utilice internet, el correo electrónico o el uso del móvil para su uso privado habiendo sido advertido expresamente sobre la prohibición de realizar estos actos, no constituirá una vulneración de la intimidad del trabajador, al no considerarse una intromisión ilegítima, ya que ha sido informado expresamente de que va existir un control para garantizar la efectiva utilización de los instrumentos informáticos por el propio interés empresarial. Afirmando de este modo que el empleador tiene el derecho y la deber de poder garantizar el buen funcionamiento de la empresa y que tiene derecho a verificar la forma en que sus empleados realizan las tareas profesionales<sup>35</sup>.

Además, una sentencia muy reveladora del TS en un recurso de casación para unificación de doctrina<sup>36</sup> da luz a la cuestión clave. Admitida la facultad de control del empresario y la licitud de una prohibición absoluta de los usos personales consiste en determinar si existe o no un derecho del trabajador a que se respete su intimidad cuando, en contra de la prohibición del empresario o con una advertencia expresa o implícita de control, utiliza el ordenador para fines personales.

La respuesta parece clara: si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad, porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad. Si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo. En el caso del uso personal de los medios informáticos de la empresa no puede existir un conflicto de derechos cuando hay una prohibición válida.

La prohibición absoluta podría no ser válida si existe reconocido en el convenio colectivo aplicable el derecho a un uso personal de ese uso. La prohibición determina

---

<sup>34</sup> Directiva 95/46/CE relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos.

<sup>35</sup> STEDH de fecha 12 de enero de 2016 (Aplicación núm. 61496/08).

<sup>36</sup> STS 8876/2011 de 6 de octubre de 2011

que ya no exista una situación de tolerancia con el uso personal del ordenador. En estas condiciones el trabajador afectado sabe que su acción de utilizar para fines personales el ordenador no es correcta y sabe también que está utilizando un medio que, al estar lícitamente sometido a la vigilancia de otro, ya no constituye un ámbito protegido para su intimidad<sup>37</sup>.

## **5.2. Las redes sociales en las relaciones laborales (Facebook, twitter, blogs, YouTube) y sus posibles consecuencias**

Las redes sociales en la actualidad tienen una presencia en nuestra sociedad cada vez mayor, su utilización se verá en este apartado, en él analizaremos los problemas que pueden presentarse al utilizar las redes sociales (publicar fotos, colgar videos, publicar estados y comentarios personales, etc.) y como ello puede a su vez crear un conflicto y afectar directamente a la relación laboral.

Desde un inicio las redes sociales ya pueden marcar la relación laboral entre el empleador y trabajador. El empleador primero puede obtener información sobre el posible futuro trabajador durante el proceso de selección, al obtener información (ver fotos, con quien se relaciona, aficiones, etc.) de los posibles trabajadores a través de internet para incorporarlos finalmente en la organización y de esta forma ver si es adecuado según su criterio para el puesto de trabajo.

Durante la relación laboral también pueden dejar huella las redes sociales ya que al emplearlas pueden ocasionar sanciones para el trabajador incluso llegar a extinguir el contrato, siempre y cuando se produzca un mal uso de estas o un uso ingenuo. Para ello veremos como trata la jurisprudencia este tipo de situaciones analizando las siguientes sentencias y la problemática que puede surgir desde, el efecto negativo para la empresa, la gravedad, determinación del autor, naturaleza de la prueba y prescripción.

En esta sentencia se declara el despido procedente, la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio del 2013<sup>38</sup>, una trabajadora cuando comenzó su incapacidad temporal por una contractura cervical, esta se fue de viaje con unas amigas a un parque

---

<sup>37</sup> Revista laboral social CEF. El control por la empresa de las herramientas puestas a disposición del trabajador o el derrumbe del derecho a la intimidad

<sup>38</sup> STS de 14 de junio del 2013

de atracciones, ella misma colgó las fotos en Facebook, además por medio de un detective se comprobó que la trabajadora salió varios días de fiesta hasta altas horas de la madrugada, con lo que se demuestra que su estado de salud era evidente apto para el desempeño de las actividades propias de su profesión. El tribunal declara que una foto publicada en Facebook puede ser usada con el fin de realizar un despido por ser pública y no haber establecido la trabajadora ninguna limitación para poder acceder a su cuenta.

Claro está que ante determinadas situaciones es imposible negar las pruebas aportadas por el empleador, entrando en la línea procesal encontramos diversas cuestiones que los tribunales detectan en casa caso de forma particular, entre esto encontramos, la naturaleza de la prueba donde el tribunal negó la naturaleza de prueba documental a los comentarios o fotos publicadas en Facebook “ni fotos ni correos en Facebook tienen valor revisor”<sup>39</sup>.

Es muy probable que en un futuro se produzca un cambio doctrinal y se siga la línea de aceptar como pruebas documentales las fotos publicadas en Facebook como ya se han aceptado la sentencia del TSJ de Cataluña 26 de septiembre de 2014, donde se alude a fotografías como parte de la prueba documental aportada en el acto de juicio “valorando también las fotografías aportadas a los autos y el resto de la documental aportada de las que extrae los hechos declarados probados”.

Con esta sentencia se ve como es sumamente difícil determinar si la veracidad o falsedad de una cuenta pertenece a tal usuario, es decir, es muy fácil falsificar y publicar fotos o comentarios sobre una cuenta Facebook o Twitter con un nombre falso con el fin de afectar a terceros.

Por otra parte, en lo referente a la prescripción de las faltas cometidas encontramos otra nota que llama la atención, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de febrero de 2012 sobre un video colgado en la red, en el cual se vertían ofensas contra miembros de la empresa para la cual trabajaba el autor del vídeo. Esto supone una situación de falta continuada y, por lo tanto, no se inicia el cómputo de la prescripción mientras el vídeo permanezca colgado. En concreto, la sentencia afirma que se está ante una falta reiterada puesto que mientras el vídeo estuvo siendo publicado en el blog se estuvo cometiendo la infracción que se le atribuye al autor.

---

<sup>39</sup> STSJ de Madrid de 12 de noviembre de 2012

En sentido opuesto, referente a unos comentarios difundidos en Facebook en los que se hacían críticas a los clientes del centro de trabajo donde el autor prestaba servicios, y aunque los comentarios continuaron publicados de modo continuado en la red, el TSJ de Madrid, en la sentencia de 30 de marzo de 2012, considera que no se trata de una falta continuada, sino que el hecho laboral se comete en el momento de la publicación del comentario, se define como un hecho esporádico.

En definitiva, se puede apreciar como está surgiendo de forma simétrica a la evolución de las redes sociales nuevas problemáticas. En el futuro aparecerán nuevas cuestiones a tratar, pero en los casos de un uso particular de las redes sociales, se debe realizar respetando la buena fe contractual, siempre y cuando el empresario no prohíba de forma expresa su uso para fines personales.

### **5.3. Límites en el uso de sistemas de videovigilancia y de escucha en los centros de trabajo**

En este apartado se tratará como la incorporación de las nuevas tecnologías a la vigilancia, no solo se basa en una instalación en la empresa de mecanismos o dispositivos para controlar a distancia a los trabajadores (circuitos cerrados de televisión, video cámaras y sistemas de audio), sino que ello conlleva unas medidas de control del empresario sobre los trabajadores, dado que el artículo 20.3 ET reconoce al empresario el derecho de adoptar las medidas necesarias para controlar las obligaciones laborales. Hasta este punto todo correcto, pero cuando esta vigilancia es mucho más penetrante en el ámbito laboral puede existir un riesgo en el seno de la intimidad personal del trabajador.

El poder de dirección no es absoluto, ha de modularse su derecho en función del que la intimidad de los trabajadores no sea vulnerada. El límite se encuentra en el respeto a la dignidad humana del trabajador y concretamente en su derecho a la intimidad. La doctrina del Tribunal Constitucional es necesaria para ver la proporcionalidad en la medida de vigilancia, existen ciertas zonas en los centros de trabajo donde claramente no pueden instalarse estos mecanismos de control (vestuarios, comedores, aseos, áreas destinadas a los órganos de representación, etc.).

Se pueden dar dos formas de consentimiento por parte del trabajador para permitir la intromisión empresarial:

- El consentimiento expreso del trabajador para consentir la captación o grabación de su imagen donde no encontraremos una intromisión ilícita por parte del empleador.
- El consentimiento tácito, en el que los tribunales admiten que el mero conocimiento por el afectado de que la imagen esta siendo captada os u conversación grabada, es totalmente lícita esta vigilancia llevada a cabo<sup>40</sup>.

Evidentemente, nuestro ordenamiento jurídico en su artículo 64.5.f) ET, como ya vimos otro apartado anterior, establece la capacidad que tiene el comité de empresa a ser informado ante cualquier implantación de sistemas de organización y control del trabajo, pero esto no siempre es así ya que la jurisprudencia va evolucionando y surgen aquí las distintas interpretaciones sobre la problemática de informar a los representantes o no informarlos cuando claramente los mecanismos de vigilancia estas a la vista o por el contrario no informarlo de la medida implantada con el fin de descubrir al trabajador que está realizando actividades contrarias a la naturaleza del contrato de trabajo.

Ahora al analizar la jurisprudencia veremos qué criterio se establece en diversas situaciones, cuando se vulnera el derecho a la intimidad 18.1 CE y cuando se vulnera el 18.4 CE sobre la protección de datos de carácter personal, esta doble vertiente es apreciada en sentencias más recientes.

Comenzamos este análisis jurisprudencial en base la STC 186/2000 en la que se estima procedente el despido de un trabajador, los vídeos revelaron que el actor realizó de forma reiterada maniobras en el cobro de artículos a los clientes del economato. La instalación del circuito cerrado de televisión no fue previamente puesta en conocimiento del Comité de Empresa ni de los trabajadores de forma justificada, por considerarse que de haberse informado podría haberse visto frustrada la finalidad perseguida por la empresa.

La medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida **justificada** (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); **idónea** para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); **necesaria** (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y **equilibrada** (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el artículo 18.1 CE.

---

<sup>40</sup> STSJ Extremadura 3 abril 2000 (AS 2000, 2317). Se exige conocimiento o consentimiento del afectado para que la grabación haya sido lícitamente captada.



Estas medidas de instalación de una cámara eran de carácter puntual y tras razonables sospechas de incumplimientos contractuales se emplea con la exclusiva finalidad de verificación de los hechos. Otra sentencia más reciente es la STSJ 852/2015 de 9 de febrero, sobre un trabajador que es despedido por transgresión de la buena fe contractual, al apropiarse de diversos productos de una empresa de moda y lujo. Se obtuvieron las pruebas mediante la instalación de cámaras de vídeo en el centro de trabajo que origino el despido del trabajador. El demandante reclama por la vulneración de su derecho a la intimidad y la protección de datos.

La empresa llevo a cabo un inventario en la empresa, notando que faltaban una cantidad de 112 piezas, ésta cantidad era mayor al número de faltantes en los anteriores inventarios. La empresa informo al presidente del comité de empresa sobre la instalación oculta de unas cámaras que enfocarían sobre los armarios donde se almacenan los productos para así detectar quién se apropiaba de ellos. El resultado fue que las grabaciones detectaron el hurto y el trabajador fue despedido disciplinariamente mediante.

El tribunal considera que el despido es procedente y que no se vulneran los derechos fundamentales, en base a la temporalidad de las cámaras, puesto que justifican las sospechas y ello resulta adecuado al principio de proporcionalidad. Tampoco considera que el trabajador debía ser informado sobre la captación de imágenes para respetar el artículo 18.4 CE que indica que “se trata de una grabación episódica y de breve duración basada en sospechas fundadas de hurto por parte de los trabajadores”.

Por tanto, el tribunal considera que no es necesario advertir a los trabajadores ni colocar carteles avisando de la captación de imágenes ya que ello arruinaría la finalidad buscada. Se considera oportuno la información de tales medidas al presidente únicamente del comité de empresa ya que el trabajador en cuestión también pertenecía al conjunto del comité de empresa. A pesar de que la empresa comunica al presidente del comité el tribunal entiende que no es necesaria la comunicación previa.

Por último, el TSJ señala que el derecho fundamental del trabajador a la intimidad y protección de datos debe ponderarse con el derecho de la empresa a la tutela judicial efectiva en su vertiente de utilización de los medios de prueba necesarios para justificar la medida adoptada. El tribunal entiende que:

La actuación de la empresa, aunque restringe el derecho fundamental a la intimidad, cumple los siguientes requisitos: juicio de idoneidad (cumple el objetivo propuesto de control), juicio de necesidad (no existe otra medida de igual eficacia para conseguir tal objetivo) y juicio de proporcionalidad en sentido estricto (es ponderada y equilibrada por derivarse de ella más ventajas para el interés general).

En la sentencia que acabamos de analizar se centra en la vulneración del derecho a la intimidad personal e introduce el respeto al artículo 18.4 CE, mientras que la sentencia siguiente aborda un reciente problema sobre la protección informativa del artículo 18.4 CE. El planteamiento que veremos a continuación surge cuando se instala de forma fija una video cámara o sistema de escucha y se utiliza con otras finalidades.

La STC 29/2013 de 11 de febrero, sobre sanción disciplinaria impuesta por la Universidad de Sevilla, basada en la vulneración del derecho a la protección de datos de carácter personal porque se utilizaron imágenes captadas para una finalidad distinta sobre la que no se informó al trabajador (la supervisión laboral), por las cámaras de videovigilancia instaladas en el recinto universitario. El actor y demandante fue suspendido de empleo y sueldo por cometer faltas muy graves: faltas reiteradas e injustificadas de puntualidad, trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza tras un “sobre el hallazgo casual”.

El tribunal considera que las imágenes grabadas constituyen un dato de carácter personal basado en el artículo 18.4 CE, es decir, existe como dice la propia sentencia:

- “La facultad por parte del trabajador de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo”
- “De los hechos probados se desprende que la persona jurídica titular del establecimiento donde se encuentran instaladas las videocámaras es la Universidad de Sevilla y que ella fue quien utilizó al fin descrito las grabaciones, siendo la responsable del tratamiento de los datos sin haber informado al trabajador sobre esa utilidad de supervisión laboral asociada a las capturas de su imagen. Vulneró, de esa manera, el art. 18.4 CE”.

Por tanto, extraemos de aquí que el tratamiento de los datos personales sin haber informado al trabajador sobre la utilidad de supervisión laboral asociada a las capturas de su imagen, a la que se debe de añadir la inexistencia de distintivos anunciando la instalación de cámaras y de la notificación de creación del fichero a la Agencia Española de Protección de Datos, para su validez, exige la necesidad de información previa, expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores sobre la captación de imágenes, su finalidad de control de la actividad laboral y su posible utilización para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. De no hacerse así, se estaría vulnerando el artículo 18.4 CE.

En el siguiente apartado, donde trataremos la nueva línea jurisprudencial se verá como hay supuestos y otras cuestiones a tener cuenta.

## **6. Nueva línea jurisprudencial y continuista**

Recientemente se conoció una sentencia que ha hecho cambiar todo lo que teníamos prácticamente como una doctrina sentada, esto ha hecho que se cambie la manera de tratar el derecho a la protección de datos personales (artículo 18.4 CE) en la relación laboral. Hasta este punto, se ve como la la STC 29/2013 había mostrado el deber de información previa y el uso que se hará de los datos de carácter personal, con una información específica e individualizada a los trabajadores.

### **6.1. Línea jurisprudencia actual: comentario sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo**

Ante un reciente caso de videovigilancia a en el centro de trabajo y la captación de imágenes de los trabajadores, se analiza la presente sentencia de forma de extraer la nueva doctrina o las claves principales, basándose en los fundamentos que hacen decantarse al Tribunal en la sentencia 39/2016, de 3 de marzo.

La demandante de amparo venía prestando sus servicios para la empresa Bershka BSK España, S.A. fue despedida por transgresión de la buena fe contractual. El departamento de seguridad de Inditex, a raíz de la instalación de un nuevo sistema de control informático de caja, detectó que en la tienda y caja donde prestaba sus servicios la demandante existían múltiples irregularidades. La recurrente en amparo considera vulnerado el art. 18.4 CE porque no había sido informada previamente de la instalación de cámaras de videovigilancia en el puesto de trabajo. Las cámaras de videovigilancia instaladas en la tienda donde prestaba sus servicios captaron su imagen apropiándose de dinero y realizando, para ocultar dicha apropiación, operaciones falsas de devoluciones de venta de prendas.

Según consta en los hechos probados de las resoluciones recurridas, la cámara estaba situada en el lugar donde se desarrollaba la prestación laboral, enfocando directamente a la caja, y en el escaparate del establecimiento, en un lugar visible, se colocó el distintivo informativo exigido por la instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos<sup>41</sup>, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras.

En la demanda se reclama por la vulneración tanto del 18.1 CE como del 18.4 CE, el primero de estos dos derechos examinados por tribunal con un menor énfasis al entender que no se vulnera debido al cumplirse en la medida empresarial el principio de

---

<sup>41</sup> Véase Anexo II

proporcionalidad a la hora de considerar el triple test: idónea, necesaria y proporcionada de la videovigilancia de la caja registradora por parte de los trabajadores ante una justificación fundada en sospechas. Por otro lado, en lo referente al 18.4 CE, donde esta lo más relevante para el tribunal, la instalación de la cámara no se comunicó a los trabajadores, y sí se informó con carácter general, es decir se colocó el distintivo informativo requerido por la normativa vigente, en un lugar visible del escaparate del establecimiento, es decir, la medida adoptada es proporcional para lograr la finalidad deseada.

Textualmente, la sentencia dice que:

Debe ponderarse así el derecho a la protección de datos y las eventuales limitaciones al mismo justificadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y las correlativas facultades empresariales de vigilancia y control reconocidas en el art. 20.3 TRLET, en conexión con los arts. 33 y 38 CE” y en su fundamento jurídico 4º: “En consecuencia, teniendo la trabajadora información previa de la instalación de las cámaras de videovigilancia a través del correspondiente distintivo informativo, y habiendo sido tratadas las imágenes captadas para el control de la relación laboral, no puede entenderse vulnerado el art. 18.4 CE.

Finalmente, el tribunal lo valora como una medida justificada, idónea para la finalidad pretendida por la empresa, necesaria y equilibrada. Por tanto, se decidió desestimar el recurso de amparo interpuesto por la demandante.

## **6.2. Votos particulares**

El magistrado Fernando Valdés Dal-Ré que fue ponente en la STC 29/2013 y al que se adhiere la Magistrada doña Adela Asua Batarrita manifiestan que la sentencia supone un "retroceso en la protección de los derechos fundamentales" de los trabajadores. Comprenden que se debió declarar nulo el despido porque la instalación de las cámaras se realizó sin informar al empleado de su finalidad concreta y se vulneró su derecho fundamental a la protección de datos personales.

Según su criterio, la sentencia modifica la doctrina olvidando la capacidad dada hasta ahora por el Tribunal al derecho protegido por el artículo 18.4 CE. La diferencia entre este derecho y el artículo 18.1 CE está en el control del uso y destino de los datos personales "está constitucionalizado y en la base de la consagración del derecho fundamental".

Además, consideran que para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado se exige ofrecer previamente la información necesaria sobre la finalidad de la instalación de las cámaras.

El magistrado Xiol Ríos<sup>42</sup>, discrepa de la decisión por varias cuestiones, una de ellas con base en la exigencia de que la información previa a que se refiere el artículo 5 LOPD (derecho de la información en la recogida de datos) tenga por destinatarios a los interesados, no siendo ni mucho menos los trabajadores los principales destinatarios del cartel indicativo “zona video vigilada”, siendo especialmente la comunicación para los clientes de la tienda “no puedo aceptar que la información dirigida al público sea suficiente para cumplir este requisito”.

## **7. Conclusiones**

Se ve como el poder empresarial debe adaptarse a los cambios tecnológicos, debiendo así actualizar aquellos artículos del estatuto de los trabajadores que quedan obsoletos en la actualidad e introduciendo los necesarios para hacer frente a la inserción de la tecnología en la relación laboral.

El tribunal marca unas notas sobre los límites del poder empresarial que conocemos como el triple test: proporcionalidad, necesidad e idoneidad, además del principio de ponderación.

Así pues, diríamos que los trabajadores tienen reconocidos los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral hasta el punto en que el empresario no disponga de una razón justificada, necesaria, idónea y proporcionada para llevar a cabo ciertas medidas que lleguen a limitar estos derechos a la protección de datos y a la intimidad gracias a su poder empresarial.

Aquel empleado que utiliza el ordenador sometido al control del empleador, y que ha prohibido los usos personales con su poder otorgado por la ley, sabe o debe saber que no tiene una garantía de intimidad, es decir, a prohibición total de los medios informáticos para el uso personal adquiere firmeza en cuanto a una posible sanción ya que esta ha sido informada a los trabajadores y se determinará que no ha existido una vulneración de los derechos fundamentales afectados.

Cuando hay sospechas fundadas del hurto de productos o material de la empresa por parte de los trabajadores, puede procederse a la instalación de video cámaras de forma temporal solo para cubrir esta finalidad. De esta manera el despido en estas circunstancias si se comprueba que esa sospecha es cierta entraría dentro de un despido válido y no vulneraría los derechos fundamentales.

---

<sup>42</sup> Voto particular formulado por el Magistrado Xiol Ríos a la STC

Como se puede observar el análisis de las resoluciones expuestas, existe una evolución jurisprudencial en el marco de la relación laboral y el alcance del poder del empresarial respecto de los derechos fundamentales, el derecho fundamental alegado al comienzo era la protección al derecho a la intimidad 18.1 CE y no al de la protección de datos 18.4 CE como se ve en las sentencias del tribunal constitucional 98/2000, de 10 de abril y 186/2000, de 10 de julio, donde se resolvía sobre la instalación de micrófonos en el centro de trabajo con conocimiento de los trabajadores y del comité de empresa.

Posteriormente se produce un cambio jurisprudencial en la STC 292/2000, de 30 de noviembre, donde introdujo la protección e datos como un derecho autónomo. Seguidamente en lo que afecta a la obligación empresarial de informar a sus trabajadores de los medios implantados para comprobar el correcto desempeño de sus obligaciones laborales se encuentra la STC 29/2013, de 11 de febrero con votos discrepantes, exige la necesidad de información previa, expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores sobre la captación de imágenes y se insiste en esta en la necesidad de que el trabajador sea informado de que está siendo grabado y de que esa grabación se puede utilizar para sancionarles disciplinariamente.

Por último, la conclusión que extraigo de la sentencia más relevante de este año y siguiendo la evolución jurisprudencial la STC 39/2016, de 3 de marzo, acerca de la obligación de informar al trabajador, esta sentencia determina que no es necesario tener que suministrar ninguna información adicional a los trabajadores sobre su captación videografía, basta con el simple distintivo de zona videovigilada<sup>43</sup> regulado por la AEPD para convertir el lugar de trabajo en un espacio permanentemente vigilado tanto para los clientes como para los trabajadores del centro de trabajo. Viendo de esta forma que el artículo 20.3 ET otorga una amplia interpretación de cualquier dispositivo de vigilancia al trabajador. Por tanto, las puertas quedan abiertas y, probablemente, sean las situaciones específicas las que concurren en cada supuesto y las que inclinen la balanza de un lado o del otro.

---

<sup>43</sup> Véase anexo II

## 8. Bibliografía

Arias Dominguez, A. y Rubio Sanchez, F(2006) "El derecho de los trabajadores a la intimidad", Thomson Aranzadi.

García-Perrote Escartín, I. (2015) "Manual de derecho del trabajo", Tirant lo Blanch

López Guerra, L. (2013) "Derecho constitucional", Tirant lo Blanch

Martín Valverde, Antonio/ Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Joaquín García (2014) "Derecho del trabajo", Tecnos.

Peguera , M. (2005) "Derecho y Nuevas Tecnologías", UOC.

Román. M Dolores. (1992) "Poder de dirección y contrato de trabajo", Grapheus.

Sempere Navarro. Antonio V, San Martín Mazzucconi. C. (2002) "Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales", Thomson Aranzadi.

Vicente Pachés. F (2012) "Protección de datos personales y agentes intermediarios de colocación : la tutela de la libertad informática-intimidad del demandante de empleo". Revista de trabajo, economía y sociedad, núm. 64, 1-21

## **9. Anexos**

### **Anexo I.**

#### **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**

STEDH de 12 de enero (nº. 61496/08).

STEDH de 3 de abril (nº. 62617/2000).

#### **Tribunal Constitucional**

STC 39/2016, de 3 de marzo.

STC 29/2013, de 11 de febrero.

STC 241/2012, de 17 de diciembre.

STC 173/2011 de 7 de noviembre.

STC 70/2009, de 23 de marzo.

STC 292/2000, de 30 de noviembre.

STC 186/2000, de 10 de julio.

STC 98/2000, de 10 de abril.

STC 1/1998, de 12 de enero.

STC 88/1995, de 19 de julio.

STC 99/1994, de 11 de abril.

STC 231/1988, de 2 de diciembre.

STC 170/1987 de 30 de octubre.

#### **Tribunal Supremo**

STS 3081/2014, de 14 de junio del 2013 (rcud. 217/2013).

STS 8876/2011, de 6 de octubre de 2011 (rcud. 4053/2010).

STS 4464/1990, de 11 de junio de 1990 (rcud. 772/1989).

#### **Tribunal Superior de Justicia**



STSJ 852/2015 de 9 de febrero de 2015, Madrid (Resup. 886/2014)

STSJ 6258/2014, de 26 de septiembre 2014, Cataluña (Resup. 3437/2014).

STSJ 1543/2014, de 4 septiembre 2014, Andalucía (Resup. 1330/2014).

STSJ 315/2013, de 12 de febrero 2013, Comunidad Valenciana (Resup. 003182/2012).

STSJ 757/2012, de 12 de noviembre de 2012, Madrid (Resup. 5776/2012).

STSJ 2716/2010, de 5 de octubre 2010, Comunidad Valenciana (Resup. 2195/2010).

STSJ 223/2000, de 3 de abril 2000, Extremadura (Resup. 155/2000).

# ZONA VIDEOVIGILADA



**LEY ORGÁNICA 15/1999, DE PROTECCIÓN DE DATOS**

**PUEDE EJERCITAR SUS DERECHOS ANTE:**

## **ABSTRACT:**

Currently technological progress has a social and labour importance, including video surveillance, electronic media, social networks, etc. This gives rise to new issues seen from a double perspective: the limitation by the corporate power on the privacy of workers and the right to data protection.

In this paper twenty-five judgments that arise from labour disputes between employer and employee on the use of such technology and information mechanisms in the context of an employment relationship are analysed. It makes special attention to situations for surveillance of workers for the installation of video cameras, closed circuit and in which information is obtained through social networking is provided. The extracted jurisprudence will be useful to try and determine those cases in which the employee has committed a serious breach of work obligations, justifying the imposition of disciplinary sanctions or the possible limitation of the affected fundamental right.

To do an analysis on the jurisprudence of various courts both European and Spanish so to see that standards are followed and and how to solve the various problems that arise on the fundamental right to privacy (art. 18 Spanish Constitution) and the right to protection of personal data (art 18.4 Spanish Constitution). This case law is analysed throughout the work I have been able to make thanks to computer support database University. Moreover, I want to emphasize that time or situation that must be given where corporate power and the fundamental right to privacy with the right to protection of personal data collide and can have consequences.

This is an actual topic, there has even been judgments while doing this work they have made a change to the jurisprudential line. It seen in the last decade as it has evolved exponentially and internet technology and how it has affected the information, companies have had to adapt to these developments to remain competitive in the global market, therefore they have had to adapt to them and for this they have also had to adapt to their workers to use tools that were not known.

The objectives that I want to achieve with this work, based on trying to see what the limits and conditions that must be taken in the event of collision between corporate power and fundamental rights focusing on the right to privacy and data protection right wing. With the ultimate objective of getting to the bottom of the situations that arise and watching the criteria used by different judges.

In addition, another objective is to know how new technologies affect the power of control and supervision of the employer and as the impact of these on fundamental rights.

The development that follows starts analysing the first points of the regulatory framework on fundamental rights to be treated and the Data Protection Act as it directly affects the fundamental right of data protection that could be defined as an autonomous fundamental right.

Later as I go I focus on corporate power and faces as the fundamental rights of workers, here it is seen as the rights are subject in part to the employment contract and this is where we will see how these can be modulated fundamental rights and when we truly can get to impose corporate power over these. For it is analysed and judgment necessary, weight, suitability and proportionality develops.

In the following section the various methods by which the employer may monitor or control the workers as this is one of its functions will be legally recognized, but in turn these limitations may interfere with the employment relationship, this section involves an analysis of sentences based on the various issues currently have more controversy such as social networks, internet, video surveillance, monitoring, etc. At the final section analysing a statement that was published this year while on the job and they made to overturn the jurisprudential line was maintained, so that has emerged a new jurisprudential line.

It looks like the Spanish Constitution allows the full realization of constitutional rights, establishing the legal framework on the privacy of the person. In the article 18.1 Spanish Constitution guarantees the right to personal privacy.

Additionally, the Statute of Workers Rights as a rule that makes a first regulation of fundamental rights in the employment relationship, marking the limits of law and the corporate power of privacy in the workplace, It is referenced in several articles, in particular: art 4.2.e) Statute of Workers Rights and respect for their privacy in the employment relationship; Article 18 Statute of Workers Rights according to the inviolability of the person is protected.

By other hand, Article 5. c) and 20.1 Statute of Workers Rights delimit the powers of direction and control of the employer. The employer may take surveillance and monitoring to verify compliance by the worker of its obligations and job duties, as provided for in Article 20.3 Statute of Workers Rights.

The Organic Law on the Protection of Personal Data becomes the rule intended to prevent the damage that uncontrolled use of information can cause people, in order to limit their use. The rule have a preventive finality, to implement mechanisms to prevent possible violations of information processing may arise for individual privacy.

At the same time, it will respect the Organic Law on the Protection of Personal Data labour law since this law is affected in various aspects: control of business activity in the prevention of occupational risks, human resources management, etc. Affecting the processing of personal data in the workplace.

The ability to monitor and control the employer has some powers we find them gathered in the Spanish Constitution in the article 38 where free enterprise is recognized, the courts set a number of requirements: the trial weighting is as follows: it is true that the employment contract is not a title that enable the employer to curtail fundamental rights of workers, so it is that inserting a foreign organization modulates those rights. However, modulation is not unlimited, but must be strictly essential for the proper and orderly development of productive activity.

Consequently, it must assess the degree of adaptation of the fundamental right to the requirements of productive activity and the degree of reasonableness of such requirements. They can be given two forms of consent by the worker to enable business meddling:

- The consent of the worker to consent capturing or recording of your image where no unlawful interference find by the employer.
- Tacit consent, in which the courts accepted that the mere knowledge that the affected image is being captured or recorded conversation you, this is totally lawful surveillance conducted.

It is observed according to assessments of the Constitutional Court as they have formed a series of more specific and complete criteria for resolving conflicts that arise, allowing assess whether the constitutionality of a measure imposed by the power of the employer. This measure is constitutional provided that exceed a triple test:

- Judgment of suitability: is met if the measure is capable of achieving the objective, that is, if with it the intended purpose can be achieved. It is that any restriction of rights will satisfy an enterprise interest claimed for adoption when we enter the field of new technologies, will try to know the employee conduct.
- Judgment of necessity: is met if the restriction is necessary in the sense that there is no other more moderate for this purpose as effectively measure. Therefore, not enough that the limitation of rights must be suitable, but also has to be the least negatively affect the worker.

- Judgment of proportionality in the strict sense: whenever the measure is weighted and balanced, for it derived more benefits or advantages for the general interest prejudices on others in the conflict. Proportionality requires in any case respect the essential content of the fundamental right.

The technology is now a way to virtually unlimited control. Extends from newest more conventional system would video surveillance, others emerged with the evolution of technology as the computer's registry, email, browsing history and cookies, and physically or through the installation of spyware can reveal a range of information, even the most sophisticated forms of control that exist

Concerning monitoring, if there is no right to use the computer for personal use, there will be no right to do so in conditions that impose respect to privacy because, in the absence a situation of tolerance personal use, not exists a reasonable expectation of privacy. If personal use is illegal, can not be required the employer to support it and also abstain from control.

Social networks currently have a presence in our growing society, problems that can arise when using social networks (post photos, post videos, publish emotional state and personal comments, etc.) will be analysed and how this could his while creating a conflict and directly affect the employment relationship. It is seen as emerging symmetrically to the evolution of social networks new problems. In the future new issues they appear to be treated, but in cases of a particular use of social networks, should be performed respecting contractual good faith, as long as the employer does not prohibit expressly use for personal purposes.

The incorporation of new technologies for surveillance, not only based on an installation in the company of mechanisms or devices for controlling remote workers (closed circuit television, cameras, video and audio systems), but it entails a employer control measures on workers, since article 20.3 Statute of Workers Rights recognizes the employer the right to take the necessary measures to control duties. Until this point all right, but when surveillance is much more pervasive in the workplace can be a risk within the personal privacy of the worker.

As the analysis of the resolutions exposed is, there is a jurisprudential evolution in the context of the employment relationship and range of power the business respect for fundamental rights, the fundamental right alleged at the beginning was to protect the right to privacy 18.1 Spanish Constitution and not to data protection 18.4 Spanish Constitution as shown in the judgments of the constitutional court 98/2000, of 10 April

and 186/2000, of 10 July, where it was resolved on the installation of microphones in the workplace with knowledge of the workers and the works council.

Later a jurisprudential change in the judgment of the Constitutional Court 292/2000, of 30 November, where he introduced and data protection as an autonomous right is produced. Then what affects the corporate responsibility to inform their workers of the means implemented to check the proper performance of work duties judgment of the Constitutional Court 29/2013 of 11 February with dissenting votes, and insists that the need for the worker is informed of being recorded and that the recording can be used to disciplinary sanction them.

It is extracted from here that the processing of personal data without informing the employee about the usefulness of labour supervision associated with the capture of its image, to which should be added the absence of distinctive announcing the installation of cameras and notification file creation to the Spanish data Protection Agency for its validity, it requires the need information express, accurate, clear and unambiguous workers on the capturing images, the purpose of controlling labour activity and possible use for the imposition of disciplinary sanctions for breach of the employment contract. Failure to do so, it would violate Article 18.4 Spanish Constitution.

The most important and relevant judgment of this work is found in the 39/2016, of March 3, the court finds that it is not necessary advice workers or post signs warning of capturing images as this would ruin the intended purpose. It is considered appropriate information of such measures to the president only from the company committee since the worker in question also belonged to the whole committee. Although the company informs the chairman of the committee, court understands that advance notice is not necessary.

It is claimed for breach of both the 18.1 and 18.4 Spanish Constitution, the first of these two rights examined by the court with less emphasis on the understanding that not infringed due to be met in the business as the principle of proportionality when considering the triple test: suitable, necessary and proportionate video surveillance of the cash register by workers before a justification based on suspicion. On the other hand, in relation to 18.4 Spanish Constitution, which is the most relevant to the court, the installation of the camera not workers communicated, and yes it was reported in general, the information distinctive required was placed by the current regulations, in a visible place storefront establishment, the measure is proportionate to achieve the desired purpose.

It looks like corporate power must adapt to technological changes and those items must update the status of workers who are now obsolete and introducing necessary to address the inclusion of technology in the employment relationship. The court mark notes on the limits of corporate power is known as the triple test: proportionality, necessity and appropriateness, in addition to the principle of weighting.

So, it is that workers have recognized the fundamental rights in the field of employment to the extent that the employer does not have a justified, necessary, appropriate and proportionate reason to carry out certain measures that reach limit these rights to data protection and privacy thanks to its corporate power.

Finally, it is extracted from the judgment of the Constitutional Court 39/2016, of March 3, about the obligation to inform the worker, the judgment determines that you do not need to provide any additional information to workers about their capture videography, just simply distinctive area with video surveillance regulated by the Spanish Data Protection Agency to make the workplace into a space permanently supervised for both customers and for workers in the workplace. Seeing this way that article 20.3 Statute of Workers Rights gives a broad interpretation of any monitoring device to the worker. Therefore, the doors are open and probably are specific situations that arise in each course and tilt the balance from one side or the other.