

# Controversias jurídicas sobre la protección de datos respecto a los sistemas de videovigilancia y geolocalización de personas trabajadoras en la reciente jurisprudencia europea y nacional

Luis Ramos Poley

Universitat de Girona (UdG)

Fecha de presentación: diciembre 2023

Fecha de aceptación: enero 2024

Fecha de publicación: marzo 2024

## Resumen

El presente trabajo trata de analizar el contenido del derecho a la intimidad y a la protección de datos. Presta especialmente atención al alcance de estos derechos en el ámbito laboral, donde actualmente existen ciertas controversias en el uso de dispositivos de videovigilancia en el trabajo y de geolocalización de personas trabajadoras. Concretamente, se analiza cómo ha ido evolucionando la normativa sobre este derecho y cómo ha ido impactando sobre la jurisprudencia más reciente del Tribunal Constitucional, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Supremo. Concluyendo que cuando lo laboral está en juego, se estaría realizando una interpretación restrictiva de estos derechos, transformando el derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas trabajadoras.

## Palabras clave

*videovigilancia en el trabajo; geolocalización de trabajadores; protección de datos personales; derecho a la intimidad*

## *Legal disputes regarding data protection with respect to video surveillance systems and geolocation of workers in recent European and national jurisprudence*

### **Abstract**

*This work tries to analyze the content of the right to privacy and data protection. With special attention to the scope of these rights in the workplace, where there are currently certain controversies regarding the use of video surveillance devices at work and the geolocation of workers. Specifically, it analyzes how the regulations on this right have evolved and how the most recent jurisprudence of the Constitutional Court, the European Court of Human Rights and the Supreme Court has had an impact on it. Concluding that when labor matters are at stake, a restrictive interpretation of these rights would be carried out, transforming the right to privacy and data protection of workers.*

### **Keywords**

*video surveillance at work; geolocation of workers; protection of personal data; right to privacy*

## 1. Marco regulatorio general y laboral del derecho a la protección de datos personales

El artículo 4 del Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, define los datos personales como toda información sobre una persona física identificada o identificable, que es toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como, por ejemplo, un nombre, un número, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona. El tipo de dato personal puede ser identificativo, puede hacer referencia a la situación laboral, a la salud, al estado financiero, a la genética o a la biometría y hay otros datos considerados como de categoría especial en los que se puede revelar el origen étnico o racial, la ideología, la religión, orientación sexual, etc. de una persona (AEDP, 2018). La ordenación de datos personales puede ayudar a configurar un determinado perfil de una persona y a partir de aquí ser utilizado de una forma favorable o desfavorable, según los intereses en juego o el ámbito en el que se quiera situar (Belén Cardona, 2021, págs. 97-98).

La relevancia que tiene el dato personal es que tiene una especial protección por recoger una información que queda dentro de la esfera de la vida privada y familiar y de la dignidad de la persona, que es lo que garantiza el artículo 18.4 de la Constitución española (CE), el artículo 8.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el 8.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH).

La protección de datos no se configura directamente como un derecho fundamental en nuestra Constitución, sino que se ordena al legislador a la limitación del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos. Las primeras sentencias del Tribunal Constitucional (TC) sobre esta materia, cuando todavía no se había desarrollado el artículo 18.4 CE por una norma, establecían una conexión estrecha con el derecho a la intimidad del artículo 18.1 CE, pero a partir de la STC 11/1998, de 13 de enero, rec. 2264-1996, se «consagra como un derecho fundamental autónomo a controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona pertenezcan o no al ámbito más estricto de la intimidad, para así preservar el pleno ejercicio de sus derechos», así como un instrumento de protección de otros derechos respecto al uso de la tecnología informática, como ya estableció la STC 254/1993, de 20 de julio, rec. 1827-1990 (Pardo Falcón, 2018, págs. 562-564). La STC 292/2000, de 30 de noviembre, rec. 1462-2000, indicó que por sí solo el derecho a la intimidad del artículo 18.1 CE no ofrece una protección

suficiente frente a la nueva realidad derivada del progreso tecnológico. Su objeto es proteger la invasión que pueda realizarse en el ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de la voluntad personal, y que el artículo 18.4 CE tiene una función distinta, con un objeto más amplio, donde se ofrece un ámbito de protección más específico e idóneo, traduciéndose en un derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona, con la finalidad de impedir un tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado. Por lo tanto, el punto que diferencia el derecho a la protección de datos respecto al de intimidad es el control, la capacidad de decidir, que una persona puede tener sobre estos. Este derecho de control se traduce en la voluntad personal de transmitir los datos personales a un tercero, tener derecho a conocer qué se hace con estos y el derecho a rectificarlos y suprimirlos -en este último caso se traduce en un derecho a que se olviden estos datos-.

La adaptación del ordenamiento jurídico a las constantes evoluciones sociales que se producen con el paso el tiempo se hace normalmente de forma tardía, cuestión más que conocida por los estudiosos del derecho (Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano, Rodríguez Iniesta, 2023, págs. 11-12). No es hasta la aprobación del Reglamento (UE) 2016/679 cuando podemos hablar realmente de una evolución normativa que establece un marco europeo de regulación de la protección de datos personales. En España, hasta la aprobación de esta norma, ya se venía estableciendo una lenta jurisprudencia por parte de nuestro TC, que va adaptando el derecho reconocido en el artículo 18.4 CE a la nueva realidad, especialmente a partir del uso generalizado de internet por parte de la ciudadanía, las empresas y la propia administración pública.

El Reglamento (UE) 2016/679, se adopta, además, por la difícil armonización que no pudo conseguir la derogada Directiva 95/46/CE. De ahí que se aprobara una norma de alcance general, obligatoria en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro (art. 288 TFUE). Con su aprobación se da un cambio radical, pasándose con ello a una nueva fase prestando atención a la navegación electrónica (García Murcia, Rodríguez Cardo, 2019, pág. 8).

En España, el desarrollo del artículo 18.4 CE se resolvió, después de más de una década del mandato constitucional, a través de la LO 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de

carácter personal. Si bien, la protección civil del honor, la intimidad personal y familiar frente a las intromisiones ilegítimas derivadas del uso de la informática se venían regulando de forma transitoria por la LO 1/1982, de 5 de mayo, (DT 1.ª). Posteriormente, la LO 5/1992 fue sustituida por la LO 15/1999, de 5 de diciembre, de protección de datos personales, transponiendo la Directiva 95/46/CE, de 24 de octubre. Finalmente, la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, deroga esta norma del año 1999, con algunas particularidades previstas en la DA 14.ª. Manteniéndose actualmente en vigor el RD 1720/2007, de 21 de diciembre, que desarrolla la derogada LO 15/1999.

Si algo característico tiene una relación laboral es conocer previamente a la parte que se va a contratar, de ahí que se piense generalmente que el tratamiento de datos se reduzca a esta fase previa a la relación laboral, pero esto sería una afirmación errónea. Se ha tratado de diferenciar el impacto del derecho a la protección de datos en las distintas fases que se pueden dar en una relación laboral: la fase previa a la contratación, el inicio de esta, el desarrollo y su extinción, al margen de que esta materia también puede afectar a otros ámbitos como puede ser el de la prevención de riesgos laborales o a las relaciones colectivas de trabajo (Camas Roda, 2018).

La LO 3/2018 tiene dos finalidades, por un lado, adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento (UE) 2016/679, por otro, garantizar los derechos digitales de la ciudadanía. En la actualidad no existe en puridad una ley laboral que regule específicamente el derecho a la protección de datos en el ámbito del trabajo. Con esto se quiere decir que el derecho a la protección de datos en la relación laboral se regula en las normas generales. El RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET) hace dos remisiones al respecto: en el artículo 8.4, cuando se hace referencia a los datos que se pueden facilitar a los representantes de los trabajadores para que puedan comprobar a partir de la copia básica la adecuación del contrato de trabajo a la legalidad vigente, que lo hace, si bien de forma desactualizada, a la LO 1/1982, de 5 de mayo, y que el tratamiento de la información facilitada a estos estará sometida a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. La segunda remisión, la encontramos en el artículo 20.bis., que hace referencia a los derechos de los trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por el

empleador, a la desconexión digital y a la intimidación frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, donde nos dirige a la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, permitiéndose también que se dé entrada a la autonomía colectiva en la determinación del contenido de estos derechos (art. 91 LO 3/2018) (Baylos Grau, 2019).

## 2. Utilización de dispositivos de videovigilancia en el trabajo

El artículo 89 de la LO 3/2018 permite que los empleadores puedan tratar las imágenes obtenidas mediante sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre y cuando estas funciones se realicen dentro de su marco legal y con los límites inherentes a este. El fundamento que posibilita al empleador para utilizar estos medios es su poder de dirección y control en virtud del artículo 20.3 LET, una de las facultades que derivan de la propia relación de subordinación a la que es sometida la persona trabajadora (Cruz Villalón, 2015, págs. 193-196) y que emanan del artículo 38 CE, en cuanto el empresario tiene la potestad de organizar y dirigir su empresa (Poquet Català, 2023, págs. 3-5), pero también del artículo 33.1 CE, siguiendo la sentencia STC 39/2016, de 3 de marzo, rec. 7222-2013, donde se reformula el poder de dirección de la parte empresarial en clave constitucional, encajando en el mismo nivel los derechos fundamentales y el poder de dirección del empleador que viene reconocido en el artículo 20.3 LET (Rojo Torrecilla, 2019).

Pero es necesaria, de forma previa, la información sobre esta medida de una forma expresa, clara y concisa a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes. No obstante, en el caso de que se haya captado la comisión flagrante de un ilícito, se entenderá cumplido este deber de informar cuando exista colocado un dispositivo informativo en el lugar suficientemente visible, el cual debe incluir una mínima información (art. 89.1 y 22.4 LO 3/2018).

Existe un momento de inflexión en el derecho a la protección de datos en el ámbito laboral en la doctrina asentada en la STC 39/2016, de 3 de marzo, que avaló el despido de una persona trabajadora basado en las imágenes captadas por una cámara de videovigilancia instalada sin comunicación previa, entendiéndose que el consentimiento de la persona trabajadora se encuentra implícito en la

propia aceptación del contrato de trabajo, que conlleva el reconocimiento del poder de dirección del empresario y donde el deber de información también se ve cumplido con la colocación de un distintivo informativo general destinado al público en un lugar visible. Esta sentencia tuvo dos votos discrepantes, ambos señalando un cambio doctrinal en la jurisprudencia del TC.

La reciente doctrina constitucional, después de la promulgación de la LO 3/2018, no se ha separado mucho del cambio producido por esta sentencia. La STC 119/2022, de 29 de septiembre, rec. 7211-2021, tuvo por objeto resolver un recurso de amparo en la que una persona trabajadora solicitaba que se declarara como nula una grabación procedente del visionado de una cámara de vigilancia, donde la revisión de estas imágenes por el gerente de la empresa sirvió de base para determinar su despido al considerarse que existía una conducta irregular. El alto tribunal indicó que no hubo vulneración del derecho a la protección de datos personales. Lo más destacable de esta sentencia es que admite que en el ámbito laboral la instalación de un sistema de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral no exige consentimiento expreso de la persona trabajadora, ya que se entiende implícito por la mera relación contractual y, aunque subsiste el deber de información por parte de la persona empleadora, la norma permite que, en caso de flagrancia de una conducta ilícita, el deber de información se tiene por realizado mediante la colocación, en un lugar visible, de un distintivo que advierta sobre la existencia del sistema, su responsable y los derechos derivados del tratamiento de datos. Sobre el derecho a la intimidad tampoco consideró haberse vulnerado al admitir que la medida fue proporcionada, ya que las cámaras no estaban colocadas en lugares donde pudiera existir una expectativa razonable de privacidad. Estaban colocadas en lugares visibles y solo fueron utilizadas para verificar la posible existencia de una conducta irregular detectada el día anterior.

El voto particular consideró que la mayoría del pleno tuvo en cuenta la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 17 de octubre de 2019, caso López Ribalda II, y que el TEDH dio especial relevancia al deber del empleador de dar información precisa a los trabajadores, siendo el pasaje más destacable el que remite a la excepción establecida en el artículo 89.1 LO 3/2018, en el que se considera que tiene un alcance muy limitado. Concluyendo que en estos casos se ha configurado una jurisprudencia constitucional que anula la garantía a ser informados, dado que existe una «desmesurada exten-

sión» que se da a la posible excepción y modulación en caso de la comisión flagrante de un acto ilícito.

Esta doctrina constitucional no es nada plausible. Se ha señalado que se estaría haciendo un uso excesivo del principio de proporcionalidad para utilizarlo como un mero formalismo sin justificación (Cuadros Garrido, 2022, pág. 97), y que la adaptación al nuevo marco normativo que se hace en esta sentencia es, en el ámbito de los derechos de los trabajadores, particularmente restrictiva (Beltran de Heredia, 2022), ya que la interpretación de la excepción establecida en el artículo 89.1 LO 3/2018 se vacía de contenido.

En este ámbito hay que partir de la importante sentencia de la Gran Sala del TEDH, Caso López Ribalda II, que rectificó la sentencia del TEDH de 9 de enero de 2018, Caso López Ribalda I. El fallo consideró, por mayoría, que la instalación encubierta de un mecanismo de videovigilancia en la empresa, a raíz de que se estaban cometiendo sustracciones en la compañía por parte de unos empleados, y la utilización de estas como prueba para justificar un despido, era ajustado conforme a los artículos 6 y 8 del CEDH. La Gran Sala admitió la posibilidad de instalar una medida de videovigilancia en el lugar de trabajo teniendo en cuenta una serie de factores para garantizar su proporcionalidad: informar, en principio, a las personas trabajadoras de forma previa y clara de la aplicación estas medidas; tener en consideración el alcance de la vigilancia del empleador y el grado de intrusión en la privacidad del empleado; justificar un motivo legítimo y la repercusión de la vigilancia; considerarse si la finalidad legítima perseguida por el empleador puede alcanzarse vulnerando, en menor medida, la intimidad de la persona trabajadora. Por otro lado, qué consecuencias ha tenido sobre el empleado haber sido vigilado. Y, por último, si se ofrecieron a la persona trabajadora las garantías adecuadas, más cuando estas medidas de vigilancia tienen un carácter intrusivo. Una parte de la doctrina iuslaboralista (Monereo Pérez, Ortega Lozano, 2019, págs. 1-10) consideró que la posición del TEDH en este caso fue garantista, especialmente porque la Gran Sala, para declarar la medida como justificada, declaró que no podemos estar frente a una mínima sospecha o mera suposición para la utilización de estos medios, donde ha de existir una justificación evidente de irregularidades.

Con el paso del tiempo parece ser que se impone una visión restrictiva del derecho a la protección de datos de la persona trabajadora. Es el ejemplo de la STS 503/2022, de 1 de junio de 2022, rec. 1993/2020, casando y anulando

parcialmente la STSJCat. 764/2020, de 7 de febrero, rec. 4104/2019, que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la parte trabajadora declarando la nulidad de un despido. El despido se produce como consecuencia de la actitud de la trabajadora que, antes de la apertura de la tienda en la que prestaba sus servicios, entrega unos productos a una persona que se encontraba en el exterior del establecimiento. La empresa disponía de unas cámaras de videovigilancia que eran utilizadas por los propios empleados para su auxilio a nivel laboral. Además, los encargados en ocasiones podían visualizar las grabaciones para comprobar determinados hechos. Se estimó el recurso de suplicación y se declaró el despido como nulo, señalando que la medida de la empresa no fue proporcional, ya que no se limitaba a observar las imágenes obtenidas el día concreto de los acontecimientos, sino que extendió el visionado a varios días, de forma generalizada y sin individualización o concreción. El Tribunal Supremo (TS) casa y la anula parcialmente, considerando que, teniendo como punto vertebral el artículo 20.3 LET, solo por el hecho de que el visionado no se circunscriba a la correspondiente queja no es motivo suficiente para no poder acreditar los hechos mediante la videovigilancia.

Hay dos pasajes claves de la sentencia que no se pueden compartir y que reflejan una deriva hacia una interpretación restrictiva de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Por el hecho de que las personas trabajadoras utilicen cámaras de videovigilancia para auxilio de su actividad laboral, de la existencia de un cartel de advertencia de estas o que se pueda visualizar la grabación por parte de los encargados, se da a entender que se admitiría una medida que «tenía una clara finalidad de seguridad y control de la actividad en sentido amplio en el local». El TS no ha tenido en cuenta el alcance real de la medida empresarial y su afectación en los derechos fundamentales. Se acaba admitiendo un amplio poder de vigilancia y, con ello, una amplia intromisión, sin entrar a valorar si esta medida superaría o no el juicio de proporcionalidad, teniendo en consideración el alcance de la vigilancia del empleador y el grado de intrusión en la privacidad del empleado, de conformidad con la doctrina del TEDH.

La finalidad de estas normas es salvaguardar un derecho fundamental protegiendo los datos de las personas y garantizar los derechos digitales. Pero cuando lo laboral está en juego se estaría realizando una interpretación restrictiva, tratando de reinterpretar los derechos fundamentales en el trabajo sustentado sobre la base de un poder de di-

rección con base legal, que choca con la configuración de nuestro modelo de relaciones laborales basado en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas.

### 3. Geolocalización de personas trabajadoras

La LO 3/2018 nos indica que los empleadores pueden hacer uso de estos dispositivos y que pueden tratar los datos obtenidos para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas en el artículo 20.3 LET, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes a este, donde la LET pone de relieve, sobre la adopción de estas medidas, la dignidad humana de la persona. No obstante, el empleador, previamente, ha de informar de una forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, si fuera el caso, a sus representantes, sobre la existencia y las características de estos dispositivos, así como de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión (art. 90).

La doctrina más reciente del TEDH establecida en la STEDH, caso Florindo Almeida Vasconcelos, de 13 de diciembre de 2022, con tres votos discrepantes, admite que los datos recogidos por un dispositivo de geolocalización instalado en un vehículo de la propia empresa durante las 24 horas del día y todos los días de la semana, que podía ser utilizado para viajes privados fuera del horario de trabajo, pueden ser empleados por esta como fundamento para efectuar un despido, sin haber vulneración del derecho al respeto a la vida privada de conformidad con el artículo 8 CEDH, aun reconociéndose que existe intromisión en la vida privada del trabajador. Es decir, se admitiría esa intromisión donde el TEDH estaría utilizando una «extraña motivación» respecto al grado de intrusión en la intimidad del trabajador, en la que una menor intrusión sería un medio alternativo (Nogueira Guastavino, 2023, pág. 10).

Según el TEDH, tampoco habría vulneración del artículo 6 CEDH en la utilización de los datos de geolocalización relativos al kilometraje con el vehículo de la empresa, al haberse obtenido de forma legal.

Se determina que el trabajador había sido informado y recibido un documento en el que se comprometía a cumplir con el procedimiento establecido, y era conocedor de las medidas que podía tomar la empresa en determinados

casos respecto a la información almacenada en el dispositivo. La empresa observó unas anomalías en el GPS, al efectuarse una inspección técnica, detectándose fallos en el funcionamiento de este dispositivo, instalándose un segundo GPS oculto. Finalmente, entre otras observaciones, se confirma una manipulación del primer GPS y un desequilibrio entre el número de kilómetros recorridos por motivos laborales con los recorridos por motivos privados, con la finalidad, según la empresa, de eludir el reembolso del kilometraje realizado en el ámbito privado, motivo por el que se decide despedir al trabajador. Esta sentencia estaría dando más importancia a la valoración de los medios de prueba obtenidos en sede judicial nacional y a su apreciación por los tribunales nacionales, dejando para un segundo plano acudir a la valoración de si esa apreciación es contraria a derecho por ser irrazonable (Rojo Torrecilla, 2023). El TEDH podría haber entrado a valorar la instalación oculta del segundo dispositivo GPS, es decir, si la instalación de este dispositivo requería de obligaciones de información a la persona trabajadora. Sin embargo, de la misma forma que en caso López Ribalda, no hace valoración al respecto, donde se ha considerado (Nogueira Guastavino, 2023, pág. 11) que con la información general que se realizó con el primer dispositivo quedaría cubierta. Aunque también habría que plantearse que esto sería así cuando el segundo dispositivo se circunscribe a ser utilizado para la misma finalidad que el primero y no va más allá, para lo que sería necesario una nueva información a la persona trabajadora.

Hasta la fecha de redacción de este trabajo, no existen sentencias de la Sala de lo Social del TS dictadas posteriormente al caso Florindo Almeida Vasconcelos. El caso más reciente, con materia similar, lo encontramos en la STS 766/2020, de 15 de septiembre, rec. 528/2018, sobre unos hechos acontecidos con la derogada LO 15/1999, de 5 de diciembre, admitiéndose que los datos recogidos en un sistema de geolocalización para garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos, que ha sido instalado en un vehículo de empresa para un uso en la jornada laboral, también pueden ser utilizados para sancionar a la persona trabajadora cuando esta ha utilizado el vehículo fuera de su jornada laboral y cuando se encontraba en situación de incapacidad temporal. En suplicación se consideró el despido como nulo por la utilización de los datos con una finalidad distinta a la prevista, ya que extendía el uso de estos a horarios ajenos a la jornada laboral y a la prestación de servicios donde la persona trabajadora no tenía conocimiento de ello. El TS declaró que la clave del rechazo a la intromisión se encontraba en la existencia

de una expectativa de intimidad (Casas Baamonde, Ángel Quiroga, 2020, pág. 5) por parte de la persona trabajadora y que, cuando no existe una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe una expectativa razonable de intimidad, como era el caso, al utilizar el trabajador los instrumentos de la empresa de forma ilícita, donde no se le puede exigir al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo. De ahí que declarara que no existía vulneración del derecho a la intimidad ni a la protección de datos de carácter personal.

Con esta sentencia parecería ser que sigue imperando el deber de información previa de la instalación de los dispositivos de geolocalización. La doctrina había considerado que, a no ser que los trabajadores dieran su consentimiento, la empresa estaría obligada a contar con un procedimiento que permita desactivar el sistema de posicionamiento fuera de la jornada laboral (Aguilera Izquierdo, 2020, pág. 132). Pero del sentido del fallo puede confirmarse que esto se desvanece cuando existe un incumplimiento contractual y que, en aras de proteger los bienes y el control del uso de estos, es cuando se contrapone el poder de dirección y control de la parte empleadora frente a los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos de la persona trabajadora.

## Conclusiones

La relevancia que tiene el dato personal respecto a otro tipo de datos es que tiene una especial protección por recoger una información que queda dentro de la esfera de la vida privada y familiar y de la dignidad de la persona. Es un derecho de control sobre los datos de la propia persona.

Desde la aprobación del Reglamento (UE) 2016/679 es cuando podemos hablar realmente de una evolución normativa. En la actualidad, no existe una ley laboral que regule específicamente el derecho a la protección de datos en este ámbito. Se regula en las normas generales.

Existe un momento de inflexión en el derecho a la protección de datos respecto a la utilización de dispositivos de videovigilancia en el trabajo en la doctrina asentada en la STC 39/2016, de 3 de marzo, donde la más actual, después de la promulgación de la LO 3/2018, tampoco se ha separado mucho del cambio producido por esta. Con el paso del tiempo parece ser que se impone una visión restrictiva del derecho a la protección de datos de la persona trabajadora. La finalidad de estas normas es salvaguardar un derecho fundamental protegiendo los datos de las personas y garantizar los derechos digitales en el ámbito de la videovigilancia. No obstante, parecería ser que, cuando lo laboral está en juego, se estaría realizando una interpretación restrictiva, tratando de reinterpretar los derechos fundamentales en el trabajo sustentado sobre la base de un poder de dirección con base legal, que choca con la configuración de nuestro modelo de relaciones laborales basado en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas.

A la misma conclusión se puede llegar con el uso de dispositivos de geolocalización de personas trabajadoras. Si la norma pretendiese ser garantista en cuanto a las obligaciones que ha de seguir el empleador para el uso de estos dispositivos, no habría conseguido el objetivo previsto, ya que se ha transformado el derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas trabajadoras, incluso afectando, en algunos casos, a la vida privada y familiar al margen de la propia jornada de trabajo.

## Referencias bibliográficas

- AEDP (2018). *Protección de Datos: Guía para el Ciudadano*. Agencia Española de Protección de Datos [en línea]. <https://www.aepd.es/documento/guia-ciudadano.pdf>. [Fecha de consulta: 15 de noviembre de 2023].
- AGUILERA IZQUIERDO, R. (2020). «El derecho a la protección de datos en el ámbito laboral. Los sistemas de videovigilancia y geolocalización». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.º 442. DOI: <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.886>
- BAYLOS GRAU, A. (2019). «Los derechos digitales y la negociación colectiva». *Diario La Ley*, n.º 9331 [en línea]. [https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAB3luw2Al-BAAOG2oOQqVgkpGwAFOOBISAUyAE7b388qXQjDWyZfaFr2CullbqsUoCRsoOF-kOG31bI5kluZGwmdC-tthpxOwllBvHgwSerebR6eD0xwPS\\_o02XQAAAA=WKE](https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAB3luw2Al-BAAOG2oOQqVgkpGwAFOOBISAUyAE7b388qXQjDWyZfaFr2CullbqsUoCRsoOF-kOG31bI5kluZGwmdC-tthpxOwllBvHgwSerebR6eD0xwPS_o02XQAAAA=WKE). [Fecha de consulta: 22 de diciembre de 2023].
- BELÉN CARDONA, M.B. (2021). «Contenido y elementos principales del derecho de protección de datos». *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 148.
- BELTRAN DE HEREDIA, I. (2022). «Cámaras de vigilancia, intimidad y protección de datos: prueba ilícita y despido procedente (STC 119/2022)». *Una mirada crítica a las relaciones laborales* [en línea]. <https://ignasibeltran.com/2022/10/25/camaras-de-vigilancia-intimidad-y-proteccion-de-datos-prueba-licita-y-despido-procedente-stc-119-2022/>. [Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2023].
- CAMAS RODA, F. (2018). *El derecho a la protección de datos en el ámbito laboral*. Recursos de aprendizaje. FUOC [en línea]. [https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142606/1/Protección%20de%20datos%20en%20la%20administración%20pública%20y%20en%20sectores%20particulares\\_Módulo%203\\_El%20derecho%20a%20la%20protección%20de%20datos%20en%20el%20ámbito%20laboral.pdf](https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142606/1/Protección%20de%20datos%20en%20la%20administración%20pública%20y%20en%20sectores%20particulares_Módulo%203_El%20derecho%20a%20la%20protección%20de%20datos%20en%20el%20ámbito%20laboral.pdf). [Fecha de consulta: 15 de noviembre de 2023].
- CASAS BAAMONDE, M.E.; ÁNGEL QUIROGA, M. (2020). «Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 9. DOI: [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00187](https://doi.org/10.55104/RJL_00187)
- CRUZ VILLALÓN, J. (2015). *Compendio de Derecho del Trabajo*. 8ª ed. Madrid: Tecnos.
- CUADROS GARRIDO, M.ª E. (2022). «A vueltas con la videovigilancia como control de la prestación laboral y el juicio de ponderación». *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 1.
- GARCÍA MURCIA, J.; RODRÍGUEZ CARDO, I.V. (2019). «La protección de datos personales en el ámbito del trabajo: una aproximación desde el nuevo marco normativo». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 219.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; ORTEGA LOZANO, P.G. (2019). «Se justifica la grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia debidamente acreditada de sospechas razonables de irregularidades graves». *Revista de Jurisprudencia laboral*, n.º 8. DOI: [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00088](https://doi.org/10.55104/RJL_00088)
- MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2023). «Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: un enfoque desde la perspectiva de los derechos». *Revista Crítica de las Relaciones de Trabajo*, n.º 8.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2023). «Geolocalización lícita, probablemente desproporcionada. La necesidad de una vigilancia cualitativa, no cuantitativa». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 2. DOI: [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00411](https://doi.org/10.55104/RJL_00411)
- PARDO FALCÓN, J. (2018). «Artículo 18.4. La protección de datos». *Comentarios a la Constitución Española*. Madrid: Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia.
- POQUET CATALÀ, R. (2023). «Poder de control empresarial a través de sistemas de videovigilancia: alcance y límites». *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º 5.

ROJO TORRECILLA, E. (2019). «Medias verdades y fake news en el mundo jurídico. No cabe todo en la videovigilancia de una persona trabajadora. A propósito de la sentencia “López Ribalda” de la Gran Sala del TEDH de 17 de octubre de 2019 (y recordatorio de la sentencia de Sala de 9 de enero de 2018 y del caso Barbulescu II, sentencia de Gran Sala de 5 de septiembre de 2017)». *El nuevo y cambiante mundo del Trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales* [en línea]. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/10/medias-verdades-y-fake-news-en-el-mundo.html>. [Fecha de consulta: 16 de noviembre de 2023].

ROJO TORRECILLA, E. (2023). «La importancia de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el ámbito laboral y de protección social (III). Arts. 8 y 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. ¿Cuáles son los límites del control por geolocalización del vehículo de trabajo? Notas a la sentencia de 13 de diciembre de 2022. Caso Alfonso Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo contra Portugal (con tres votos radicalmente discrepantes)». *El nuevo y cambiante mundo del Trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales* [en línea]. [http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/01/la-importancia-de-la-jurisprudencia-del\\_5.html](http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/01/la-importancia-de-la-jurisprudencia-del_5.html). [Fecha de consulta: 13 de diciembre de 2023].

#### Cita recomendada

RAMON POLEY, Luis (2024). «Controversias jurídicas sobre la protección de datos respecto a los sistemas de videovigilancia y geolocalización de personas trabajadoras en la reciente jurisprudencia europea y nacional». *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 40. UOC. [Fecha de consulta: dd/mm/aa]. DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i40.422938>



Los textos publicados en esta revista están –si no se indica lo contrario– bajo una licencia Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos y comunicarlos públicamente siempre que cite su autor y la revista y la institución que los publica (*IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*; UOC); no haga con ellos obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

**Sobre la autoría**

Luis Ramos Poley  
Universitat de Girona (UdG)  
luis.ramos@udg.edu

Investigador postdoctoral en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de Girona (UdG). Es graduado en Derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB, 2017), máster de la Abogacía por la Universitat Oberta de Catalunya (UOC, 2018), Doctor en Derecho por la UdG (2022). Desde el año 2017, es profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UdG. También ha sido profesor colaborador en la Universidad ESERP Business&Law School (2021-2022). Su línea de investigación se centra en el derecho migratorio y de extranjería, en estos momentos en el mantenimiento legal de las empresas y la aportación de la migración. En este ámbito ha realizado publicaciones en revistas y capítulos de libro. Es miembro del grupo de investigación Gestión de la inmigración, libre circulación de personas y derechos de las personas trabajadoras de la UdG. También es miembro del equipo de trabajo del grupo de investigación consolidado Fiscalidad, relaciones laborales y empresa, de la UOC, y del equipo de trabajo del proyecto de investigación Medidas legales y fiscales para el mantenimiento de las empresas, de esta misma universidad.