



**JESÚS LAHERA FORTEZA,**

Catedrático de Derecho del Trabajo Universidad Complutense  
y Consultor AbdónPedrajas.

**ANTONIO PEDRAJAS QUILES,**

Socio-Director Abdón Pedrajas. Profesor de Derecho del Trabajo en CUNEF.  
apq@abdonpedrajas.com

## Guía práctica informativa: límites en el control empresarial de los medios de trabajo

**E**n el contexto actual, la imposición del trabajo en remoto para miles de trabajadores está derivando en nuevos umbrales de productividad que las empresas se afanan en parametrizar para darle sostenibilidad al modelo.

El recurso a los sistemas de control y monitoreo de la actividad a través de los medios de trabajo está convirtiéndose en habitual, si bien tiene unos límites que conviene conocer.

### // 1. ¿Puede la empresa controlar los medios de trabajo de sus empleados?

La existencia de una relación laboral implica la integración del trabajador en una organización empresarial sometido a un poder de dirección y control. Por ello, los medios de trabajo puestos a su disposición por la empresa pueden, en principio, ser controlados por ésta.

El control puede ser analógico o, como es cada vez más frecuente, digital, a través de distintas herramientas como videocámaras, acceso a ordenadores, a dispositivos digitales, correos electrónicos corporativos, grabación de sonidos, o sistemas de geolocalización del trabajador móvil.

### // 2. ¿Qué límites tiene el poder empresarial de control de los medios de trabajo?

Está sujeto a los límites de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores. En especial: intimidad personal (art.18.1 CE); protección de datos personales (art.18.4 CE); y el secreto de comunicaciones (art. 18.3 CE).

El nuevo art. 20 bis ET, tras la Ley de Protección de Datos Personales 3/2018 (arts. 87 a 90 LOPD) ha reforzado estos límites constitucionales, puesto que

**La empresa está legalmente obligada a tener códigos de conducta de uso de sus dispositivos digitales que establezcan los usos autorizados ●**



someten el control digital del trabajador al debido respeto a la intimidad personal y al secreto de comunicaciones, obligando en cada caso a justificar la medida empresarial, e imponen unos exigentes deberes de información previa en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores.

### // 3. ¿Cómo operan estos límites frente al ejercicio del poder de control empresarial?

La medida de control empresarial de los medios de trabajo debe ser:

- **Adecuada o idónea**, para la consecución de una finalidad empresarial legítima como el control del cumplimiento del contrato de trabajo o el uso adecuado del medio de trabajo
- **Necesaria**, no existiendo otra alternativa con menor riesgo de sacrificio, o menos invasiva, de la intimidad personal del trabajador para la consecución de este fin legítimo
- **Proporcionada al fin perseguido**, lo que exige contrastar la relevancia del beneficio obtenido por la empresa y el sacrificio de la intimidad personal del trabajador.

### // 4. ¿Puede la empresa delimitar el uso de dispositivos digitales y de los mails corporativos?

Las empresas deben elaborar, con participación de los representantes de los trabajadores, protocolos con los "criterios de utilización de los dispositivos digitales" respetando estos derechos fundamentales vinculados con la intimidad del trabajador.

La empresa está legalmente obligada a tener códigos de conducta de uso de sus dispositivos digitales que establezcan los usos autorizados.

En estos protocolos se puede prohibir el uso privado y personal de estos medios de trabajo o aceptarlo, con determinadas reglas y límites.

Es fundamental que los trabajadores sean informados previamente de estos criterios de utilización, enervando cualquier "expectativa de intimidad".

Solo con una información clara, previa y precisa de las reglas de uso, el trabajador podrá utilizar el dispositivo digital, o correo corporativo, con la necesaria "expectativa de intimidad" que protege sus derechos fundamentales.

### // 5. ¿Puede la empresa monitorizar el dispositivo digital y acceder a contenidos de los mails corporativos?

Es posible el acceso empresarial a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores, a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de los dispositivos. Pero, todo ello, con respeto a la intimidad y al secreto de comunicaciones.

En los protocolos empresariales de uso antes mencionados, deben constar los criterios de control y acceso a contenidos, con una información previa al trabajador que genere la necesaria expectativa de intimidad y confidencialidad.

### // 6. ¿Puede la empresa instalar cámaras para controlar a los trabajadores?

Cabe diferenciar tres tipos de cámaras laborales.

- **Estructural laboral**: la cámara necesaria, idónea y proporcionada respecto al fin perseguido de control



## El Tribunal Constitucional (STC 15 marzo 2021) descarta que la nulidad de la prueba obtenida con la violación de derechos fundamentales deba llevar aparejada la calificación del despido como nulo •

permanente, regulada en un protocolo, consultado previamente con los representantes de los trabajadores. El protocolo debe contener de manera precisa la localización, el ámbito del control y sus finalidades, así como reglas de tratamiento temporal de las imágenes, descartando en cualquier caso su presencia en zonas de descanso y esparcimiento de los trabajadores.

- **Hallazgo casual:** la cámara de seguridad en la empresa, previo distintivo general y visible de la Agencia de Protección de Datos, que capta la comisión flagrante de un acto ilícito -penal o laboral- de trabajadores. Se admite este tipo de prueba ante hallazgos casuales de ilícitos de trabajadores por cámaras de seguridad.
- **Coyuntural laboral:** ante indicios acreditados previamente de irregularidades del trabajador, cabe admitir, como medida necesaria, idónea y proporcionada al fin perseguido, sin información previa, una cámara temporal, oculta, y con la finalidad exclusiva de acceso probatorio a la irregularidad cometida. Es el supuesto que genera más inseguridad jurídica, por lo que la cámara oculta será admitida sobre todo si se está en presencia de un ilícito penal cometido por el trabajador.

### // 7. ¿Puede la empresa grabar sonidos de los trabajadores?

Solo lo admite cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad e intervención mínima.

Esta excepcionalidad no ha impedido a la jurisprudencia aceptar sistemas de grabación, con finalidad exclusiva de control laboral, cuando el teléfono es la herramienta principal de trabajo, como sucede en el sector del tele-marketing. Estos sistemas, en todo caso, suelen ir acompañados de una información previa al trabajador.

### // 8. ¿Puede la empresa controlar al trabajador móvil con un sistema de geolocalización?

Se ha reconocido la instalación de sistemas de geolocalización, de manera adecuada y proporcionada, en vehículos de empresa durante la jornada de trabajo, siempre que se informe al trabajador con carácter previo.

De nuevo es obligado establecer un protocolo de esta medida de control consultada con los representantes de los trabajadores y que el trabajador controlado tenga toda la información previa para generar una expectativa de intimidad.

### // 9. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento empresarial de estos límites en el control de los medios de trabajo?

Serán ilícitas las pruebas obtenidas sin respetar estos límites en el control de medios de trabajo, al quedar, entonces, vulnerados derechos fundamentales del trabajador. A su vez, la obtención de este tipo de prueba ilícita abre la vía de reclamación judicial de una indemnización que repare íntegramente el daño causado (por todas, STC 15 marzo 2021).

### // 10. ¿El incumplimiento de estos límites en el control empresarial conlleva la nulidad del despido?

El Tribunal Constitucional (STC 15 marzo 2021) descarta que la nulidad de la prueba obtenida con la violación de derechos fundamentales deba llevar aparejada la calificación del despido como nulo, y considera que no es contrario a la tutela judicial efectiva calificar el despido como improcedente, pese a la nulidad de la única prueba en que se fundamentaba el despido. ]

