



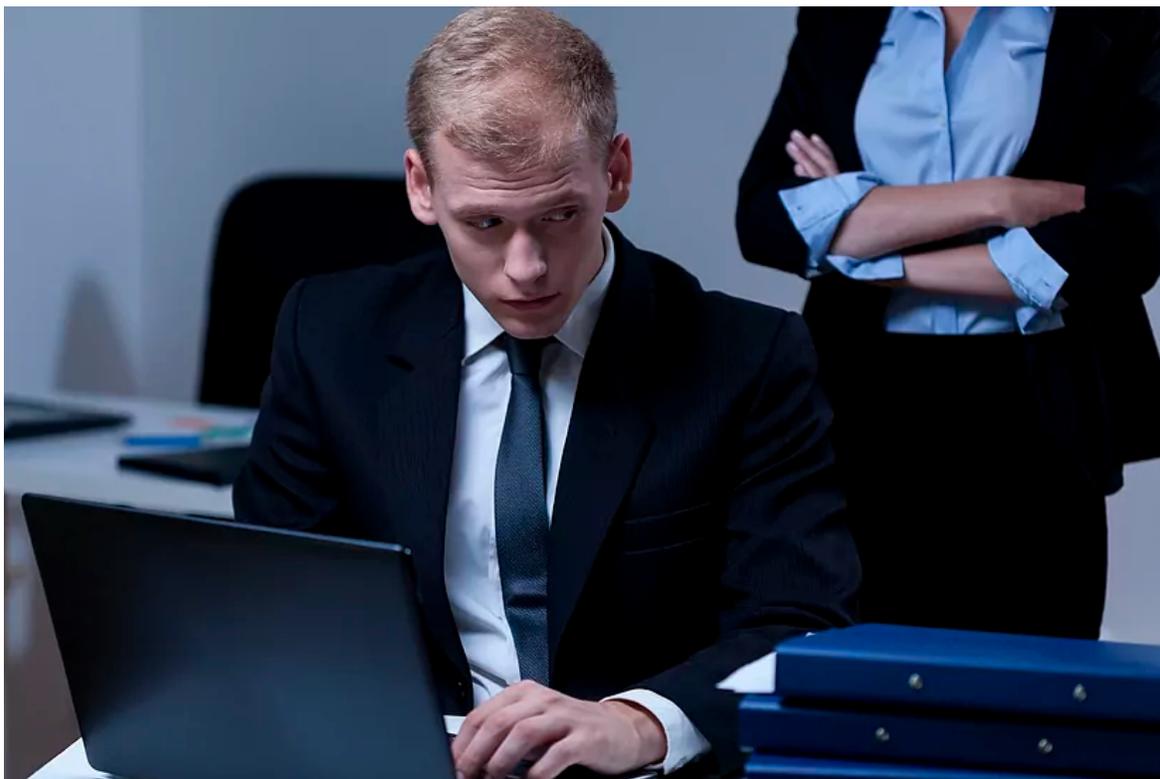
# Expansión

**E** LABORAL

## Las diez líneas que un empresario no puede sobrepasar al vigilar a sus trabajadores

ALEJANDRO GALISTEO Madrid

2 MAY. 2021 - 20:43



**Una reciente sentencia del Tribunal Constitucional obliga a los responsables de negocios a revisar el modo en que supervisan cómo desempeñan su actividad sus empleados.**

El pasado 29 de marzo, el Constitucional dictaba una sentencia en la que, además de corregir al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, provocaba que los responsables de compañías se planteen hasta qué punto pueden monitorizar la labor de sus trabajadores.

Y es que, los magistrados del TC señalaron que una trabajadora que fue despedida porque dedicaba el 70% de su jornada laboral a asuntos personales, algo que la empresa pudo determinar accediendo al contenido de su ordenador sin que ella lo supiera, tiene derecho a ser indemnizada por haber sufrido una vulneración de sus derechos fundamentales.

En esta sentencia, la empresa protagonista de la historia, Amadeus, comunicó a la demandante la apertura de un expediente disciplinario por incumplimientos de la buena fe contractual y desobediencia a las indicaciones de sus superiores jerárquicos que culminó con un despido nulo.

El asunto se fue elevando hasta llegar al TSJ de Madrid, que confirmó que la prueba obtenida con la monitorización del ordenador era ilícita al haberse conseguido violando derechos, aunque calificó el despido como improcedente. Respecto a la indemnización, aseguró que dependía de una vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, el auto aclara que "no

hay prueba del acoso laboral y el despido ha sido calificado de improcedente", por lo que no entró a conocer esta parte del recurso.

Ahora, el Tribunal Constitucional entiende que la actuación del TSJM vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva de la empleada ya que, si bien reconoce que se vieron afectados sus derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, no se pronunció acerca de una eventual compensación.

Para aclarar este asunto y analizar cómo afecta esta resolución a la manera en la que los responsables de las grandes compañías pueden monitorizar el cumplimiento de los trabajadores sin vulnerar la ley, Antonio Pedrajas y Jesús Lahera, socio director y consultor de Abdón Pedrajas Littler respectivamente, establecen un decálogo sobre los límites en el control empresarial de los medios de trabajo.

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

La existencia de una relación laboral implica la que el trabajador está 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; protección de datos personales;

y el secreto de comunicaciones.

Además, la reciente Ley de Protección de Datos Personales ha reforzado estos límites constitucionales, puesto que 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 trabajo.

## **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 compañía está 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". Sólo 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?**

Los empresarios pueden acceder 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 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?**

Sólo lo admite cuando resulte 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 telemarketing. 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.

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

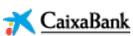
El Tribunal Constitucional, en su reciente sentencia, descarta que la nulidad de la prueba obtenida con la violación de derechos fundamentales, deba llevar aparejada la calificación del despido como nulo, y considera que no es contrario a la tutela judicial efectiva calificar el despido como improcedente,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

Ya se pueden convocar juntas de accionistas virtuales, pero... ¿cómo hay que hacerlo para que sea legal?

Qué propone cada partido para reformar la Justicia madrileña

La Abogacía rechaza la suspensión de la vacunación al turno de oficio en el País Vasco

Comentar

**ÚLTIMA HORA** 

**10:46** Lanzadera incorpora otras 70 empresas

**10:19** A Unicaja y Liberbank les sobra el 10% de Caser

**09:58** Los inversores se lanzan a por el dinero en efectivo

**09:52** El sector manufacturero español alcanza en abril su...

**09:30** Esteve licencia su cocrystal a Kowa Pharmaceuticals en...

**Te puede interesar**

Enlaces Promovidos por Taboola

Invertir en Bitcoin: aspectos a considerar antes de comprar Bitcoin

eToro Blog Post

Madrid: Inmobiliarias furiosas ante este nuevo modelo de venta de casas online

Experts in Money

Gento, padre a los 87 años por una sentencia judicial

Marca

Jesús Quintero, el rey de los silencios que amasó una gran fortuna, cayó en la ruina y vive una jubilación forzada

El Mundo

El Consejo General del Poder Judicial, abierto a acudir al Constitucional contra su reforma

Expansión

El independentismo y los comunes dejarán a Vox sin senador de representación autonómica

Expansión

## COMENTARIOS



Esta noticia aún no tiene comentarios

[Sea el primero en dar su opinión](#)

Comentar

## EDICIONES

Cataluña

C. Valenciana

País Vasco

## OTRAS WEBS DE UNIDAD EDITORIAL

Masters - Escuela UE

Trabajo - Expansión y Empleo

Madrid Fashion Week

Fuera de Serie

Coches - Marcamotor.com

Hemeroteca

Calculadora sueldo neto

Suscripciones Expansión

Unidad Editorial

Expansión en Orbyt

Directorio Empresas

Guía TV

Farmacia - Correo

El Mundo

Directorio Autónomos

Eventos y Conferencias

Farmacéutico

Tienda MARCA

Directorio Ejecutivos

Marca

Cúdate Plus

Nauta360

Diccionario Económico

Medicina - Diario Médico

© 2021 Unidad Editorial Información Económica S.L.

[Términos y condiciones de uso](#)

[Política de privacidad](#)

[Política de cookies](#)

[Certificado por OJD](#)

[Quiénes somos](#)

[Publicidad](#)

Atención al cliente

Apúntate a nuestras newsletters

Síguenos en

**Apuntarme**