

A LITTLER
REGIONAL
EMPLOYER



Antonio Pedrajas Quiles

Socio Director
Abdón Pedrajas Littler
Profesor Dº del Trabajo
CUNEF



Jesús Lahera Forteza

Consultor
Abdón Pedrajas Littler
Catedrático Derecho del
Trabajo UCM



Ana Sancho Aranzasti

Magistrada Sala de
lo Social Audiencia
Nacional



Eduardo Herrero Escandón

Director Relaciones
Laborales
Bankinter

MESA 3 | Control empresarial eficaz: equilibrio, transparencia y buenas prácticas

Colaboradores:



Temas a tratar:

- 1. Control empresarial y derechos fundamentales: ¿dónde está el límite?**
- 2. Informar, consultar o negociar: pasos previos imprescindibles**
- 3. Control digital, videovigilancia, privacidad y protección de datos personales: retos de la empresa**
- 4. Sistemas disciplinarios eficaces: buenas prácticas y riesgos a evitar**
- 5. Canales de denuncia e investigaciones internas: claves para una gestión eficaz**

1. Control empresarial y derechos fundamentales: ¿dónde está el límite?

Visión Normativa

- **Art 38 Constitución Española (CE):** libertad de empresa: organización y control del trabajo asalariado
- **Art 20 Estatuto Trabajadores (ET):** poder de dirección y control de la empresa de los trabajadores
- **Arts-14 a 37 CE:** libertades y derechos fundamentales de los ciudadanos-sección 1ª y 2ª: no discriminación por razones personales, vida e integridad física, intimidad, honor y protección de datos personales, secreto de comunicaciones, libertad de expresión e ideológica, libertad religiosa, libertad de información, tutela judicial efectiva, y todos los derechos constitucionales específicos laborales individuales y colectivos-libertad sindical, negociación colectiva, huelga y conflicto colectivo-proyección constitucional en el contrato de trabajo
- **Art. 4 ET:** derechos fundamentales y básicos de los trabajadores en este marco constitucional-mención en el art.20 ET- Ley orgánica derechos digitales y protección datos personales 3/2018 (LOPD) y otras leyes genéricas de desarrollo de derechos fundamentales

1. Control empresarial y derechos fundamentales: ¿dónde está el límite?

Visión Normativa

- Poder de dirección y control empresa vs derechos fundamentales y básicos del trabajador en el marco de un contrato de trabajo: función clásica de límites del Derecho del Trabajo en cualquier ordenamiento laboral
- **Proyección indiscutible constitucional/legal de los derechos fundamentales del trabajador en el contrato de trabajo**
- **Ponderación jurídica de medidas de control empresarial con los derechos fundamentales del trabajador: jurisprudencia constitucional y ordinaria: la medida debe superar un triple test:**
 - **“Adecuada o idónea”** para la consecución de una finalidad empresarial legítima como el control del cumplimiento del contrato de trabajo
 - **“Necesaria”**, no existiendo otra alternativa con menor riesgo de sacrificio del derecho fundamental 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 del derecho fundamental del trabajo

1. Control empresarial y derechos fundamentales: ¿dónde está el límite?

Visión Normativa

- Casuística de medidas empresariales laborales sujetas a este triple test que ampara su legalidad:

Por ejemplo, control y derecho de intimidad del trabajador (art.20 bis ET y LOPD)- abundante jurisprudencia constitucional y ordinaria

- **Análisis específico de no discriminación por factores personales** (Ley 15/2022 no discriminación):

Justificación de la diferencia de trato, ajena al factor personal, por razones objetivas que responden a un interés legítimo de la empresa: por ejemplo, discriminación por género-abundante jurisprudencia constitucional y ordinaria

1. Control empresarial y derechos fundamentales: ¿dónde está el límite?

Visión Jurisprudencial

- **Notas jurisprudencia Tribunal Constitucional:**
 - El TC insiste en la plena efectividad de los derechos fundamentales. Las empresas no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo (entre otras STCo 88/1985, de 19 de julio, reiterada en otras posteriores).
 - Los derechos fundamentales solo admiten limitaciones en la medida en que la organización empresarial ostenta otros derechos reconocidos constitucionalmente (arts. 33 y 38 CE) e impone la adaptabilidad de todos ellos.
- **Tribunal Supremo:** Punto de partida de la doctrina constitucional anterior.
- **Conclusión:** Desde un punto de vista jurisprudencial, el análisis habrá de contraerse a cada caso concreto. Imposibilidad de llevar a cabo razonamientos genéricos o abstractos, más allá de la prevalencia de unos derechos sobre otros, una vez llevado a término el enjuiciamiento de la situación concreta y específica.

1. Control empresarial y derechos fundamentales: ¿dónde está el límite?

Visión Jurisprudencial

- **Nota Importante a efectos procesales:** Inversión de la carga de la prueba (art. 181.2 LRJS).
- **Incidencia de la Ley 15/2022:** nuevas formas de discriminación (enfermedad). Cambio de la tesis previa sobre enfermedad-discapacidad (TJUE).
- **Cuantificación de la indemnización por daños y perjuicios:** STS 17-12-2025, rcud. 408/2025 (doble vertiente daños y perjuicios/daño moral). Referencia a la LISOS.
- **Negociación colectiva: El control empresarial no se inserta solo en la esfera individual del trabajador, incide en la colectiva (derecho de libertad sindical).**
 - STS 11-11-2025, rec. 204/2024 (Asunto Ayesa): Negociación acuerdos de teletrabajo y política de desconexión digital.
 - STS 6-2-2025, rec. 263/2022 (Asunto Tasaciones Hipotecarias). Mandato imperativo del art. 87.3 LOPD. Criterios de utilización de los dispositivos digitales.

2. Informar, consultar o negociar: pasos previos imprescindibles

2. Informar, consultar o negociar: pasos previos imprescindibles

Visión Normativa

- **Plano colectivo: representantes legales de los trabajadores en la empresa**
- **art. 64.4 y 5 ET:** las medidas empresariales de organización y control de los trabajadores deben ser informadas y consultadas a los representantes legales de los trabajadores: incluye reglas, sistemas y parámetros de algoritmos e inteligencia artificial que afectan a decisiones laborales- búsqueda de acuerdos colectivos de empresa en medidas de control empresarial de trabajadores-las ventajas de un acuerdo colectivo de empresa
- **art.87-90 LOPD:** refuerzo de la consulta a los representantes de trabajadores en el control digital (dispositivos, correos corporativos, cámaras, geolocalización)
- **Papel esencial de la negociación colectiva en medidas de control empresarial**

2. Informar, consultar o negociar: pasos previos imprescindibles

Visión Normativa

- **Plano individual: trabajador afectado por la medida de control empresarial**
- **La jurisprudencia constitucional y ordinaria** de ponderación jurídica del poder de control empresarial y derechos fundamentales del trabajador (triple test adecuación, necesidad y proporcionalidad) ha ido incorporando la obligación de información clara y transparente de la medida al trabajador afectado de manera individualizada-deber empresarial contractual de buena fe y exigencia de protección del derecho fundamental
- **Arts.87-90 LOPD:** reconocimiento legal claro de obligación de información individual al trabajador en el control digital (dispositivos, correos, videocámaras, geolocalización)-expectativa de intimidad-exigencia de protección de datos personales del trabajador
- **Conclusión medidas control empresarial laboral:** protocolos de consulta/negociación con los representantes legales de los trabajadores en empresas (ventajas de un acuerdo colectivo) y protocolos de información individualizada, clara y transparente, a cada trabajador afectado con transmisión de finalidad legítima y alcance del control de la empresa

2. Informar, consultar o negociar: pasos previos imprescindibles.

Visión Jurisprudencial

- **Plano colectivo, derecho de información y consulta, : STC 7-11-2005, rec. 874/2002:** la libertad de información "*constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical (...) el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales...*". Contenido adicional.
- **Colisión con datos de carácter personal.**
- **Limitaciones al derecho de información: STS CA 9-2-2021.** Derecho información de los sindicatos en materia del control de la temporalidad. No obligación entrega de datos.
- **STS 21-11-2024, rc. 218/2023: Caso Ericsson.** Registro salarial y RD 902/2020 (art. 5). Media y mediana. Datos individualizados de salarios. ¿Laguna legal?
- **STS 24-3-2026, rc. 249/2025. Despido colectivo Cruz Roja:** Derecho de información en el periodo de consultas de un despido colectivo. Relevancia en la forma de entrega de dicha información.

2. Informar, consultar o negociar: pasos previos imprescindibles.

Visión Jurisprudencial

- **Plano individual: Jurisprudencia del TS:**
 - **STS 28-1-2026, rcud. 1947/2024:** Ilícitud prueba de videovigilancia en juicio.
 - **STS 14-1-2025, rcud. 5248/2023:** Despido disciplinario. Validez de la prueba de videovigilancia. Información a la trabajadora.
 - **STS Pleno 18-11-2024, rcud. 4735/2023:** Audiencia previa en todo despido disciplinario. Problemas en su aplicación práctica:
 - Forma del expediente previo.
 - Duración.
 - Excepciones: razonabilidad en la decisión empresarial de no llevar a cabo el expediente.
 - Consecuencias de su incumplimiento.
 - **Comunicación clara y precisa de las medidas de control empresarial a adoptar.**
 - **OJO: STC 148/2025, 9 de septiembre.** Extensión de la garantía de indemnidad a la reclamación a la RLT.

2. Informar, consultar o negociar: pasos previos imprescindibles.

Visión Práctica Empresarial

Algunos ejemplos de buenas prácticas:

- Implantación empresarial (y posteriores mejoras) del Código de Ética interno: derecho de información concedido a la Sección Sindical.
- Canal de Denuncia Confidencial; doble consulta:
 - Incluido en el propio Código de Ética.
 - Derecho de información y consulta a la Sección Sindical en la implantación de la Política del Canal de Denuncias.
- Política de Desconexión digital y Sistema de Registro Horario:
 - Negociación colectiva sectorial: delimitación del “colectivo identificado” excluido de aplicación.
 - Derecho de información y consultas a la Sección Sindical en la implantación empresarial de ambas.
- Participación del Sindicato en Sistema de registro horario, y la delimitación del “colectivo identificado” excluido de su aplicación.

3. Control digital, videovigilancia, privacidad y protección de datos personales: retos de la empresa

3. Control digital, videovigilancia, privacidad y protección de datos personales: retos de la empresa

Visión Normativa

- **Arts.87-89 LOPD: regulación legal del control digital, videovigilancia y protección de datos personales en las empresas (recepción de jurisprudencia constitucional y ordinaria consolidada)**
- **Art.87 LOPD: dispositivos digitales de la empresa utilizados por el trabajador: control:** ponderación con intimidad (triple test), consulta con representantes trabajadores e información individualizada-protocolos de uso (posible restricción o prohibición de uso privado) y de monitorización (ponderación con secreto de comunicaciones)-finalidad legítima y alcance del control-casuística
- **Art. 89 LOPD: videovigilancia y grabación de sonido en la empresa como herramienta de control:** 1º cámara estructural laboral (ponderación intimidad y protocolos colectivos e individuales, muy restrictiva, aún más en sonidos), 2º cámara de seguridad con hallazgo casual de ilícito laboral (distintivo APD, prueba lícita), 3º cámara oculta ante indicios claros de irregularidad laboral (jurisprudencia TEDH)-casuística

3. Control digital, videovigilancia, privacidad y protección de datos personales: retos de la empresa Visión Normativa

- **Art.90 LOPD: geolocalización del trabajador como herramienta de control empresarial:** ponderación jurídica intimidad y datos personales (triple test, restrictivo-vehículos de uso laboral), protocolos colectivos e individuales con información clara y transparente-tratamiento datos personales
- **Art.6 reglamento europeo protección de datos personales 2016/679: tratamiento lícito de datos personales del trabajador en la empresa:** cobertura legal/necesario para la ejecución del contrato de trabajo/responda a interés legítimo laboral de la empresa-difícil aceptación de consentimiento en el marco de un contrato de trabajo desigual entre partes-casuística
- **Art.9 reglamento europeo protección datos personales 2026/679:** datos personales especialmente protegidos: tratamiento muy restrictivo en la empresa-casuística

3. Control digital, videovigilancia, privacidad y protección de datos personales: retos de la empresa

Visión Jurisprudencial

STEDH:

- **STEDH 3-4-2007:** Copland frente a Reino Unido.
- **STEDH 12-1-20216 y 5-9-2017 (Gran Sala):** Doctrina Barbulescu.
- **STEDH 22-2-2018:** Lieberth contra Francia.
- **STEDH 6-11-2025:** Guyvent contra Ucrania.

STCO:

- **STC 98/2000, DE 10 DE ABRIL:** Asunto Casino La Toja
- **STC 186/2000, de 10 de JULIO:** Asunto Ensidesa
- **STC 29/2013, de 11 de febrero:** Asunto Universidad de Sevilla
- **STC 39/2016, de 3 de marzo:** Asunto Bershka

3. Control digital, videovigilancia, privacidad y protección de datos personales: retos de la empresa Visión Jurisprudencial

- **Conclusiones de la doctrina del TEDH:**
 - La vida privada comprende actividades profesionales: interpretación amplia.
 - Protección de la correspondencia, forma parte de la vida privada. Sentencia Copland. La comunicación electrónica forma parte de la comunicación social.
 - Ausencia de prueba de la información previa de la extensión de la vigilancia y su naturaleza.
 - No se informó al tribunal nacional de la vigilancia de las comunicaciones electrónicas y si la misma podía llevarse a efecto por vías menos invasivas.

Doctrina Constitucional:

Asuntos La Toja Y Ensidesa: Examen del triple juicio de constitucionalidad: medida necesaria, proporcionada y respetuosa con el contenido esencial del derecho.

Asuntos Universidad de Sevilla y Bershka: Matiza la doctrina anterior. La información debe ser previa y expresa, precisa, clara e inequívoca sobre la finalidad de control de la actividad. El consentimiento se entiende implícito en el contrato, siempre que el tratamiento de los datos sea necesario para el control de la actividad laboral.

3. Control digital, videovigilancia, privacidad y protección de datos personales: retos de la empresa

Visión Práctica Empresarial

- Previsión en Código de Ética del carácter profesional exclusivo de todas las herramientas informáticas facilitadas a la plantilla: *“El uso personal de las mismas solo resultará admisible en la medida en que constituya un uso mínimo y conforme con los valores corporativos (...)”*.
- Previsión en Código de Ética de la posibilidad de monitorización del correcto uso de las herramientas digitales, y posible repercusión disciplinaria.
- Existencia de límites autoimpuestos : el acceso a cuentas de correo está restringido:
 - Únicamente por el Director de la División de Auditoría Interna.
 - Causas justificadas y con el objeto de investigar posibles irregularidades (indicios concretos).
 - Siempre respetando la legislación aplicable en cada país donde opera el Grupo Bankinter.
- Especial responsabilidad en la adecuada custodia de datos personales de clientes, en una materia tan sensible como la económica-financiera. Relevancia de la formación reiterada, de la existencia de recordatorios y de la aplicación del régimen disciplinario.

4. Sistemas disciplinarios eficaces: buenas prácticas y riesgos a evitar

4. Sistemas disciplinarios eficaces: buenas prácticas y riesgos a evitar

Visión Normativa

Art.58 ET: poder disciplinario de la empresa: remisión faltas y sanciones del convenio colectivo aplicable: prohibición legal de multas de haber y minoración de descansos retribuidos ni reducción de vacaciones: suspensiones de empleo y sueldo.

1º Referencia el **convenio colectivo aplicable (sector/empresa)**: incumplimientos contractuales laborales del trabajador: faltas leves, graves y muy graves: sanciones disciplinarias en cada falta leve, grave y muy grave con criterios de graduación: suspensiones de empleo y sueldo (1 día en adelante): procedimientos previstos siendo obligado siempre carta escrita de sanción disciplinaria en faltas graves y muy graves

2º Es esencial manejar **pruebas lícitas** que acreditan la falta leve, grave o muy grave del trabajador que justifica la sanción disciplinaria correspondiente-remisión a bloques 1, 2 y 3 con respeto a derechos fundamentales del trabajador-es esencial la proporcionalidad y graduación conforme cada conducta sancionada

4. Sistemas disciplinarios eficaces: buenas prácticas y riesgos a evitar

Visión Normativa

3º Para realizar un **despido disciplinario procedente (art.54 ET)** es imprescindible manejar el catálogo de faltas y sanciones disciplinarias del convenio colectivo aplicable: principio de proporcionalidad y graduación: conductas especialmente graves (o reiteradas) dentro de cada marco convencional que justifican el despido: cumplimiento de la exigible audiencia previa del trabajador con derecho a defensa antes de la entrega de la carta del despido disciplinario

4º **Impugnaciones judiciales de sanciones disciplinarias (art.58 ET) están protegidas por la tutela judicial efectiva (arts.114-115 Ley jurisdicción social 36/2011, LJS):** defensa jurídica de la empresa con pruebas lícitas: sentencia sanción disciplinaria confirmada, revocación total, revocación parcial o nula. **Impugnaciones judiciales de despidos disciplinarios (art.54-56 ET y 103-110 LJS):** sentencia despido procedente, improcedente y nulo.

4. Sistemas disciplinarios eficaces: buenas prácticas y riesgos a evitar

Visión Jurisprudencial

- **Investigación de los hechos denunciados:** ojo con la prescripción.
- **Audiencia previa.** Expediente contradictorio en caso de RLT (art. 55.1 ET)
- **Carta de despido:** contenido claro, preciso y suficiente de la infracción que motiva el despido. No basta la descripción genérica de la misma.
- **Transgresión de la buena fe contractual:** ¿Cajón de sastre? Adecuada tipificación de los hechos.
- **Despido por disminución del rendimiento:** dificultades de prueba.
- **Posibles colisiones con los derechos fundamentales:** despido al final de una IT. Incidencia de la Ley 15/2022.
- **Ajustes objetivos y razonables en caso de una IPT.** Falta de adopción y sus consecuencias.
- **Sanciones por absentismo** y su incidencia en los planes de retribución variable de la empresa.

4. Sistemas disciplinarios eficaces: buenas prácticas y riesgos a evitar

Visión Práctica Empresarial

- Se incluye en un Anexo al Código de Ética el Procedimiento Sancionador.
- La práctica de audiencia previa es pionera y se viene haciendo desde hace más de 15 años: se concede un plazo obligatorio de alegaciones de 4 días laborales en los procedimientos de investigación por el Departamento de Auditoría.
- Más avanzado que el propio Convenio Colectivo de Banca, que no prevé la concesión de un plazo de alegaciones con carácter general.
- Existe un Departamento interno que centraliza las investigaciones, garantizando la objetividad y cualquier posible sesgo subjetivo por cercanía: elaboración de un informe completo, que constituye la principal herramienta para redactar la carta de sanción.
- Existencia de conflicto entre interpretaciones judiciales y normativa sectorial: prohibición de multas de haber vs. la existencia de regulación sectorial que obliga a devolver retribución variable percibida indebidamente: MIFID, claw back.

5. Canales de denuncia e investigaciones internas: claves para una gestión eficaz

5. Canales de denuncia e investigaciones internas: claves para una gestión eficaz

Visión Normativa

- **Ley 2/2023 de denuncia interna: proyección en las relaciones laborales de las empresas: obligación legal de canal de denuncia interna de todas las empresas de al menos 50 trabajadores.**
 - *Acción u omisión que pueda constituir infracción de Derecho de la Unión Europea siempre que entre dentro del ámbito de aplicación del art. 2 de la directiva 2019/1937, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento interno, afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, o incidan en el mercado interior, incluida la normativa europea de libre competencia, ayudas públicas y ventajas fiscales*
 - *Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal, incluyendo las que implican quebranto económico de Hacienda Pública y de Seguridad Social*
 - *Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracciones administrativas graves o muy graves: incidencia laboral: infracciones administrativas graves o muy graves en el marco de la LISOS-también protocolos específicos denuncia interna de acosos morales y sexuales*

5. Canales de denuncia e investigaciones internas: claves para una gestión eficaz

Visión Normativa

- **Implantación de canal interno por la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores:** confidencialidad denunciante, denuncias anónimas, comunicaciones escritas o audios, tratamiento efectivo de la denuncia por parte de la empresa con plenas garantías, responsable del sistema, política de defensa del denunciante, procedimiento de gestión de información con reglas legales, publicidad en empresa de reglas de uso, tratamiento lícito datos personales
- **Protección del denunciante:** información veraz: prohibición de represalias y garantía de indemnidad: nulidad de actos e indemnizaciones de daños: despido nulo

5. Canales de denuncia e investigaciones internas: claves para una gestión eficaz. **Visión Jurisprudencial**

- **STCO 10-2-2025: Vulneración del derecho a la integridad moral tras denuncia a compañeros por irregularidades. Desplazamiento de la carga probatoria.**
- Funcionario de la Policía Local de Torrevieja que advierte la comisión de irregularidades administrativas: falta control dinero multas pagadas en efectivo o control sistemático a determinados locales de ocio, ausente en otros.
- Denunciado los hechos, su superior obvia la denuncia y a partir de dicho momento comienza a sufrir una serie de irregularidades sobre su persona y trabajo.
- Demanda de responsabilidad patrimonial por acoso laboral, estimada en la instancia por el Juzgado de lo Contencioso administrativo pero anulada en el recurso interpuesto ante la Sala de lo C-A de la Comunidad Valenciana.
- Petición de amparo ante el TC.

5. Canales de denuncia e investigaciones internas: claves para una gestión eficaz

Visión Jurisprudencial

- **Consideraciones del Tribunal, que concede el amparo:**
- - **Fd 3º:** Análisis del concepto de “acoso laboral” desde un punto de vista constitucional. Si la represalia deviene de una denuncia previa, entra en conexión con el art. 24 CE y la garantía de indemnidad.
- - **Fd 4º:** Inversión de la carga de la prueba (vulneraciones que afectan a la integridad moral). Y garantía de indemnidad: lo relevante no es la denuncia, sino si la situación de acoso viene motivada por esta última.
- **Mención expresa al art. 38,4 de la Ley 2/2023:** Inversión carga de la prueba en caso de situaciones de acoso ante denuncia de infracciones graves y muy graves.
- Examen de los hechos y de los elementos de la “intención y vejación” por parte de la Administración. Se reprocha la conducta del Ayuntamiento demandado, a quien se imputa no solo llevar a cabo alguna de las conductas hostigadoras sino también, no brindar la protección a cualquier informante ante la denuncia de irregularidades graves conocidas por su actividad profesional.

5. Canales de denuncia e investigaciones internas: claves para una gestión eficaz

Visión Práctica Empresarial

- Existencia desde hace más de 15 años de un Canal de Denuncia.
- Actualización reciente y adaptación a la normativa reciente, con intervención sindical (información y consultas) en su actualización.
- Existencia de sistemas internos: Protocolo de Prevención de Acoso laboral y sexual desde 2008, en relación con Planes de Igualdad, con diversos canales de denuncia e intervención empresarial.
- A petición expresa del denunciante: utilización de personal externo experto para la realización de determinadas investigaciones que así lo requieran.
- Garantía del anonimato, incluso con denuncia anonimizada. Admisión incluso de llamadas telefónicas no identificadas, siempre que se aporte información mínima que permita realizar una investigación.
- Necesidad de contar con respuestas y recomendaciones alternativas frente a denuncias en las que se constata que no existe acoso laboral, pero sí una mala relación personal: separación inmediata de las personas implicadas.

Lunch

Volvemos a las 15:15 h.

