

## **LA INTIMIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO: EVIDENCIA VS DERECHOS FUNDAMENTALES**

### **1.-INTRODUCCION**

La presente ponencia trata de estudiar los conflictos que surgen al disponer los empresarios de un poder de vigilancia y control sobre sus trabajadores y los derechos fundamentales que protegen a los trabajadores, todo ello visto desde un punto de vista laboral.

Y que a la hora de pre-constituir prueba o constituir la misma, sea útil y positiva a los fines interesados.

No existiendo una normativa específica y clara sobre las nuevas tecnologías y el control que puede ejercer la empresa sobre los trabajadores, concretamente a través de los instrumentos informáticos y telemáticos que alcanza tanto la actividad laboral como la extra-laboral.

Deberemos basarnos en la jurisprudencia en relación a la normativa existente, aunque la misma no disponga expresamente las situaciones que se producen con la aparición de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales.

La aparición de las nuevas tecnologías y su implantación en las empresas ha provocado una verdadera revolución en las relaciones laborales. En efecto, en la mayoría de las actividades productivas se

utilizan instrumentos telemáticos o informáticos, que si bien optimizan y simplifican la prestación laboral, paralelamente permiten acumular gran número de datos que no solo se almacenan, sino que también se relacionan y entremezclan, obteniendo una completa información que abarca, tanto la actividad laboral, es decir el trabajo, como la persona del trabajador.

A través de las nuevas tecnologías el empleador pasa a controlar, no solo la actividad productiva, sino también la persona del trabajador.

Es en este punto donde se plantea la tensión entre esta amplia posibilidad de vigilancia por parte del empresario y los derechos de los trabajadores, en especial el derecho a la intimidad, aunque también pueden verse afectados otros derechos, como el derecho al secreto de las comunicaciones, a la libertad sindical o a la huelga.

Ante este conflicto de derechos se hace preciso determinar el alcance de cada uno de ellos y los límites que a su ejercicio impone la correlativa existencia de ciertos derechos, cuyo titular es el otro sujeto de la relación laboral.

La doctrina es unánime al poner de relieve la escasa regulación de los derechos fundamentales en las normas laborales, contemplando, de forma especial, dado su carácter, el Estatuto de los Trabajadores.

Así podemos citar como preceptos que, de forma específica, se ocupan de dicha cuestión, los artículos 4, 8.3.a), 18, 20 y 50 del Estatuto de los trabajadores y artículos 7, 8, 9, 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/00 de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social.

Por tanto debemos empezar por ver que nos dice al respecto la Constitución Española (en adelante C.E.) y el Estatuto de los Trabajadores (E.T.), para poder más adelante de mi exposición poder determinar qué pruebas pueden resultar lícitas o ilícitas, según haya sido el medio de obtención de las mismas o se hayan cumplido los requisitos que establece la jurisprudencia a tales efectos.

El art. 18 de la C.E. establece:

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. 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.

Y el art. 4. 2 e) del E.T. establece "2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo."

Por otro lado el art. 38 de la C.E. dispone "Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación." y el art. 20,3 del E.T. dice "Dirección y control de la actividad laboral.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso."

## 2.-DERECHO CONSTITUCIONAL A LA INTIMIDAD

Nos centraremos más en el estudio del derecho a la intimidad, pues es el mayormente atacado por las nuevas tecnologías y por tanto merece un estudio detallado para conseguir una respuesta lo más clara posible a sí dicho derecho fundamental es agredido o no por los medios informáticos y telemáticos.

El Tribunal Constitucional en jurisprudencia constante desde la Sentencia 88/1985 de 19 de julio, la cual estableció que *“la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano...”* y continua diciendo *“Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa, que establece el art. 38 del texto constitucional, legitima el que quienes prestan servicios en aquellos 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”*

Así mismo, dicho Tribunal ha venido afirmando que las posibles limitaciones a dicho derecho fundamental deben estar fundadas en una previsión justificada, desde el punto de vista constitucional. La actividad de control y vigilancia por parte del empresario tiene que estar necesariamente orientada a la comprobación del correcto cumplimiento de los deberes laborales en relación con el trabajo pactado en el contrato, sin que estén amparadas por dicho poder

aquellas indagaciones que excedan el concreto ámbito laboral donde se desarrolla la prestación de servicios.

Como cuestión previa hay que decir que se trata de un derecho irrenunciable, el derecho a la intimidad, por lo que cualquier renuncia del trabajador a la misma se considerará nula.

Pero ello no obsta para que el trabajador pueda prestar su autorización expresa o consentimiento, si bien nunca cabría una renuncia previa y general.

Tampoco tendrá efecto alguno el consentimiento tácito que se podría derivar del conocimiento por parte del trabajador de los medios de control, por cuanto el art. 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982, de Protección del derecho al honor, la intimidad y la propia imagen, es tajante al exigir el consentimiento expreso. Si bien los Tribunales ya se han definido en algunas ocasiones que con el simple conocimiento del trabajador de esa posible intromisión en su ámbito protegido por el derecho a la intimidad se ha entendido lícito, como más adelante veremos.

El derecho a la intimidad no es un concepto definido ni en la Constitución ni en la Ley Orgánica, constituyendo un concepto jurídico indeterminado, que en cualquier caso el concepto clásico que pudiera resultar de las interpretaciones jurisprudenciales o doctrinales en sus inicios, dicho concepto ha quedado totalmente superado por la eclosión informática, en general del desarrollo del mundo cibernético.

Por la doctrina ha acabado afirmando que la intimidad actualmente se denomina privacidad, entendiendo como tal la intimidad en su manifestación actual, lo cual se proyecta sobre las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas.

Como ya antes hemos anunciado no solo se puede ver perturbado el derecho fundamental a la intimidad que tiene el trabajador, sino también el secreto de las comunicaciones.

Nos encontramos , como mínimo, con dos derechos enfrentados, el derecho de organización del empresario y la libertad de empresa, recogido en el art. 38 de la C.E., como hemos visto anteriormente, por un lado y por otro el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del art. 18 de la C.E., que también hemos visto anteriormente.

El Tribunal Constitucional ha dictado numerosas sentencias que tratan sobre estos derechos fundamentales que se encuentran en continuo conflicto, y el mismo Tribunal nos afirma que es necesario buscar un punto de equilibrio entre ambos intereses, concretamente en su sentencia 186/2000, que declara que *“el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el art. 20.3, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo”*, pero por otro lado en la misma Sentencia el Alto Tribunal reconoce que *“el derecho a la intimidad no es absoluto y que puede ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que dicho recorte sea necesario, proporcionado, idóneo y respete el contenido esencial, es decir, que no lo desdibuje de tal manera que lo haga irreconocible”*.

De la doctrina constitucional se sigue que las facultades de vigilancia y control empresariales no le autorizan para realizar intromisiones ilegítimas en la intimidad de los trabajadores, salvo que esta intromisión supere el juicio de proporcionalidad, es decir el triple test: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Así aunque el trabajador en su contrato de trabajo o en anexos al mismo haya suscrito que autoriza a que la empresa el acceso al ordenador del trabajador propiedad de la empresa, así como al correo electrónico de trabajador, apertura de archivos y ficheros de carácter personal, comprobación de las páginas de internet visitadas, instalación de cámaras de video-vigilancia, etc.; es decir haya dado su consentimiento expreso, el mismo es visto por los Tribunales con cautela.

Por tanto, exista o no consentimiento del trabajador, y sea éste expreso o presunto, la intromisión empresarial únicamente procederá el triple test de proporcionalidad anteriormente citado.

### **3.-COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES D ELOS TRABAJADORES**

El art. 64.5. f) del E.T establece que el Comité de empresa tendrá competencia para emitir informes, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas sobre implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Por tanto, la empresa ha de informar al Comité, antes de implantar cualquier sistema de control, sin que quede eximido de esta obligación por el hecho de que el trabajador haya prestado su consentimiento.

El hecho de que el Comité conozca las medidas de control adoptadas por la empresa, no supone que su conducta quede legitimada, sino únicamente que ha cumplido el requisito legalmente establecido para instalar sistemas de control.

El informe del comité o Delegado de los trabajadores no es vinculante en cualquier caso.

#### **4.-EL CORREO ELECTRONICO**

El correo electrónico no se encuentra regulado dentro del ordenamiento jurídico laboral, por lo que hay que acudir a la jurisprudencia para resolver los conflictos que se planteen con el uso del correo electrónico en el ámbito laboral.

En principio, el acceso al correo electrónico ajeno sin el consentimiento de los comunicantes, vulneraría el secreto de las comunicaciones reconocido en el art. 18 C.E.

Entendiendo aquí el concepto de "secreto" desde un punto de vista formal.

Así mismo podría vulnerar su derecho a la intimidad, si el contenido del mensaje hace referencia a la parcela íntima de su vida.

En un principio el acceso al correo electrónico podría vulnerar ambos derechos fundamentales, pero también reconoce el poder de control y vigilancia del empresario, por lo que para resolver el conflicto entre

ambos intereses el Tribunal Constitucional acude al criterio de proporcionalidad.

Deberemos pues, valorar la proporcionalidad, por un lado si la medida adoptada es idónea para conseguir los objetivos propuestos, si no existe otra menos gravosa y en tercer lugar si de su aplicación o inaplicación se derivan más perjuicios que beneficios; entonces si se cumplen dichos requisitos, la intromisión se considerará legítima.

## **5.-ORDENADOR Y/O INTERNET**

La intimidad del trabajador se extiende por supuesto a los archivos personales del trabajador que se encuentren en el ordenador.

Por lo que se refiere a “los rastros” que se dejen de la navegación en internet, estos datos también entran dentro del derecho a la intimidad del trabajador, según Sentencia de 3 de abril de 2007 del Tribunal europeo de Derechos Humanos.

Como premisa hay que concluir que para salvaguardar el derecho a la intimidad de los trabajadores, la empresa debe advertir previamente sobre el uso y control del ordenador.

Si bien como hemos dicho anteriormente aunque esa advertencia o consentimiento sea incluso expreso, lo cierto es que los Tribunales han tenido decisiones de signo muy variado, aunque en los últimos

años, el TS ha unificado su doctrina de forma que las partes pueden valorar en cada momento si se puede realizar ese control por parte de la empresa, o si los trabajadores consideran vulnerados sus derechos fundamentales.

La Sentencia del TS, Sala IV de lo Social, de fecha 06.10.2011, que se dicta en Sala General y con voto particular, al que se adhieren 4 Magistrados, es decir un tercio de la Sala no estaba de acuerdo con este resultado de la Sentencia, sino todo lo contrario, lo cual es importante tener en cuenta para considerar en su término justo el resultado de esta Sentencia que considera que existiendo una prohibición de utilización de ordenadores, móviles e internet para fines propios, el control empresarial ejercido es válido, aunque no se hay avisado de la instalación de sistemas de control del uso del ordenador, y por tanto no supone vulneración de derecho fundamental alguno.

La sentencia admite la facultad de control por parte del empresario y la licitud de una prohibición absoluta del uso del ordenador para fines personales, sosteniendo que 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 o al secreto de las comunicaciones, porque al no existir una situación de tolerancia del uso personal tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad y porque, si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo.

En Sentencia del TS, sala IV, de 8.03.2011, se declara la existencia de vulneración de derecho a la intimidad por registrar el ordenador sin existir advertencia previa sobre posibles límites de utilización y de realización de controles.

Así tanto la Sentencia del TS 26-09-2007, como la referida de 08-03-2011, se ha mantenido que para llevar a cabo el control del uso del ordenador la empresa tenía que establecer con carácter previo las reglas de uso de los mismos, con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales de utilización para fines personales; siendo necesario, además, informar a los trabajadores que va a existir un control sobre el uso correcto de tales medios y las medidas que a tal fin se van a adoptar.

En este sentido ya existían reiteradas Sentencias de los TSJ, que entendían que existía vulneración de derechos fundamentales, por existir una extralimitación del poder empresarial, concretamente la Sentencia del TSJ de Madrid de 5 de noviembre de 2008, por cuanto se realizó un registro en el ordenador del trabajador en su ausencia, sin advertencia previa sobre posibles límites de utilización por parte del trabajador.

Todo ello nos lleva a la conclusión que cualquier intromisión en los ordenadores, correos electrónicos o rastros de internet, que siendo dichas herramientas propiedad de la empresa, habrá que ser extremadamente cautelosos a la hora de conseguir las evidencias necesarias para probar una actitud negligente del trabajador, por tanto si además de tener un consentimiento expreso del trabajador, se le avisa de la instalación de un router, o en su defecto se le informa al comité de empresa o de todo ello se hace en presencia del trabajador y de los representantes de los trabajadores y evidentemente se pone a buen recaudo la prueba obtenida, o haciendo todo ello en presencia de Notario, firmando todos los presentes los datos obtenidos y pruebas al respecto.

## **6.- CAMARAS DE VIDEO VIGILANCIA**

El tema de la instalación de circuitos cerrados de vigilancia de imagen y/o sonido en el centro de trabajo, puede plantear conflictos entre el derecho a la intimidad de los trabajadores y la facultad de vigilancia y control de la empresa.

En cualquier caso ya Sentencia del TSJ de Galicia de 21-4-1995, declara que "por regla general, la grabación de imágenes a través de medios de control a distancia no vulnerará derecho alguno, ya que el lugar de trabajo devine "lugar público"." Evidentemente no todas las dependencias de la empresa tienen ese carácter, y así ya fue declarado en sentencia del TSJ de Andalucía de 17-1-1994, quedando excluidas las dependencias tales como los lavabos, vestuarios, e incluso salas de descansos.

En cualquier caso la doctrina sentada del Tribunal Constitucional nos da la solución a las incógnitas que se nos puedan plantear en este sentido, y concretamente a raíz de la Sentencia del TC 186/2000, que se pueden resumir en los siguientes puntos:

**a)** La empresa puede utilizar medios audiovisuales de control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, pero no la vida íntima, circunscribiéndose a aquellos otros en que se realiza la prestación de servicios, si sospecha razonablemente de la comisión de conductas ilícitas graves por parte de los trabajadores.

En otras palabras, el derecho a la intimidad no abarca las relaciones

sociales y profesionales en las que se desarrolla la actividad laboral.

**b)** Dado que los derechos fundamentales gozan de una posición preeminente, la limitación de los mismos debe ajustarse al principio de proporcionalidad (es decir, ver si se cumplen los requisitos de necesidad, obligatoriedad y proporcionalidad en sentido estricto).

**c)** El hecho de que la instalación de circuito de televisión no fuera previamente puesta en conocimiento del Comité de empresa carece de trascendencia constitucional ya que de lo que se trataba era de averiguar si efectivamente se estaba cometiendo conductas ilícitas o irregulares por parte de tres trabajadores determinados sobre los cuales había sospechas fundadas, y no genéricamente.

Así es reiterada la jurisprudencia que entiende que el poder de vigilancia no presupone una lesión a la dignidad del trabajador. En definitiva, no se atenta al derecho a la propia imagen cuando la grabación de la actividad laboral no persigue su divulgación ni se ha obtenido invadiendo la esfera íntima del trabajador.

No hay que olvidar el art. 64, 5, f) del ET., antes mencionado sobre la obligatoriedad de la empresa de solicitar el informe no vinculante con carácter previo a la implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, pero no hay que olvidar dos cuestiones que en cualquier caso el control de trabajo desde el punto de vista del Comité de empresa siempre tiene un carácter objetivo y además colectivo nunca individual.

Por último, con referencia a las cámaras de video-vigilancia, el empresario no está obligado por el principio de buena fe que debe regir entre las partes unidas por un contrato (Art. 7 del CC) a

comunicar al trabajador que va a ser sometido a vigilancia cuando, precisamente, tal medida se adopta con una finalidad preventiva ante el temor de posibles transgresiones de las obligaciones laborales. Interpretación que se ve corroborada por el dato de que –salvo error u omisión– ningún pronunciamiento judicial ha declarado un despido nulo o improcedente por el mero hecho de que el trabajador no hubiera sido informado previamente de que era objeto de vigilancia por parte de la empresa.

En ese sentido, tenemos una reciente Sentencia del TSJ de Galicia de 7-06-2012, que considera que no hay vulneración alguna de derecho fundamental la instalación de cámaras de video en el centro de trabajo para el control de la actividad laboral, al ser una medida justificada, idónea, necesaria y equilibrada con la finalidad perseguida, estando además la zona video-vigilada señalizada con pegatinas avisadoras sobre su existencia y grabación.

La eficacia probatoria de las imágenes grabadas del trabajador, ya está previsto en nuestro ordenamiento procesal laboral, conforme al art. 90 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que establece que

**“Artículo 90. Admisibilidad de los medios de prueba.**

1. Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

2. No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas.....”

El empresario podrá recurrir a las imágenes obtenidas mediante una videocámara cuando tengan relación con el objeto del proceso y puedan servir para formar la convicción del Tribunal.

A modo de conclusión se constata que la adopción de medidas de vigilancia con el fin de verificar el correcto cumplimiento de la prestación laboral no presupone, por sí solo, vulneración de derecho fundamental alguno. Tampoco se infringe ninguna disposición de legalidad ordinaria por no informar de tal decisión a los representantes legales de los trabajadores –si los hubiere– o al propio trabajador vigilado, puesto que, por muy anacrónico que parezca, el ET ni consagra tal derecho de información ni obliga al empresario a suministrar información previa sobre las medidas adoptadas en el ejercicio regular de su poder de vigilancia. Pero la prueba así obtenida y que surte plenos efectos en el orden laboral pudiera no ser pertinente en el proceso penal, por cuanto que podría cuestionarse si se ha conculcado, o no, el artículo 24.2 CE.

## **7.-OTROS SISTEMAS TECNOLOGICOS**

Hay que hacer mención asimismo, a la intervención a las **escuchas telefónicas** mantenidas por los empleados, la regla general es clara, el empresario no podrá intervenir las conversaciones telefónicas de sus trabajadores a menos que el teléfono sea el medio a través del

cual se realiza la prestación laboral, como ocurriría en el caso de la técnica del «tele-marketing», ya que en estos supuestos, y previo aviso a los trabajadores, el empresario podrá vigilar dichas conversaciones con el objeto de corregir prácticas realizadas en el desempeño del trabajo, y ello se refleja en la Sentencia del TSJ de Catalunya de 26.01.2006.

Pero en este caso la cautela debe ser tan delicada o más que en los casos anteriores, y por supuesto cumplir los tres requisitos de proporcionalidad ya repetidos, y por supuesto con consentimiento expreso y claro por parte del trabajador y conocimiento de dicha práctica por el Comité de empresa si lo hubiere.

Para cualquier otra medida, deberá solicitarse por los medios judiciales, véase como diligencias preliminares solicitando autorización judicial, etc...

Últimamente un nuevo dispositivo instalado en los vehículos y/o móviles, el **GPS** ha sido enjuiciado por nuestros Tribunales, pues para su implantación al igual que cualquier otro medio tecnológico debe ser conocido por el trabajador previamente, y en caso de utilizarse como medida de control de la empresa sobre la prestación de servicios del trabajador deberá quedar acreditada la proporcionalidad de la medida con el fin perseguido para que ello no suponga vulneración de derecho a la intimidad.

En este sentido tenemos la Sentencia del TSJ de Catalunya de 5-03-2012, que considera que el uso del GPS y su utilización como prueba en el acto de juicio para acreditar los hechos motivadores del despido de un trabajador no vulnera derecho fundamental alguno.

Por otro lado tenemos una reciente Sentencia del TS, de 21.06.2012, que considera vulnerados los derechos del trabajador al instalarle un GPS en el vehículo propiedad del trabajador, no de la empresa, y además sin su previo conocimiento, al considerar que no se cumplen los criterios de proporcionalidad ya comentados anteriormente.

## **8.-BIBLIOGRAFIA Y JURISPRUDENCIA UTILIZADA**

- .- Constitución de 27 de diciembre 1978.
- .-Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- .- Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo. Ley de Protección civil de derechos al honor, intimidad personal y propia imagen.
  
- .- Sentencia TC 88/1985 de 19 de julio
  
- .- Sentencia TC 186/2000
  
- .- Sentencia de 03.04.2007 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
  
- .- Sentencia TS 06.10.2011.Internet
  
- .- Sentencia TS 08.03.2011.Internet
  
- .- Sentencia TS 26-09-2007.Internet
  
- .- Sentencia TSJ Madrid 05.11.2008.Ordenador
  
- .- TSJ Galicia, sentencia de 21 abril 1995. Video vigilancia

- .- TSJ Andalucía, Sevilla, sentencia núm. 96/1994 de 17 enero 1994.Video vigilancia
- .- TSJ Galicia, sentencia de 12 de junio de 2012. Video vigilancia.
- .- Sentencia del TSJ de Catalunya de 26.01.2006. Escuchas telefónicas.
- .- Sentencia TSJ Catalunya 05.03.2012.-GPS
- .- Sentencia TS 21.06.2012.-GPS
- .-SEGOVIANO ASTABURUAGA, María Luisa, «El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores», *Revista Jurídica de Castilla y León* núm. 2, 2004.
- .-SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, «Videocámaras y poder de vigilancia», *Aranzadi Social* núm.5, 1999.
- .- SUÁREZ ESPINO, María Lidia, "La intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo y el poder de vigilancia del empresario", *Diario La Ley*, Nº 7906, Sección Doctrina, 20 Jul. 2012

Barcelona, 10 diciembre 2012