

# Una sugerencia al proyecto de ley sobre datos personales referido a la videovigilancia del trabajador

Autor:

Confalonieri, Juan Ángel (h)

## Subtítulo:

A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de España del 22 julio de 2022 (STS Nº 692/2022, Rec. 701/2021)[1] sobre videovigilancia del personal de casas particulares y de la influencia la doctrina "López Ribalda II"[2] del Tribunal Europeo de derechos humanos (TEDH).

## Encabezado:

A partir del análisis de una causa resuelta por el Tribunal Supremo de España en relación a la videovigilancia del personal de casas particulares y frente al reciente proyecto de ley destinado a modificar la Ley 25326 de Protección de Datos Personales, el autor propone seguir los pasos de la LO 3/2018 española, para dar seguridad jurídica en materia laboral y flexibilizar el deber de información a cargo del empleador, ante supuestos de flagrancia de hechos graves del trabajador.

## Sumario:

1. Introducción. 2. Los hechos. 3. Las sentencias del Juzgado de lo Social Nº 3 de Gijón y del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). 4. El recurso de casación y la sentencia de contraste. 5. La STS, del 22 de julio de 2022 (unificación de doctrina): El rol de la sospecha fundada de un incumplimiento grave de la trabajadora (actora). 6. Mi punto de vista y la sugerencia frente al proyecto de ley destinado a modificar la Ley 25326.

## Una sugerencia al proyecto de ley sobre datos personales referido a la videovigilancia del trabajador

**A mi querido padre, con quien alcancé a  
cambiar ideas sobre el tema de esta publicación**

### 1. Introducción

En los primeros días de noviembre de 2022, la Agencia de Acceso a la Información Pública (AAIP) dio a conocer un proyecto de ley[3] (presentado ante el Congreso Nacional) destinado a reglamentar el derecho fundamental de protección de datos (art. 43, párrafo tercero, de la Carta Magna) en reemplazo de la ley vigente (23526, t.o. por la Ley 26388), a excepción de su art. 32[4].

El texto de la ley actual refleja la influencia que tuvo en el legislador nacional la legislación vigente por entonces en España (Ley Orgánica 15/1999, del 13 de diciembre), derogada por la Ley Orgánica 3/2018, del 05 de diciembre, cuyo art. 89, apartado 1, párrafo segundo, parece haberse percatado del contenido de la STC 39/2016, del 03 de marzo de 2016[5].

A diferencia de la ley vigente en Argentina, la LO 3/2018 contiene una norma -ausente en su predecesora- que contempla el supuesto de comisión flagrante de un acto ilícito por un trabajador[6]. En ese caso, el deber de informar al trabajador, de manera expresa, clara y concisa acerca de la existencia de un sistema de videovigilancia (establecido en el art. 89, apartado 1, párrafo primero) se da por cumplido con la presencia de *"un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la*

*identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los arts. 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679...*" (arts. 89, apartado 1, párrafo segundo, y 22.4 de la LO 3/2018).

El proyecto de reforma a la Ley 23526 no cuenta con normas referidas específicamente al ámbito laboral como la LO española 3/18[7]. Tampoco existe norma alguna en la ley que regula el "*Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*" (RECTPCP), acerca de la videovigilancia dentro del hogar, anomia que se replica en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), respecto de todas las personas comprendidas en su ámbito de aplicación. De todos modos, ese tipo de control del empleador podría considerarse subsumido en los arts. 70 y 71 de la LCT, normas que, a mi juicio, son aplicables a quienes están abarcados por el régimen especial en virtud de que son compatibles y no se oponen a la naturaleza y modalidades propias de aquél (art. 2, LCT, reformado por la Ley 26844). Por ende, los controles fílmicos que tengan por finalidad proteger los bienes del empleador o controlar la actividad del trabajador son viables siempre y cuando quede salvaguardada "*la dignidad*" de la persona que presta servicios en casas particulares y sean "*conocidos*" por ella[8].

Los interrogantes que plantea el caso escogido para esta oportunidad[9], muy recurrentes en la jurisprudencia y doctrina española, son dos. Primero, si el empleador tiene facultad de instalar un dispositivo oculto de captación y grabación de la imagen del trabajador, sin habérselo informado previamente. Segundo, si la prueba obtenida es legítima para acreditar un eventual incumplimiento. Una cuestión que también tuvo respuesta del TEDH en "*López Ribalda*"[10] I y II[11]. En la sentencia del 09 de marzo de 2018 ("*López Ribalda I*"), la Tercera Sección del TEDH decidió, por seis votos contra uno, que la videofilmación oculta implicó un agravio al art. 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Públicas, que tutela el derecho a la vida privada. En cambio, la Gran Sala ("*López Ribalda II*") justificó la instalación de cámaras ocultas ante las sospechas razonables del empleador de la comisión de incumplimientos graves, reiterados y concertados de los trabajadores que, en razón de las cantidades de dinero sustraídas, han puesto en peligro el buen funcionamiento de la empresa (considerando 134); y decidió que no hubo violación del art. 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Públicas.

Las particularidades que tiene el caso que nos convoca[12] son estas: la cámara filmadora fue colocada en el dormitorio del domicilio particular de la empleadora; esta última, no sólo que no informó a la empleada con carácter previo la instalación de aquélla (deber impuesto por el párrafo primero, apartado 1, del art. 89 de la LO 3/2018), sino que ni siquiera había colocado el dispositivo exigido por su art. 22.4 y por la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos (art. 3 y anexo).

¿Cómo debería resolverse una contienda judicial como la que motivó la STS 3160/2022, del 22 de julio de 2022, de acuerdo a las normas vigentes en Argentina? A dar respuesta a esta pregunta, dedico el punto 5 de estas líneas.

## **2. Los hechos**

La actora venía prestándole servicios a la demandada desde el 15 de noviembre de 2006, como empleada de hogar a tiempo parcial (25 horas semanales, de lunes a viernes). Como la segunda padecía una tetraplejia traumática y precisaba una silla de ruedas para sus desplazamientos, era atendida por otras dos personas. La única que tenía la llave de acceso a la vivienda era la actora, quien, en muchas ocasiones, se quedaba sola para hacer sus tareas.

El 06/06/2019, una de las personas que asistía a la demandada en su hogar descubrió que la puerta del armario de su dormitorio no cerraba bien y se lo hizo saber a ella y a su marido. Éste revisó la caja fuerte situada dentro del armario y advirtió que faltaban treinta mil euros y joyas de una cómoda. A raíz de ello, el 10/06/2019 efectuó una denuncia policial y, a los pocos días (el 27/06/2019), decidió instalar una cámara de video dentro de la habitación donde se encontraba el armario que contenía la caja fuerte de la que faltaron los treinta mil euros. De esto, nada le dijo a la actora.

En las grabaciones correspondientes a 11/07/2019, el esposo de la demandada observó a la actora agachada frente al armario quitando una tapa de madera de dos cajones falsos que ocultaba la caja fuerte e intentando abrirla con una llave, cosa que no llegó a concretar debido a que desconocía la combinación necesaria para

lograrlo. A raíz de ello, amplió la denuncia dando cuenta de la colocación de una cámara de videovigilancia que había grabado a la actora intentando abrir la caja fuerte, sin éxito. E invocando las causales previstas en los arts. 49.1.k y 54, apartado b) del ET (transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza), a los que remite el art. 11, incisos 1 y 2 del RD 1620/2011 (regula la relación especial del servicio del hogar familiar), le comunicó a la actora, formalmente, su despido disciplinario (el 02/08/2019). En concreto, le atribuyó ser la responsable de los faltantes aludidos precedentemente.

El despido disciplinario dio lugar a una demanda por medio de la cual la actora requirió que se declarara su improcedencia y que se le abonaran las indemnizaciones correspondientes.

### **3. Las sentencias del Juzgado de lo Social Nº 3 de Gijón y del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social)**

El Juzgado de lo Social Nº 3 de Gijón dictó sentencia en los autos 475/2019, el 30 de enero de 2020. En concreto, tomando en cuenta la prueba fílmica, consideró que el despido de la actora había sido procedente, por lo cual, rechazó la demanda.

A raíz de que la actora interpuso recurso de suplicación contra dicha sentencia, intervino el Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social) revocando la decisión de origen mediante la sentencia dictada el 20 de octubre del 2020, en la que puntualizó que las grabaciones aportadas por la demandada no debieron ser tenidas en cuenta como prueba a los efectos de la calificación del despido, porque no se había cumplido la exigencia prevista en el art. 22.4 de la LO 3/2018, vale decir, *"la colocación de un dispositivo informativo en un lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679..."*. Por tanto, se decantó por su improcedencia y el consecuente pago de la indemnización correspondiente (sentencia aclaratoria de 11 de diciembre de 2020), sin opción a la readmisión como había consignado en la sentencia del 20 de octubre de 2020.

### **4. El recurso de casación y la sentencia de contraste**

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Asturias, la demandada interpuso el recurso de casación para la unificación de doctrina. Invocó, como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía el 14 de septiembre de 2016 (Sentencia Nº 2277/2016)[\[13\]](#), y puntualizó que no había vulnerado los derechos individualizados en el art. 18.1 de la Constitución (a la intimidad y a la propia imagen), ni tampoco la dignidad (art. 20.3, ET) ni el derecho a la protección de datos personales de la actora (Ley Orgánica 3/2018, arts. 1, 6.1 y 11). Su petición fue la casación y nulidad de la sentencia controvertida y la confirmación de la dictada por el Juzgado de lo Social Nº 3 de Gijón.

### **5. La STS, del 22 de julio de 2022 (unificación de doctrina): El rol de la sospecha fundada de un incumplimiento grave de la trabajadora (actora)**

El TS estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la demandada, casó y anuló la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la actora y confirmó la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 3 de Gijón.

En concordancia con el Ministerio Fiscal, el TS entendió que había contradicción entre la sentencia de contraste invocada por la demandada y la dictada por el TSJ de Asturias. Para arribar a esa conclusión, valoró que ambos empleadores habían instalado cámaras de videofilmación destinadas a captar imágenes de los trabajadores (a fin de probar los hechos sospechados); que estos no fueron previamente informados de su existencia y que, en la primera (a diferencia de la segunda), fueron admitidas las filmaciones en base a las cuales el despido se calificó procedente.

En razón de que la sentencia de referencia fue dictada, según aseveró el TS, en un supuesto *"menos calificado o más débil"*, no fueron obstáculo para la admisión del recurso las siguientes diferencias entre los dos casos: el lugar donde fueron instaladas las cámaras de video (en el caso que motivó el dictado de la sentencia de

contraste, las cámaras fueron instaladas en la entrada y salida del edificio de cocina, en la despensa y otros lugares de una residencia estudiantil, mientras que en el caso correspondiente a la sentencia recurrida las cámaras fueron colocadas en el dormitorio de la empleadora); lo que fue objeto de sustracción (alimentos, en la sentencia de contraste; dinero y joyas, en la sentencia recurrida) y el tipo de relación laboral (común, en el caso de la sentencia de referencia; especial, en la sentencia recurrida en casación). Tampoco fue óbice la aplicación de normas diferentes en materia de protección de datos personales (Ley Orgánica 15/1999, en la sentencia de contraste, y Ley Orgánica 3/2018, en la sentencia recurrida), porque, tanto una como otra, han reconocido el derecho a ser informado con carácter previo al tratamiento de datos.

El TS dio comienzo a los fundamentos de su sentencia advirtiendo que una de las afirmaciones del TSJ de Asturias no se ajustaba a los hechos del precedente "*López Ribalda II*", ya que, en este caso, no todos los trabajadores conocían, mínimamente, la existencia de los instrumentos de videovigilancia instalados por el empleador. Si bien no pasó por alto que había un cartel informativo en el establecimiento que daba cuenta de ello, a su criterio, el empleador no solo había instalado cámaras visibles enfocando la entrada y la salida del supermercado, sino, además, cámaras ocultas que enfocaban las cajas registradoras -de las que ningún integrante de la plantilla tenía información-. A partir de este relevante señalamiento, el TS dejó en claro que la cuestión abordada en "*López Ribalda II*" fue la compatibilidad de las cámaras subrepticias con el art. 8 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (Roma, 1950), que reconoce el derecho al respeto a la vida privada y familiar.

Asimismo, el TS enfatizó que si bien la doctrina "*López Ribalda II*" descarta que una mínima sospecha de robos o de cualquier irregularidad de los empleados podría justificar la instalación de cámaras disimuladas, no ocurre lo mismo ante sospechas razonables del empleador de la comisión de graves irregularidades de los empleados, cuando no existen otras medidas (igualmente idóneas) para alcanzar el objetivo legítimo que aquél se propuso. Ante ese supuesto, añadió que la doctrina "*López Ribalda II*" descarta que el obrar del empleador sea contrario al art. 8 del Convenio de Roma y, por ende, admite que el mismo haga valer la prueba obtenida para demostrar la irregularidad o delito descubierto y justificar la sanción impuesta a su autor. En esos términos, el TS consideró aplicable la doctrina "*López Ribalda II*" al caso en examen, agregando lo siguiente.

#### **Primero: relatividad del derecho a la protección de datos personales**

Invocando los fundamentos de la STC 39/2016 (que remite a la STC 292/2000), el TS descartó que el derecho a la protección de datos personales tenga carácter absoluto, pese a que el texto constitucional no le haya puesto expresamente límites específicos ni haya remitido a los poderes públicos para ello, tal como acontece con otros derechos fundamentales. Sus límites, agregó el supremo, están dados por los restantes derechos de esa magnitud.

#### **Segundo: el sometimiento de la medida dispuesta por la empleadora al escrutinio de proporcionalidad y las consecuencias del incumplimiento del deber de información previa**

Consideró el TS que la colocación de cámaras sin haber informado previamente a la trabajadora no significó un ataque al derecho a su privacidad porque estaban cumplidos los requisitos de justificación, idoneidad, necesidad y proporcionalidad stricto sensu. Lo primero (el TS alude a una justificación "*seria*"), en razón de la importancia de los objetos sustraídos (treinta mil euros, monedas y billetes antiguos, y joyas), de que la cámara sólo enfocaba al armario dentro del que se encontraba la caja fuerte donde estaba el dinero, y de la "*gran vulnerabilidad de la empleadora*". Lo segundo, porque era apta para lograr el objetivo propuesto. Lo tercero, porque no había otros medios alternativos -menos intrusivos e igualmente idóneos- para lograr el fin propuesto. Y lo cuarto, porque era "*proporcionada al fin perseguido*" (la instalación de las cámaras en el dormitorio de la demandada fue temporalmente limitada y enfocaron el armario donde se había concretado la sustracción del dinero).

A partir de ese fundamento, y remitiéndose a la STC 39/2016, el TS concluyó que el incumplimiento del deber de información previa (art. 89.1 de la LO 3/2018) no siempre implica un atropello al derecho fundamental a la protección de datos personales (art. 18.4, CE). Sólo debería asignársele esa consecuencia, previo test de proporcionalidad de la medida adoptada por el empleador, en cada caso.

### **Tercero: "la excepción doméstica" contemplada en el art. 2.2.c) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016**

Aunque la LO 3/2018 no incluyó la "excepción doméstica" (terminología del TS) prevista en el Reglamento (UE) 2016/679, derogatorio de la Directiva 95/46/CE, el TS ponderó muy especialmente que su art. 2.2. c) excluye de su ámbito de aplicación el tratamiento de datos personales efectuado por una persona física en el ámbito doméstico, acotando que, dentro del mismo, las personas que allí habitan son portadores de derechos fundamentales "de especial importancia y reforzada tutela". En definitiva, la redacción de la sentencia (el TS alude a la "especial mención" que "debe hacerse de la llamada 'excepción doméstica'...") habilita a concluir que se trata de un argumento más que avaló el accionar de la demandada[14].

### **Cuarto: el rol del dispositivo informativo exigido por la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) frente a la frustración de la posible comprobación del incumplimiento de la trabajadora**

Pese a la doctrina del Tribunal Constitucional adoptada a partir de la STC 39/2016, la cuestión que sigue dividiendo a la doctrina española es el para qué de la videovigilancia. Concretamente, si la misma sólo debe responder a un fin disuasivo y, por ende, previo cumplimiento del deber de informar al trabajador (con lo cual, queda descartada -completamente- la que se esconde)[15], o si, en caso de sospechas fundadas sobre la comisión de ilícitos graves, podría estar orientada a detectar al infractor *in fraganti* para sancionarlo y, llegado el caso, utilizar la prueba obtenida ante un reclamo judicial en su contra (postura del TS, del TC y del TEDH).

El TS acoge la postura del TEDH en "*López Ribalda II*" sobre los efectos contraproducentes del aviso previo en casos de sospechas fundadas de faltas o incumplimientos graves del trabajador, en razón de que, lógicamente, abortaría la posibilidad de identificar al responsable (considerando 128). Para el supremo, la exigencia del dispositivo informativo, en el caso, "era difícilmente practicable", pues hubiera impedido, "con toda probabilidad", la identificación de la autora de los ilícitos.

### **Quinto: el carácter temporal (*ad hoc*) de la videovigilancia**

También valoró el TS, a los efectos de su justificación, que la medida adoptada por la empleadora haya sido temporalmente limitada, siguiendo, así, la orientación de "*López Ribalda II*" (considerando 126). A los efectos del cumplimiento del deber de información previa, el supremo ha distinguido expresamente la videovigilancia de ese tipo ante sospechas razonables de incumplimientos graves, de la que se adopta con carácter permanente. Sólo respecto de la segunda remarcó el "inesquivable" cumplimiento de aquel deber.

## **6. Mi punto de vista y la sugerencia frente al proyecto de ley destinado a modificar la Ley 25326**

Más allá de mi coincidencia con la decisión del TS y con sus fundamentos[16], lo que me propuse no fue un análisis de ello. Como adelanté más arriba, mi finalidad es aportar una respuesta para resolver (hoy), en Argentina, un eventual caso como el que tuvo ante sí el TS.

Las normas legales vigentes, que han previsto el deber de informar al trabajador acerca de la existencia de cualquier forma de control, no contemplan ninguna excepción al cumplimiento del deber de información previa al trabajador. Le imponen al empleador (por cierto, de modo muy impreciso), además de la obligación de poner en conocimiento del trabajador todo material, instrumento o mecanismo de control (sean los que estuvieren enfocados a la protección de los bienes del primero, sean los incorporados para controlar la actividad del segundo; art. 71, LCT), la obligación de preservar la dignidad del trabajador, cuando los controles persigan la primera de las dos finalidades aludidas (art. 70, LCT). Esos mandatos del legislador son terminantes. Por tanto, si se los debiera respetar a rajatabla, aunque el empleador tuviere sospechas fundadas de los hechos graves del caso sentenciado por el TS de España, estaría conminado a poner al corriente a la trabajadora que tiene el propósito de instalar un sistema de videovigilancia, ya que, si no lo hace, sería factible que la prueba obtenida por ese medio no sea considerada legítima para demostrar la comisión del ilícito, con lo cual, en caso de haberla despedido por ese motivo, podría ser condenado a abonarle las indemnizaciones legales previstas para el despido sin causa.

La conclusión a la que acabo de arribar contaría con el refuerzo del art. 6 de la Ley 25326 (aplicable a la relación laboral), puesto que, "*cuando se recaben datos personales*", se debe de informar previamente a sus titulares, "*en forma expresa y clara*", lo siguiente: a) la finalidad del tratamiento y sus destinatarios; b) la existencia del archivo, registro, banco de datos, y la identidad y domicilio del responsable; d) las consecuencias de proporcionar los datos, de la negativa a hacerlo; e) la posibilidad del interesado de ejercer el derecho de acceso. No hacerlo, podría llevar a pensar que los datos obtenidos mediante controles fílmicos no se ajustaron a las disposiciones de la ley citada (art. 4.2).

Mi punto de vista es otro, ante la indudable concurrencia de dos derechos fundamentales cuyos contenidos esenciales deben ser respetados. A priori, el derecho a la protección de datos invocado por la trabajadora no desplaza ni prevalece sobre el derecho de propiedad del empleador. Tampoco al revés. Por tanto, debería lograrse un justo equilibrio entre ambos acudiendo a un control de razonabilidad o proporcionalidad de la iniciativa del empleador. En otras palabras, sopesar si está justificada, y si es adecuada (idónea), necesaria y proporcionada stricto sensu.

En mi opinión, es justificada porque está amparada en el derecho de propiedad del empleador. Considerar lo contrario implicaría negarle enterarse quién es la persona que atenta contra sus intereses y sus bienes y, por lógica derivación, obligarlo a mantenerla en su puesto de trabajo, a pesar de ello. Es adecuada o idónea para lograr el fin propuesto por aquél (descubrir al autor del ilícito grave e impedir que siga cometiendo actos similares). Es necesaria, porque no hay otra opción menos afectante al derecho del trabajador e igualmente idónea para lograr el objetivo propuesto. Y es proporcionada, porque la cámara de filmación se circunscribió al sitio violentado (art. 4.1. de la Ley 25326) por el tiempo necesario (es decir, no más allá del que demandó confirmar las sospechas fundadas de sustracción) y porque no han sido utilizados para un fin diferente al de origen (art. 4.3. de la Ley 25326).

El proyecto de ley presentado al Congreso Nacional por la AAIP, si bien no cuenta con normas específicas destinadas a la relación de trabajo, cuenta con un elemento contundente (ausente en la ley vigente) para un caso como el que resolvió el TS de España. Concretamente, en línea con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, incluyó la llamada por el TS español "*excepción doméstica*" en su art. 3, párrafo tercero, siempre que el tratamiento provenga de una "*persona humana*", para exclusivo uso "*privado o de su grupo familiar*", y "*sin conexión alguna con una actividad profesional o comercial*". En mi opinión, coincidente con el criterio del TS español, la videovigilancia encubierta en el seno del hogar queda, en principio, fuera del ámbito de aplicación del proyecto de ley elaborado por la AAIP. De todos modos, no debe tomarse esta conclusión con alcance absoluto. Dicho de otro modo, no procura vaciar de contenido ningún otro derecho fundamental del trabajador (honor, intimidad o propia imagen), por lo que no debería quedar eximida, en cada caso concreto, del escrutinio de proporcionalidad.

Me permito una sugerencia al legislador en el tratamiento del proyecto de ley, para dar seguridad jurídica en materia laboral (ya que la relación laboral es un ámbito muy propicio para atropellar derechos fundamentales del trabajador, entre ellos el de protección de datos). Sería conveniente seguir los pasos de la LO 3/2018 de España para matizar o flexibilizar el deber de información a cargo del empleador, ante supuestos de flagrancia de hechos graves. Bien podría hacerse dándolo por cumplido mediante la colocación de un dispositivo que avise, de modo general, la existencia de un sistema de vigilancia fílmica, sin más que eso. En definitiva, incorporar la doctrina vigente de la STC 39/2016.

[1] ECLI:ES: TS:2022:3160.

[2] Sentencia de la Gran Sala, de 17 de octubre de 2019.

[3] Proyecto de Ley de Protección de Datos Personales, <https://www.argentina.gob.ar>.

[4] Art. 79.

- [5] Boe, 8 de abril de 2016. También, Tyss, 2016-633, junto a mi comentario "Nuevamente sobre el control del trabajador mediante sistemas de videofilmación. Esta vez, con motivo de la sentencia 39 del Tribunal Constitucional español, del 3 de marzo de 2016".
- [6] Aunque no referida al caso puntual de flagrancia, la imposición del dispositivo informativo ubicado en lugar "suficientemente visible" ya estaba prevista en la Instrucción 1/2006, del 8 de noviembre de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras (Boe, 12 de diciembre de 2006).
- [7] Art. 87, sobre el derecho a la intimidad y uso de dispositivos laborales en el ámbito laboral; art. 88, sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral; art. 89, sobre el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo; art. 90, sobre el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral; y art. 91, sobre derechos digitales en la negociación colectiva.
- [8] España también cuenta con una regulación especial de las "condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar" (Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre; Boe Nº 216, del 8 de septiembre de 2022), reforzada por la ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo doméstico.
- [9] Un comentario del mismo, en Rgdts, Nº 63, pág. 425, López Rodríguez, J., "La videovigilancia en el trabajo doméstico: especial atención a la -¿posible?- instalación de cámaras ocultas. El caso López Ribalda".
- [10] Sentencia de la Tercera Sección, del 9 de enero de 2018.
- [11] Cit.
- [12] Un comentario del mismo, en RGDTSS, Nº 63, pág. 425, López Rodríguez, J., "La videovigilancia en el trabajo doméstico: especial atención a la -¿posible?- instalación de cámaras ocultas. El caso López Ribalda".
- [13] ECLI: ES: TSAND:2016:7285.
- [14] Defiende una interpretación contraria a la del TS sobre el alcance de la "excepción doméstica", López Rodríguez, J., "La videovigilancia en el trabajo doméstico...", cit., pág. 431.
- [15] Todolí Signes, A., "Control tecnológico: una propuesta de aplicación del triple juicio de proporcionalidad conforme a la normativa europea de protección de datos", ponencia presentada en el XXXII Congreso Anual de la AEDTYSS, Alicante, 26/27 de mayo de 2022, sobre "Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales", pág. 277; y "Videovigilancia permanente de los trabajadores: Argumentos contra la posición jurisprudencial actual", Argumentos en Derecho Laboral, blog coordinado por Adrián Todolí, 09/02/2023.
- [16] Disiento, no sin reservas, con el criterio de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Sindicato de Empleados de Comercio de la Capital Federal vs. Autopistas Urbanas S.A. y otros), Cám. Cont. Adm. y Tribut. Sala III (Denominación anterior a la Ley 6286), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 26/04/2013, Rubinzal Online, [www.rubinzalonline.com.ar](http://www.rubinzalonline.com.ar), RC J 13160/13). No siempre un sistema de videovigilancia debiera ser considerado una práctica inaceptable. En casos como el que comento, impedirle al empleador tal sistema de control conduciría -inevitablemente- a una conculcación de su derecho de propiedad (art. 17 de la Constitución Nacional).