

## Control de la Prestación Laboral del Teletrabajador

MARÍA BELÉN CARDONA RUBERT

Profesora Titular de Universidad y Catedrática, del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Valencia, España.

Maria.B.Cardona@uv.es

**Resumen:** El teletrabajo se caracteriza por la realización de la actividad laboral pactada a distancia del centro de trabajo y por la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Son los propios instrumentos de trabajo, los dispositivos utilizados para cumplir la prestación laboral amén de los programas instalados en ellos, los que proporcionan la mayor parte de la información sobre ejecución de la prestación laboral y sobre la persona del propio trabajador. Conocer los límites del ejercicio por parte del empleador de la capacidad de control de la prestación laboral es fundamental para garantizar la tutela de los derechos fundamentales del teletrabajador y, particularmente, de su privacidad.

**Palabras clave:** Teletrabajo; intimidad; control; poder del empleador; secreto de las comunicaciones; redes sociales; navegación por internet; correo electrónico; videocámaras y protección de datos.



## Control de la Prestación Laboral del Teletrabajador

MARÍA BELÉN CARDONA RUBERT<sup>1</sup>

### 1. INTRODUCCIÓN

La difusión masiva de las tecnologías de la información no ha introducido conflictos distintos a los que ya se planteaban en cuanto a la utilización de medios de la empresa para fines privados y el derecho del empresario de controlar tal utilización, pero ciertamente la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) multiplica las facultades de control empresarial y, por lo tanto, su capacidad para fiscalizar la ejecución de la prestación laboral. El teletrabajo se caracteriza además de por la realización de la actividad laboral pactada a distancia del centro de trabajo, por la utilización de estas tecnologías, de manera que es el propio instrumento de trabajo, los dispositivos utilizados para cumplir la prestación laboral amén de los programas instalados en ellos, los que proporcionan la mayor parte de la información sobre ejecución de la prestación laboral y sobre la persona del propio trabajador.

### 2. TELETRABAJO Y EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN

El teletrabajo conlleva, por tanto, la utilización de las TIC lo que en sí mismo no modifica el esquema funcional del contrato de trabajo ni la lógica del equilibrio entre poderes del empresario y la esfera de derechos del trabajador. Es decir, que los cambios que, sin duda, comporta para las empresas que emplean teletrabajadores a efectos técnicos y organizativos, no afectan la naturaleza del poder de dirección del empleador. El hecho de que las órdenes del empleador

---

1 Dirigente del proyecto de investigación “Los instrumentos de protección social pública en la gestión del cambio laboral (DER2014-52549-C4-4-R)”.

puedan hacerse llegar a través de medios relacionados con el empleo de las TIC o que de los mismos instrumentos de trabajo permitan realizar un control global del trabajador y de su prestación, solo supone un cambio en cuanto a la manera de desarrollar el poder de dirección y ejercer la facultad de control que eso sí ve potenciada al máximo su capacidad incisiva.

El contrato de trabajo, título jurídico que atribuye al empresario la facultad directiva sirve, a su vez, para someterlo en su ejercicio a los límites y constricciones de la dinámica del ordenamiento laboral. Permite incorporar, en el momento mismo de la celebración del contrato, los límites que regirán su funcionamiento.

Podemos distinguir dos dimensiones del poder directivo: la primera, una dimensión individual del poder, condicionado y controlado desde el interior de la relación; la segunda, una dimensión colectiva del contrapoder, como control-condicionamiento, externo al contrato y que se corresponde con el importante papel delimitador que, en este sentido, juega la negociación colectiva.

El primer mecanismo que regula el ejercicio del poder directivo se halla en la misma estructura contractual y no es otro sino la buena fe contractual, predicable tanto del empresario como del trabajador. La buena fe contractual aparece recogida, con carácter general, en los artículos 1258 y 7 del Código Civil. Y en el ámbito laboral se concretan en dos preceptos: el art. 5.1.a. y el art. 20.2. del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.). El legislador en el art. 5.1.a. ET establece como deber básico de los trabajadores, el cumplimiento de sus obligaciones “de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia”. Mientras que, en el art. 20.2 de ET predica el sometimiento tanto del trabajador como del empresario “a las exigencias de la buena fe”.

El principio de buena fe conforma, de esta manera, el marco en él que han de desenvolverse los derechos de las partes en el contrato de trabajo. Ahora bien, aunque la buena fe contractual sea

un deber inherente al contrato y dirigido a las dos contrapartes, mecánicamente se tiende a identificarla con una obligación exclusiva del trabajador. A ello, han contribuido, quizás, algunos pronunciamientos de nuestra jurisprudencia laboral en los que con relativa frecuencia se olvida exigir la buena fe a ambas partes, haciendo pender la transgresión de la buena fe contractual de una apreciación subjetiva del empresario de haber perdido la confianza en el trabajador.

No se puede abogar por un repetido sacrificio de los intereses correspondientes a una parte para obtener la satisfacción de los de la otra; además no puede dejar de ser tenido en cuenta, que en la verdadera esencia de la buena fe se encuentra su capacidad para equilibrar los derechos e intereses de las partes en el contrato de trabajo. Entendida así, sería el cauce perfecto para canalizar el control de los poderes discrecionales del empresario en la dirección y organización de la empresa, se constituiría en la unidad de medida del ejercicio del poder.

Es en un segundo momento cuando el Tribunal Constitucional adopta otro prisma, según el cual no bastaría con verificar que el ejercicio del poder de dirección esté en línea con la legalidad, sino que habría de valorarse si el interés que preside tal poder, expresión sin duda de la libertad de iniciativa económica, es conforme a la aspiración solidaria expresada en los principios constitucionales. Sería útil, para ello, prever como límite interno, proveniente de las cláusulas de buena fe, la prohibición de causar daño a la libertad y dignidad humana.

Se convierte, así, al empresario en depositario, no sólo de un hipotético y genérico compromiso de neutralidad, una mera obligación de no hacer y no dañar los intereses y derechos del trabajador, sino del compromiso de “facilitar” el ejercicio de aquellos derechos en la medida en que sea posible, sin alterar el funcionamiento de la empresa.

En este nuevo contexto, los derechos fundamentales adquieren una posición prevalente y la limitación de los mismos sólo podrá tener lugar y estar justificada, cuando resulte estrictamente necesaria e imprescindible para satisfacer el interés empresarial y, siempre que, no exista otro mecanismo para satisfacerlo. Es decir, hay que aplicar los criterios de la necesidad e indispensabilidad de la restricción (Sentencias del Tribunal Constitucional - SSTC - 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero; 204/1997, de 25 de noviembre; 90/1999, de 26 de mayo; 98/2000, de 10 de abril; 186/2000, de 10 de julio). Por otra parte, dicha restricción al derecho fundamental ha de ser proporcionada (SSTC 6/1995, de 10 de enero; 55/1998, de 28 de marzo; 207/1996, de 16 de diciembre; 37/1998, de 17 de febrero), es decir, que la medida restrictiva debe ser susceptible de conseguir el objetivo (juicio de idoneidad) y que sea ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas que perjuicios sobre los bienes en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

### **3. PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR**

#### **3.1 El control de la privacidad en el teletrabajo**

La proyección de las tecnologías de la información y comunicación sobre las relaciones laborales individuales, con independencia de la concreta manifestación de la que se trate plantea un mismo orden de cuestiones, que pueden sintetizarse en dos: los límites al uso extralaboral de los medios informáticos, propiedad de la empresa, por los trabajadores y la legitimidad de los controles empresariales y de vigilancia de dicho uso.

El teletrabajo en cualquiera de sus modalidades pero particularmente en la modalidad online permite al empleador ejercer sus facultades de control desplegando toda su capacidad incisiva, pudiendo poner en riesgo la esfera de derechos de los trabajadores si

aquellas no son llevadas a cabo con respeto escrupuloso a los límites que garantizan su legitimidad.

A nivel legal, las previsiones específicamente laborales son pocas y hay que acudir a normas genéricas aunque de aplicación en el ámbito del contrato de trabajo, como ocurre en el caso de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal - LOPD (Ley Orgánica de 15/1999, de 12 de diciembre, de protección de datos de carácter personal) o la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Específicamente referida al ámbito del teletrabajo a nivel internacional, como es obvio, hay que entender aplicables las previsiones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002).

El art. 20.3 ET, por su parte, reconoce y delimita las facultades de control y vigilancia del empleador, cuando establece que éste 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.

La ratio de todos estos artículos no es la de impedir el control empresarial, sino la de defender la esfera de derechos del trabajador de aquellos ataques intrusivos y desproporcionados en su esfera privada. En concreto, el artículo 20.3 ET delimita las facultades del empresario y lo hace sometiéndolo a dos límites insoslayables.

El primero de ellos se encuentra en la misma finalidad del control ya que éste no puede sino tender a la estricta verificación del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

El segundo de los límites es la dignidad del trabajador, puesto que la dignidad de la persona, consagrada constitucionalmente en el art. 10.1, se halla presente en todos los derechos fundamentales

y, por supuesto, en el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones (arts. 18 de la Constitución Española - CE - y 4.2 ET).

Es doctrina constitucional reiterada que la celebración de un contrato de trabajo no priva a los trabajadores de los derechos que la CE les reconoce como ciudadanos. Sin embargo, la existencia de una relación laboral modula el ejercicio de tales derechos en la medida imprescindible para el correcto desenvolvimiento de la actividad productiva en la empresa de conformidad con los derechos de propiedad (art. 33, C.E.) y de libertad de empresa (art. 38, C.E.) igualmente consagrados en el texto constitucional. Por dicha razón, se ha afirmado que manifestaciones del ejercicio de los derechos fundamentales que “en otro contexto serían legítimas no lo son cuando su ejercicio se valorar en el marco de la relación laboral” (SSTC 120/1983,6/1988, 129/1989, 99/1994, 4/1996, 126/2003, entre otras). Por otra parte, desde la perspectiva del trabajador, no cabe invocar la conservación incondicional de sus derechos. Las especiales características del contrato de trabajo convierten en legítima una cierta reducción de la zona protegida por la norma puesto que la misma idea del ingreso en la organización empresarial comporta una cierta compresión de los derechos de los que el individuo es titular, sin que ello pueda justificar medidas incompatibles con la dignidad de la persona del trabajador. La norma impide todo control o fiscalización de la vida privada del trabajador desvinculada de los aspectos técnico-organizativos del trabajo, y toda vigilancia que elimine el espacio de libertad de la persona que está en la propia esencia de los derechos fundamentales comprometidos.

Como siempre que se plantea un conflicto o tensión en sede laboral, se trata de procurar alcanzar el difícil equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos del trabajador.

Con las tecnologías de la comunicación y la información resulta inevitable una cierta apertura de la intimidad del trabajador en la empresa. El trabajador debe necesariamente perder un poco de su intimidad laboral, siempre que la facultad de control del empresario sea ejercida de modo racional, objetivo y no desproporcionado. Según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador y cuando se instale un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización. Es decir que la superación del criterio de la proporcionalidad es el que confiere legitimidad a la instalación de un sistema de control.

### **3.2 Instalación de mecanismos de control y el papel de los representantes**

El E.T. impone al empleador la obligación de informar a los representantes unitarios de los trabajadores su decisión de imponer mecanismos de control, del tipo que sean, con carácter previo a su implantación efectiva (art. 64.5.f). Ese deber de información no cabe entenderlo como un deber meramente formal, sino que debería transmitir a los representantes una información cuanto más completa mejor, entendiendo como imprescindibles, las razones que lo justifican, la finalidad que se pretende y el alcance del control, así como todo lo referido a lo relacionado con el tratamiento de los datos que se deriven de tal control, las garantías de confidencialidad que preservan la información obtenida.

El informe emitido por los representantes de los trabajadores no es jurídicamente vinculante, de manera que el empleador puede seguir adelante con su medida, en contra del eventual informe contrario pero en cualquier caso, el cumplimiento de este deber de información proporciona transparencia y compromete al empleador

en cuanto a la declaración de las razones, finalidades y consecuencias de la implantación de un nuevo sistema de control en la empresa.

Evidentemente el legislador impone el cumplimiento de esta obligación cuando se trate de la implantación de un sistema de control estable, no cuando se trate de la utilización de un mecanismo circunstancial de comprobación de un incumplimiento cuando no existe otro mecanismo de verificación del mismo, en circunstancias excepcionales, es decir, el caso de los controles ocultos (STC 186/2000, de 10 de julio).

Dadas las especiales características del teletrabajo y de la intensidad cualitativa y cuantitativamente superior que puede predicarse en cuanto a los sistemas de control que se implanten, parece todavía si cabe, más imprescindible el cumplimiento de esta garantía. Así parece entenderlo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo al establecer que de acuerdo con las legislaciones europea y nacional, los convenios colectivos y la práctica habitual, los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo. En línea similar, la Unión Europea, a través del Grupo de Berlín<sup>2</sup>refiriéndose a los teletrabajadores, establece que tanto ellos como sus representantes deben ser informados del tipo de tecnología utilizada por el empresario en relación con la vigilancia y seguimiento de su actividad laboral, evitando recoger y, por supuesto, tratar datos excesivos en relación a la finalidad legítima.

### **3.3. El control de las comunicaciones y conflicto con el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones**

Actualmente, en el ámbito de las empresas con carácter general y particularmente en el caso del teletrabajo, internet constituye

---

2 El Grupo de Berlín, foi constituido en el seno de la Conferencia Internacional sobre protección de datos, elabora el documento "Informe y Recomendaciones sobre las Telecomunicaciones y la Privacidad en las relaciones laborales", de agosto de 1996.

una herramienta indispensable y no parece razonable privar completamente al trabajador de su utilización, ya sea mediante el correo electrónico, la utilización de chats, la navegación por internet, acceso a redes sociales, etc.

### 3.3.1. Uso individual del Correo electrónico

Una de las manifestaciones de la implantación generalizada de las tecnologías de la información en la empresa es la utilización masiva del correo electrónico como medio de comunicación en la empresa y, por lo tanto, como instrumento de trabajo por los trabajadores. La cuestión es que la utilización que de este instrumento de trabajo se realiza en la relación laboral es cada vez más privada o, dicho de otra manera, se incrementa la utilización del mismo con fines ajenos a los propios del contrato de trabajo.

Con independencia de cuál sea el daño concreto que se valore, el interés del empresario puede verse comprometido por el uso irregular y abusivo de instrumentos informáticos y en sí misma dicha conducta constituir una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de la confianza depositada en el trabajador, frente al cual se le reconoce al empresario capacidad de reacción, con medidas disciplinarias al uso (art. 54 E.T.) pero también la facultad de prevenir dichas conductas, mediante el ejercicio del poder de control de la actividad productiva.

La cuestión es que el legítimo interés del empresario de controlar la ejecución de la prestación de trabajo por parte de sus empleados y el uso que de los instrumentos de trabajo realizan, cuando el mismo no sea proporcional, justificado y con la adopción de las cautelas suficientes, puede conllevar lesiones a los derechos fundamentales previstos en el art. 18 C.E, a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del trabajador, cuya declaración solemne

en sede laboral se encuentra en el art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores que establece el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

El art. 20.3 ET reconoce y delimita las facultades de control y vigilancia del empleador, cuando establece que éste 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.

#### 3.3.1.1. Derecho a la intimidad del trabajador

El problema que se plantea con el control empresarial del uso del correo electrónico u otro tipo de comunicaciones electrónicas, como chats, es que para realizarlo el empresario acudirá, en primer término, al sistema de control que permite de manera más eficaz conocer cuál ha sido el uso que el empleado ha realizado del correo o del chat: su monitorización, que comporta, ineludiblemente, la intromisión del empresario en el contenido de los mensajes o, como mínimo, la identificación del emisor del mensaje y del destinatario lo que supondría ya de por sí, como ha señalado el Tribunal Constitucional (TC) en sentencia 114/1984, de 29 de noviembre, una violación del secreto de las comunicaciones, que cubre no sólo el contenido de la comunicación, sino también, la identidad subjetiva de los interlocutores.

Aportar las máximas garantías posibles, pasa por aplicar con rigor la doctrina del Tribunal Constitucional del criterio de proporcionalidad, exigiendo, la superación del triple juicio de idoneidad, necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto (STC 98/2000), lo que permite evaluar la legitimidad de los controles

empresariales sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación de los trabajadores.

Los equilibrios y limitaciones recíprocos que derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empresario a respetarlos (STC 292/1993). Se admiten no obstante modulaciones o limitaciones al ejercicio de tales derechos pero siempre deberán ser:

[...] las indispensable y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectante del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes.

Es decir, se trata de aplicar el principio de proporcionalidad (STC 98/2000). Por todo ello, parece imprescindible, partiendo de la tolerancia sobre un cierto uso extralaboral del correo electrónico, como ocurre con el teléfono<sup>3</sup>, siempre que no se convierta en abusivo, reconocer la facultad del empresario de controlar el uso del correo electrónico pero exigiendo que en su ejercicio utilice métodos de control respetuosos con los derechos fundamentales como: la medición del volumen del tráfico, generado en relación a la tarea desarrollada; la utilización de sistemas de detección de determinadas palabras de diversa índole; la adjudicación de una doble cuenta de correo, una a uso estrictamente profesional, otra a uso personal. En definitiva, realizar un esfuerzo imaginativo que permita conciliar los intereses de ambas partes.

---

3 Partiendo de que resulta violado el secreto de las comunicaciones por la grabación de conversaciones telefónicas (STS 10 marzo 1990), por el contrario se ha admitido el control del teléfono puesto a disposición de los trabajadores para efectuar su actividad laboral (telemarketing), a condición de que su existencia sea conocida (STS 5 diciembre 2003, Tol 340555).

En este sentido el Grupo de Trabajo del art. 29 de la Directiva 95/46/CE, en el Documento de trabajo relativo a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo (DOCUMENTO 5401/2002), establece una serie de pautas aconsejables para partiendo de una tolerancia matizada en cuanto a la admisión de ciertos usos privados del trabajador, intentar situar el conflicto en sus justos términos. Desde el grupo se apuesta por las políticas de transparencia informativa “salvo si existen razones imperiosas que justifiquen la continuación de la vigilancia encubierta, lo que normalmente no sucede”. Para que pueda garantizarse el equilibrio entre el derecho a la vida privada del trabajador y el del empresario de controlar el funcionamiento de su empresa.

3.3.1.2. Derecho al secreto de las comunicaciones en el seno de las relaciones laborales.

En la delimitación del ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito del contrato de trabajo, deben considerarse entre los derechos y bienes constitucionalmente protegidos los derechos de los empleadores y otros bienes de índole económica y empresarial (STC 134/1994), pero teniendo en cuenta que la imposición de límites de los derechos fundamentales han de ser interpretados con “criterios restrictivos y en el sentido más favorable para la eficacia y conforme con la esencia de tales derechos” (SSTC 281/2005 y anteriormente: 159/1986, 254/1988, 195/2003).

En el caso del derecho al secreto de las comunicaciones, cabe su reglamentación o modulación por parte del empresario pero sin que ello pueda comportar su aislamiento con respecto al exterior de la ejecución de la prestación laboral. La titularidad de los medios y herramientas informáticas que, como en este caso, sirven de soporte

a la comunicación tampoco puede ser un título habilitante absoluto para la disposición unilateral e ilimitada sobre el derecho.

La Constitución no recoge una concepción abstracta del derecho de propiedad como mero ámbito subjetivo de libre disposición o señorío sobre el bien objeto del dominio reservado a su titular, sometido únicamente en su ejercicio a las limitaciones generales que las leyes impongan para salvaguardar los legítimos derechos o intereses de terceros o del interés general. Hasta el extremo de que, no sólo la utilidad individual, sino también la función social, definen inescindiblemente el contenido del derecho de propiedad sobre cada categoría o tipo de bienes (SSTC 37/1987, 281/2005).

En este contexto constitucional y en la medida en que en el ámbito de la prestación laboral los diferentes medios utilizados por los trabajadores son de titularidad empresarial, los impedimentos a la utilización de los medios informáticos no pueden hacer servir aquella circunstancia como patente de corso para limitar el ejercicio de derechos fundamentales en el contrato de trabajo.

El derecho fundamental del art. 18.3 CE consagra, implícitamente, la libertad de las comunicaciones y, expresamente, su secreto; estableciendo la interdicción de la interceptación o del conocimiento antijurídico de las comunicaciones ajenas (SSTC 114/1984, 142/2012), por lo que el derecho puede ser vulnerado tanto por la interceptación, en sentido estricto, consistente en la aprehensión física del soporte del mensaje, con conocimiento o no del mismo, o la captación del proceso de comunicación, como por el simple conocimiento antijurídico de lo comunicado a través de la apertura de la correspondencia ajena guardada por su destinatario o de un mensaje emitido por correo electrónico o a través de telefonía móvil, etc. Además, dentro del concepto de secreto de las comunicaciones encuentra también cabida la identidad de los interlocutores (SSTC 114/1984, 123/2002, 56/2003, 230/2007).

Lo que supondría en sí mismo y desprovisto de otras consideraciones, como ha señalado el Tribunal Constitucional en Sentencia 114/1984, una violación del secreto de las comunicaciones, que cubre no sólo el contenido de la comunicación, sino también, la identidad subjetiva de los interlocutores. El Alto Tribunal en las Sentencias 70/2002 y 123/2002, en la misma línea de la STC 114/1984, realiza una interpretación tecnológicamente actualizada del derecho al secreto de las comunicaciones, entendiendo que el mismo ofrece tutela frente a las interferencias en todo tipo de comunicación, independientemente de la técnica de transmisión utilizada y con independencia del contenido del mensaje (conversaciones, imágenes, informaciones, datos, votos, etc.). A lo que debe añadirse que la protección del derecho al secreto de las comunicaciones alcanza al proceso de comunicación mismo, pero finalizado el proceso en que la comunicación consiste, la protección constitucional de lo recibido se realiza en su caso a través de las normas que tutelan otros derechos (STC 70/2002).

Así en la STC 114/1984, en relación al concepto de secreto contenido en el art. 18.3 CE se dice que el mismo tiene un carácter formal en tanto se predica de lo comunicado, con independencia del contenido, pertenezca o no al ámbito de lo personal o reservado. La comunicación es secreta y lo es sea cual sea su contenido, ni siquiera el mecanismo de la autorización judicial varía esa naturaleza. Se trata de un derecho objetivo, sea cual sea el ámbito objetivo del concepto de comunicación. La norma constitucional se dirige “a garantizar su impenetrabilidad por terceros públicos o privados dada la eficacia erga omnes del derecho mismo y, por tanto y también al empresario, al que el contrato de trabajo no le convierte en interlocutor de las comunicaciones que sus trabajadores lleven a cabo entre sí o con terceras personas (STC, 241/2012)”<sup>4</sup>.

---

4 Voto Particular del Magistrado Fernando Valdés Dal Ré a la STC 241/2012.

Todo ello comporta que en el contrato de trabajo, el trabajador dispone de un ámbito de libertad constitucionalmente consagrado (derecho a la libertad de comunicaciones), lo que no implica que a través de la negociación colectiva o códigos unilaterales de conductas se pueda modalizar su ejercicio a través de instrumentos tecnológicos existentes en la organización empresarial. Lo que no supone otorgar una patente de corso a quien define las reglas incluidas en los mismos, si no que sólo constituirán una manifestación del poder de dirección del empresario, admitida por el ordenamiento jurídico (art. 20 ET) siempre y cuando su contenido sea regular y ajustado a Derecho.

No se trata de negar la facultad del empresario de controlar el uso de los medios informáticos pero sí de exigir que en su ejercicio se utilicen métodos de control respetuosos con los derechos fundamentales. En definitiva, de realizar un esfuerzo que permita conciliar los intereses de ambas partes. Y no el interés de una de ellas, la titular de los medios de producción sobre la otra parte, porque en definitiva estas son las reglas del juego de nuestro modelo constitucional de relaciones laborales.

En otras palabras, reglamentación por parte del empresario, sí pero no disposición unilateral e ilimitada del uso de sus herramientas, sin condicionante ninguno.

### 3.3.1.3 Caso especial de teletrabajadores cuyas funciones se cumplen a través de la utilización de estos medios

Se trata del caso especial de teletrabajadores cuya actividad laboral consiste fundamentalmente en la comunicación telefónica o por otros medios como el correo electrónico: telemarketing, venta por correo electrónico o correspondencia tradicional, información telefónica. En estos supuestos, el único mecanismo de control que permite al empleador supervisor el desempeño de la prestación

laboral de manera eficaz es el practicado sobre las comunicaciones, de manera que en este supuesto excepcional se admite la cesión del derecho al secreto de las comunicaciones y el derecho de intimidad, en favor de la facultad de control. Siempre eso sí que dicha facultad se ejerza de la manera más respetuosa con la esfera de derechos del trabajador controlado, afectándola en la menor medida possible, lo que excluye la implantación de sistemas de control que comporten la grabación y escucha de las conversaciones telefónicas, durante toda la jornada laboral, sin limitación alguna, pues ello comportaría una limitación desproporcionada de los derechos afectados.

### **3.4 La navegación en Internet.**

El uso privado de Internet en la empresa reproduce las cuestiones que se plantean con el correo electrónico, es decir, la legitimidad de un uso no estrictamente laboral por parte del trabajador y la facultad del empresario de controlar dicha utilización, de manera respetuosa con la privacidad del trabajador.

Los perjuicios que para la actividad de la empresa se desprenden de una navegación por Internet abusiva son indudables. A parte de los costes directos que supone para la empresa la menor productividad del empleado, el uso privado de Internet también redundará en la congestión de la red de la empresa, pues los empleados no suelen limitarse, únicamente, a visitar páginas web de diverso tipo (sitios pornográficos, del corazón), según sus propios intereses, sino que resulta común que aprovechen la mejor infraestructura informática de la empresa para efectuar la descarga de archivos MP3 o de vídeo, con potencialidad suficiente para colapsar el tráfico informático, reducir la velocidad de transmisión de información y obligar de esa manera a la empresa a ampliar la capacidad de Internet, incrementando las inversiones económicas destinadas a tal fin.

Lógicamente ante comportamientos de este tipo, se reconoce al empresario la facultad de controlar el uso que el trabajador realice de Internet, con el fin de defender su interés de empresa y descubrir las utilidades de Internet alejadas de los fines propios del contrato, para pasar a ser consideradas abusivas. La cuestión es en qué términos debe plantearse esa capacidad de control, para que su ejercicio no ponga en peligro la intimidad del trabajador, sobre el que se pretende realizar un seguimiento, para verificar si realizó o no un uso desviado de este instrumento de trabajo, alejado de lo que podría considerarse una utilización razonable y, por tanto, contrario a la buena fe contractual.

El usuario de Internet, más allá de los datos personales que pueda ceder voluntariamente ante requerimientos de los sitios a los que pretenda acceder, revela de manera inconsciente hábitos, gustos, preferencias, ideología política, religiosa, opciones sexuales, etc. Datos cuyo procesamiento permite reconstruir fieles perfiles de los usuarios.

Cada máquina de la red tiene asignada una dirección IP (Internet Protocol) que permite al responsable de la red y al proveedor de acceso relacionar al usuario con dicha dirección, así como con todas las informaciones relativas al tipo de comunicación: la hora y fecha de conexión, informaciones técnicas que caracterizan el tipo de uso (acceso a páginas web, mensajería, etc.), los intentos de conexión a sitios, conseguidos o no. Todos estos datos son recolectados automáticamente por los proveedores de acceso y consignados en un archivo llamado "archivo log" que permite conocer las costumbres, gustos y centros de interés del internauta.

El empleo conjunto de los "archivos log" junto a otros tratamientos invisibles de la información, como los "cookie", técnicas utilizadas en Internet para establecer la comunicación entre ordenadores distantes, permite hacer acopio de información de gran

calidad relativa al internauta. De manera que una monitorización del uso que el empleado ha realizado de Internet, permite al empresario conocer con exactitud cuál es el perfil del trabajador, a través del rastro que ha dejado en la navegación.

Dichas informaciones, relativas al tráfico informático, pertenecen a la esfera de la intimidad del trabajador y como tales deben ser protegidos frente a la interceptación que de ellas pretenda hacer el empresario, mediante la aplicación de los criterios legales generales (art. 20.3 ET), es decir, mediante la utilización por parte del empresario de técnicas respetuosas con la privacidad de los trabajadores. Por ello, se impone en principio, salvo casos excepcionales, la evitación de la monitorización del uso realizado por el trabajador, para acudir a mecanismos alternativos, en concreto, a la utilización de los llamados “Universal Resource Locator Filtering” o sistemas de filtrado del acceso a Internet. Filtros que pueden ser anteriores al uso o posteriores.

Los filtros iniciales pueden actuar de manera absoluta, filtrando todo y sólo permitiendo el acceso a dominios previamente determinados por el empresario o, preferiblemente, por el empresario y los representantes de los trabajadores, o bien, filtros que impiden el acceso, únicamente, a determinados dominios prohibidos. Mientras que los filtros posteriores, actúan a posteriori, a partir del estudio estadístico de las conexiones, cuando se supere un determinado porcentaje del tráfico normal, porcentaje fijado de común acuerdo por empresario y representantes de los trabajadores.

Para valorar la legitimidad de los controles empresariales sobre el uso de Internet de los trabajadores, tiene que aplicarse la doctrina del TC del criterio de proporcionalidad y exigir, por tanto, la superación del triple juicio de idoneidad, necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto.

Según Sentencia del Tribunal Supremo (STS), de 26 de septiembre de 2007, la facultad empresarial de controlar el uso del ordenador por parte de sus trabajadores no puede regirse, ni siquiera analógicamente, por las reglas sobre registro de taquillas (art. 18 ET), sino que, por el contrario, son los poderes empresariales ordinarios de vigilancia y control de la actividad laboral (art. 20.3 ET) los que facultan al empleador para la fiscalización del uso del ordenador de sus empleados

La navegación y el contenido del ordenador pueden constituir un ámbito de intimidad cuando existe expectativa (Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos - TEDH en los casos Halford y Copland). Se requiere información previa, establecer las políticas de uso de los recursos informáticos, definir el ámbito de los controles, así como respetar ,en su caso, los principios de protección de datos

En resumen, controles empresariales del uso de Internet sí pero no cualquiera, sino sólo aquellos que sean respetuosos con la esfera de los derechos fundamentales de los trabajadores y, particularmente, la dignidad e intimidad.

Más reciente, la STS 8 marzo 2011 mantiene que es exigencia de la buena fe el concretar previamente el uso de los medios informáticos y su control, y que, si previamente se ha tolerado el uso personal, que la medida de control del ordenador sin advertencia previa supone una lesión del derecho a la intimidad.

### **3.5. Redes sociales**

La implantación y uso del software social en la empresa supone una profundización en el diseño de relaciones laborales, introducido por la difusión masiva de las tecnologías de la información. El mundo empresarial no puede escapar, tampoco ahora, de la última innovación tecnológica que permite a las personas comunicarse y

compartir información de manera absolutamente revolucionaria e innovadora.

El uso de las herramientas propias de la Web 2.0., blogs, wikis, foros, chats y particularmente, redes sociales (Facebook, Twitter, Ning, Xing, Plaxo, Hi5, Second Life, LinkedIn, entre otras) ha aumentando exponencialmente y las personas han introducido en sus vidas como una pauta cotidiana más, su utilización. Utilización que se lleva a cabo en todo ámbito y lugar, incluyendo el lugar de trabajo.

Estas herramientas inciden directamente en el modelo de gestión de la organización con indudables ventajas a estos efectos: a nivel estratégico, de gestión del conocimiento, innovación y desarrollo, colaboración, formación y nuevas incorporaciones, fortalecimiento de la cultura empresarial de cada organización, comunicación interna, etc.

Las redes sociales usadas en el mundo laboral flexibilizan la comunicación y la colaboración en la empresa. Se trata de esquemas similares a los que están habituados los empleados en su vida privada, que fomentan la aparición de lazos desconocidos, hasta el momento, relaciones que aportan valor a la organización y agilizan la toma de decisiones. Las redes sociales permiten interactuar a los empleados de una manera colaborativa, compartiendo conocimientos, de modo transparente, abierta y directa.

El reto para las organizaciones productivas consiste en aprovechar los beneficios de esta tecnología, sin recelos, para impulsar el rendimiento empresarial y ampliar los objetivos corporativos.

Sin embargo, las redes sociales plantean preocupaciones de diversa índole para los empresarios. Preocupaciones que pueden distinguirse según se refieran al uso de redes sociales con finalidades profesionales, auspiciadas por la empresa, o al uso de redes sociales con finalidades ajenas a lo profesional, por parte de los empleados.

Es en el último caso en el que los temores empresariales se dirigen a la disminución de la productividad de los empleados, el potencial daño para la reputación de la empresa y los riesgos para su seguridad. De hecho, las pocas empresas que han establecido una política formal sobre el uso de redes sociales por parte de los empleados, centran la atención principalmente, por no decir de manera casi exclusiva, en el uso de redes sociales con fines extralaborales y en los mecanismos que permitan controlar la conducta de los empleados a ese respecto.

El Grupo de Trabajo sobre protección de datos del artículo 29 (DICTAMEN, 2009) y las Autoridades de Protección de Datos (RESOLUCION, 2008) manifiestan su preocupación por la indefensión de los usuarios ante las políticas de privacidad de las plataformas sociales y formulan recomendaciones, para intentar paliar y evitar, en la medida de lo posible, las consecuencias perjudiciales de la divulgación, sin control, de información cualificada de sus titulares.

Las personas se enfrentan a pérdidas de control sobre la forma en la que terceros pueden emplear su información, entre ellos los empresarios o responsables de personal que investigan los perfiles de candidatos a un puesto de trabajo pero también las conductas y personalidad de los empleados.

En cualquier caso, el empresario, también en este caso, en el ejercicio de su facultad de control se encuentra constreñido por el marco normativo, que reconoce la legitimidad del empresario, exclusivamente, para controlar la ejecución de la prestación de trabajo por parte de sus empleados y el uso que de los instrumentos de trabajo realicen. Cuando el mismo no sea proporcional, justificado y con la adopción de las cautelas suficientes, puede conllevar lesiones a los derechos fundamentales previstos en el art.18 CE, cuya declaración solemne en sede laboral se encuentra en el art. 4.2.e)

del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) que establece el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las tecnologías de la información y el conocimiento han incrementado de manera extraordinaria las posibilidades de difusión de informaciones y opiniones, pues en particular Internet permite expresar opiniones y difundir informaciones a las que pueden tener acceso millones de personas.

Las redes sociales online se han convertido en un canal de comunicación utilizado por un gran número de internautas, ya sea para comunicarse sólo con personas conocidas o con cualquier persona que tenga acceso a Internet. De esta forma, resulta evidente que las redes sociales online constituyen un cauce para el ejercicio del derecho a la información y la libertad de expresión sobre cualquier tipo de materia y, por ende, sobre cuestiones relacionadas con el trabajo.

Igualmente las redes sociales online están siendo utilizadas de manera creciente por sindicatos o comités de empresa mediante la creación de sus propios perfiles o páginas en las cuales se facilita información o se expresan opiniones de contenido laboral a las que puede tener acceso cualquier persona aunque no sea un usuario registrado; y si se trata de usuarios registrados pueden interactuar entre sí y publicar opiniones o informaciones de cualquier tipo.

### **3.6. Instalación de videocámaras: límites**

El marco legal a la utilización de cámaras en el trabajo para ejercer funciones de videovigilancia viene definido por su carácter inespecíficamente laboral. Pueden citarse como normas que lo integran: el art. 18 CE, la LOPD y su Reglamento de desarrollo, 1720/2007, de 21 de diciembre, la Ley Orgánica por la que se

regula la utilización de las videocámaras por las fuerzas y cuerpos de seguridad en lugares públicos, LO 4/1997, de 4 de agosto, el Real Decreto 596/1999, de 16 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo y ejecución de la Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto, por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos. Ley Orgánica, sobre Protección Civil del Derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen, LO 9/1992, de 5 de mayo, Ley Orgánica de Seguridad Ciudadana, LO 1/1992, de 21 de febrero, Ley 23/1992, de 30 de julio, de seguridad privada, el Reglamento de Seguridad Privada, aprobado por Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre y el Estatuto de los Trabajadores.

Su admisibilidad se limitará a las finalidades previstas en el ET, y/o en la normativa vigente. Deben respetarse los principios que derivan del art. 20.3 ET y del conjunto de esta norma, y en particular los de proporcionalidad y respeto a la dignidad de los trabajadores. Respetará de modo riguroso el principio de proporcionalidad en la misma línea del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, según el cual el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador y cuando se instale un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización y se adoptará esta medida cuando no exista otra más idónea. Se limitarán a los usos estrictamente necesarios para la finalidad de control laboral. No podrán utilizarse para fines distintos salvo que se trate de fines legítimos y se adopten las medidas para el cumplimiento de la normativa que les sea de aplicación. No cabe en espacios como vestuarios, baños, taquillas o zonas de descanso. Se garantizará el derecho a la información personalizada en la recogida de las imágenes. El tratamiento de la imagen y/o sonido constituye tratamiento de datos y desde esa perspectiva se

debe garantizar el respeto a los límites y el cumplimiento de las obligaciones de la LOPD. Se procederá en su caso a la creación y/o inscripción del correspondiente fichero. Se garantizará la cancelación de las imágenes en el plazo máximo de 30 días y únicamente podrán conservarse aquellas que registren una infracción o incumplimiento de los deberes laborales. Se garantizarán los derechos de acceso y cancelación. Se adoptarán las correspondientes medidas de seguridad. Sin que en ningún caso pueda compatibilizarse la existencia de sistemas de videovigilancia laboral con la inaplicación de la LOPD, ya que no se encuentran en ninguna de las excepciones del artículo 2.1 LOPD (STC 29/2013, de 11 de febrero).

Es importante procurar el acuerdo entre empleador y trabajadores o sus representantes en cuanto a la aplicación de medidas, duración de la vigilancia y circunstancias relativas a la grabación de las imágenes (DOCUMENTO, 2002).

#### **4. CONSIDERACIONES FINALES: PROTECCIÓN DE DATOS DEL TELETRABAJADOR (APLICACIÓN DE LA LOPD)**

En el ámbito del teletrabajo los empleadores participan del interés por obtener información de sus trabajadores completa y precisa que les permita realizar una gestión eficiente de sus empresas. Ahora bien, el interés del empresario no reside únicamente en planteamientos de eficiencia y rentabilidad sino que el empresario tiene en cuenta otras consideraciones como las exigencias de la legislación, ofrecer respaldo a la selección de candidatos, salvaguardar la seguridad personal y laboral, controlar la calidad de la prestación laboral y del servicio que se presta a la clientela, etc.

En este marco la utilización de técnicas informáticas de recuperación y tratamiento de datos han ampliado de manera importante las posibilidades empresariales de acceder a informaciones relativas a sus empleados.

La gestión informatizada del personal permite que todos los datos concernientes al contrato del trabajo, desde el momento de su constitución a su rescisión, sean incluidos en los bancos de datos de la empresa. Con la informática se multiplica la capacidad de acumulación de información y se permite al empresario reconstruir, a partir de datos aparentemente inocuos, el perfil del trabajador, perfil susceptible de ser utilizado con los fines más variados.

Esa capacidad de los sistemas de gestión informatizada para memorizar y cruzar datos de índole diversa contribuye, sin duda, a reforzar la propensión del empresario a conocer todo lo relativo al trabajador, desde informaciones estrictamente dirigidas a valorar su aptitud profesional, pasando por aquellas necesarias para la correcta administración de su contrato a otras absolutamente desvinculadas de las anteriores como las relativas a las costumbres, aspectos psicológicos y emocionales, situaciones personales y familiares.

A esta capacidad de añadir datos, de establecer las comparaciones más diversas entre ellos, transformando informaciones dispersas en informaciones organizadas y “remontarse así de los actos más banales del individuo a sus más íntimos secretos, y la posibilidad de encontrar inmediatamente y de comunicar las informaciones así obtenidas a quien lo requiera”, se le denomina poder informático (CIACCI, 1991, p. 672) y éste en manos del empresario recae directamente sobre su facultad de control. Es así como la incorporación de las técnicas informáticas al ambiente de trabajo incide sobre la esfera de ejercicio del poder empresarial, ocasionando un considerable incremento del mismo que se manifiesta, sobre todo, en su capacidad de control; no en vano, se identifica a las tecnologías informáticas con tecnologías de control.

El despliegue de este poder informático incide directamente sobre la esfera de derechos del trabajador y particularmente sobre su intimidad. La protección que el ordenamiento español proporciona

a esta faceta de la intimidad se despliega en dos direcciones, en primer lugar, frente a las intromisiones indeseadas en la privacidad del individuo y, en segundo lugar, frente a su utilización ilegítima. En esa línea se inserta la protección que aporta la Ley 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y su Reglamento de Desarrollo, aprobado en Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, en cuyo ámbito de actuación se incluye el contrato de trabajo (art. 2 LOPD). En relación al teletrabajo, el el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo exige al empleador el cumplimiento de la normativa sobre el tratamiento de datos como de la adopción de las medidas adecuadas para garantizar que los datos del trabajador sean utilizados meramente a efectos profesionales. El empresario informa al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos, así como de las limitaciones que decida imponer en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet y las correspondientes sanciones, en caso de incumplimiento.

Data de Submissão: 05/07/2016

Data de Aprovação: 05/03/2017

Processo de Avaliação: Open Review com Aprovação do Conselho Editorial

Expedição do Convite: 18/06/2016

Editor Geral: Ernesto Pimentel

Editor de Área: Jailton M. de Araújo

Diagramação: Emmanuel Luna

## REFERENCIAS

CIACCI, G., Problemi e iniziative in tema di tutela dei dati personali, con particolare riguardo ai dati sanitari, en *Politica del Diritto*, n° 4, 1991.

CONSEJO EUROPEO, Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo, 23 de mayo de 2002. Disponible en: < <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>> . Aceso en: 2º jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Dictamen n.º 5/2009 sobre las redes sociales en línea. Grupo de trabajo sobre protección de datos del artículo 29. [http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2009/wp163\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2009/wp163_es.pdf).

\_\_\_\_\_. Directiva 90/270 CEE, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Disponible en: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1990L0270:20070627:ES:PDF>>. Acceso en: 20 jun 2016.

\_\_\_\_\_. Directiva 95/46/CEE, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Disponible en: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3A114012>> . Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Documento de trabajo relativo a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo, Documento 5401/01/ES/Final WP55, aprobado el 29 de mayo de 2002. Disponible en: <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_es.pdf)>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Documento de Trabajo relativo al tratamiento de datos personales mediante vigilancia por videocámara, adoptado el 25 de noviembre de 2002 por el Grupo de Trabajo del art. 29. 11750/02/ES Final WP 67.

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, Sentencia del Tribunal Supremo de 8 marzo de 2011, Madrid, Disponible en: <<http://www.poderjudicial.es/stfls/CGPJ/COMISI%C3%93N%20DE%20IGUALDAD/FICHERO/20120330%20STS%20Sala%20Social,%2019-04-2011.pdf>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

ESPAÑA, Estatuto de los Trabajadores (ET). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Disponible en: < <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

ESPAÑA, Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. BOE núm. 298, de 14/12/1999. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-23750>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

ESPAÑA, Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter

personal. Disponible en: < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-979>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

RESOLUCIÓN sobre la protección de la privacidad en los servicios de redes sociales, 30 Conferencia Internacional de Autoridades de Protección de Datos y privacidad. Estrasburgo, 15-17 de octubre de 2008.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA, Sentencia nº. 29, de 11 de febrero de 2013, BOE núm. 61 de 12 de marzo de 2013. Disponible en: <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/23284>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia nº. 37, de 26 de marzo de 1987, BOE núm. 89, de 14 de abril de 1987. Disponible en: <<http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=17395>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia nº. 70 de 3 de abril de 2002, BOE núm. 99, de 25 de abril de 2002. Disponible en: < <http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=14075>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia nº. 98, de 10 de abril de 2000, BOE núm. 119, de 18 de mayo de 2000. Disponible en: < <http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=13558>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia nº. 114, de 29 de noviembre de 1984, BOE núm. 305 de 21 de diciembre de 1984. Disponible en: < <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/367>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia nº. 134, de de 9 de mayo de 1994, BOE núm. 140 de 13 de junio de 1994, Disponible en: < <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/2651>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia nº. 186, de 10 de julio de 2000, BOE núm. 192 de 11 de agosto de 2000, Disponible en: < <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/4170>> Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia nº. 241, de 17 de diciembre de 2012, BOE núm. 19 de 22 de enero de 2013, Disponible en: < <https://www.boe.es/boe/dias/2013/01/22/pdfs/BOE-A-2013-614.pdf>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia nº. 281, de 7 de noviembre de 2005, BOE núm. 297 de 13 de diciembre 2005, Disponible en: < <https://www.boe.es/boe/dias/2005/12/13/pdfs/T00037-00048.pdf>>. Acceso en: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Sentencia n.º. 292 de 18 de octubre de 1993, BOE núm. 268 de 09 de noviembre de 1993, Disponible en: <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/2421>>. Aceso en: 20 jun. 2016.

## Control of the Labour Providing oTeleworker

María Belén Cardona Rubert

**Abstract:** Performing work at a distance from the workplace, as well as the use of information and communication technologies, characterize the concept of teleworking. Most of the information about the process of work implementation and labor comes from tools, devices, and programs used in the workplace. We must determine the limits of the employer's capacity to control laborer's provisions in order to better protect the fundamental rights of the teleworker.

**Keywords:** Telework; privacy; control; employers' powers; secret of communications; social network; internet navigation; e-mailing; video camera; data protection.