

GUIA DIDACTICA

INDICE

Ayuda

Anterior Siguiente

Correo Electrónico

Foro

CHAT

Biblioteca

Noticias

Calendario

Estadísticas

Cuestionario final

ALUMNOS CONECTADOS

CONFIGURACION

CURSOS

CERRAR SESION

Acceso rápido a microcontenidos

1. Introducción

El 25 de mayo de 2010 se dictó un Real Decreto relativo a la modificación del Reglamento de personal de las Agencias de Protección de Datos de carácter personal y de la Ley de Protección de Datos de carácter personal (Reglamento de personal de las Agencias de Protección de Datos de carácter personal y de la Ley de Protección de Datos de carácter personal).

1. Introducción

El 25 de mayo de 2010 se dictó un Real Decreto relativo a la modificación del Reglamento de personal de las Agencias de Protección de Datos de carácter personal y de la Ley de Protección de Datos de carácter personal (Reglamento de personal de las Agencias de Protección de Datos de carácter personal y de la Ley de Protección de Datos de carácter personal).

La ya derogada Ley de Protección de Datos de carácter personal ("LO 15/1999, de 13 de mayo, de Protección de Datos de carácter personal") fue derogada por el Real Decreto 1711/2010, de 11 de noviembre, que derogó la Ley de Protección de Datos de carácter personal y la Ley de Protección de Datos de carácter personal y de la Ley de Protección de Datos de carácter personal.

EJEMPLO

Veamos un ejemplo pulsando el siguiente botón:

La instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo no requiere del consentimiento del trabajador, pero sí que se le informe.

El Pleno del TC ha dictado una sentencia de fecha 3 de marzo de 2016 (ponente señora Roca Trías), por la que establece que la instalación por una empresa en la entrada de uno de sus establecimientos del distintivo informativo de "Zona videovigilada" regulado por la [Instrucción 1/2006 de la AEPD](#), cumple con la obligación de informar al trabajador de la instalación de dichos sistemas.

Por ello, la obtención a través de cámaras de videovigilancia en la empresa de imágenes justificativas del despido del trabajador, cumple con los requisitos legalmente previstos para la captura y tratamiento de esos datos, pues los datos obtenidos se han utilizado para la finalidad de control de la relación laboral exigida.

Y, de conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto) (SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5; 55/1996, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e), y 37/1998, de 17 de febrero, FJ 8).

En este caso, la constatación de que esta medida empresarial superaba el indicado test de proporcionalidad llevó al TC a rechazar la existencia de lesión del derecho a la intimidad -y adicionalmente, del derecho a la propia imagen-, afirmando expresamente que el hecho de que la instalación del sistema de videograbación no hubiera sido objeto de previa puesta en conocimiento del comité de empresa y de los trabajadores afectados carecía de trascendencia desde la perspectiva constitucional.