

Septiembre 2025

b-today
Derecho y Economía

Ley de Startups
Comunero Empleado
Indemnización por despido improcedente
Contratos públicos
Videovigilancia oculta



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS

Conoce toda
la **actualidad**
jurídico económica
desde **múltiples**
perspectivas

	España y el auge del ecosistema emprendedor Claves mercantiles de la Ley de <i>Startups</i>		
Mercantil	María Bernabéu Cruz		4
	El comunero empleado: cuando la propiedad no excluye la ajenidad		
Fiscal	Natalia Gutiérrez		5
	La indemnización por despido improcedente tras la reciente sentencia del tribunal supremo: Seguridad jurídica frente a compromisos internacionales		
Laboral y Seguridad Social	Irene Santiago Fontáns		6
	La superioridad de la administración en los contratos públicos ¿Adjudicatarios atados de pies y manos?		
Público	Camino García-Moreno		9
	Videovigilancia oculta en el ámbito laboral: límites legales y admisibilidad de las grabaciones como prueba penal		
Penal	Leyre Taboada Dunis		11

España y el auge del ecosistema emprendedor

Claves mercantiles de la *Ley de Startups*

En los últimos años, España se ha consolidado como un referente dentro del ecosistema emprendedor europeo, posicionándose como un destino especialmente atractivo para *startups* tecnológicas e inversores internacionales. Este auge no responde solo a la creatividad y talento de nuestros emprendedores, sino también a un marco normativo innovador diseñado para facilitar la constitución, financiación y expansión de empresas emergentes.

Uno de los hitos más relevantes en este ámbito ha sido la aprobación de la Ley de *Startups* (Ley 28/2022), que incorpora medidas fiscales, administrativas y mercantiles orientadas a simplificar el día a día del emprendedor y estimular la inversión en innovación.

Entre los cambios más destacables destaca la constitución telemática de sociedades, que elimina costes notariales y registrales. Este mecanismo, gestionado a través del sistema CIRCE y el Registro Mercantil, permite crear una sociedad en un solo paso, reduciendo la tradicional burocracia y acercándose a modelos punteros en Europa como el francés o el portugués.

Desde la perspectiva mercantil, este avance implica una mayor estandarización estatutaria y la necesidad de adaptar los estatutos sociales a estructuras dinámicas, propias del ecosistema *startup*, donde entran en juego cláusulas como las de arrastre (*drag-along*), acompañamiento (*tag-along*) o *vesting*, instrumentos imprescindibles para regular la entrada y salida de inversores y socios.

La reducción del Impuesto de Sociedades al 15% durante los primeros cuatro años, junto con el aumento de la deducción por inversión en empresas de nueva creación al 50%, ha generado un entorno especialmente atractivo para el *venture capital* y los *business angels*. En 2024, España atrajo más de 1.200 millones de euros en inversión de riesgo, con sectores como *fintech*, biotecnología e inteligencia artificial a la cabeza.

Estas medidas han propiciado un aumento significativo en la entrada de inversores extranjeros en rondas semilla y de crecimiento. Esta realidad trae desafíos mercantiles en la negociación de pactos de socios, donde la protección de los inversores minoritarios y la regulación de derechos políticos y económicos son determinantes para el éxito y la estabilidad societaria.

La internacionalización, objetivo clave para muchas *startups* españolas, se apoya en iniciativas del ICEX como los “Pabellones de España” y programas de apoyo a pymes en mercados exteriores. En este sentido, son especialmente relevantes los instrumentos contractuales mercantiles internacionales, tales como:

- *Joint ventures* con socios locales.
- Contratos de distribución y agencia para la entrada en nuevos mercados.
- Licencias de software y franquicias, habituales en el sector tecnológico.

La elección de la ley aplicable y el foro para la resolución de conflictos, con una creciente preferencia por el arbitraje internacional, constituyen decisiones estratégicas que condicionan la seguridad jurídica y el éxito de la expansión internacional.

No obstante, a pesar de los avances, la Ley de *Startups* presenta retos pendientes. Destacan la necesidad de una mayor coordinación entre derecho mercantil, laboral y fiscal, la protección reforzada de la propiedad intelectual y tecnológica, vital para modelos basados en innovación, así como el equilibrio entre flexibilidad societaria y seguridad jurídica exigida por inversores institucionales. También es esencial mejorar incentivos para la captación y retención de talento, como las opciones sobre acciones (*stock options*), que aún requieren claridad para evitar cargas fiscales desproporcionadas.

Por otro lado, la ley incluye incentivos para atraer “nómadas digitales” y facilitar el retorno de talento, aspectos que vinculan el desarrollo mercantil con la dimensión social del ecosistema emprendedor. Asimismo, la integración de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en las decisiones de inversión está ganando protagonismo dentro del sector, alineándose con las tendencias globales.

En definitiva, España se posiciona como un *hub* competitivo y ágil para *startups* e inversores internacionales, gracias a un marco normativo en constante evolución. Sin embargo, el verdadero éxito del ecosistema dependerá en gran medida de cómo emprendedores e inversores gestionen con asesoramiento especializado los retos mercantiles ligados a la constitución societaria, la entrada de capital y la expansión internacional. Para empresarios y emprendedores, contar con asesoría jurídica experta en derecho mercantil no es solo recomendable, sino imprescindible para navegar con éxito y aprovechar plenamente las oportunidades que ofrece el nuevo marco legal.

María Bernabéu Cruz

Graduada en derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, y Máster de Acceso a la Abogacía de la Universidad Pontificia Comillas. Miembro de la división mercantil de Bufete Barrilero y Asociados.

m.bernabeu@barrilero.es

El comunero empleado: cuando la propiedad no excluye la ajenidad

En sentencias dictadas el 14 de julio de 2025 (recursos núm. 4148/2023 y 4160/2023) y reiteradas en la resolución de 16 de julio de 2025 (recurso núm. 5841/2023), el Tribunal Supremo ha fijado una relevante doctrina jurisprudencial: *no puede rechazarse, de manera automática y general, el carácter laboral de un contrato celebrado entre una comunidad de bienes y uno de sus comuneros, por el mero hecho de que la persona contratada ostente la condición de partícipe.*

La Sala recuerda que el artículo 27.2 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF) no impide que un comunero pueda ser, a la vez, trabajador de la comunidad, siempre que concurren las notas esenciales de toda relación laboral: voluntariedad, ajenidad, subordinación y retribución. Dicho de otro modo: **ser copropietario no excluye —ipso facto— la ajenidad, del mismo modo que ser accionista no priva, per se, de la condición de empleado.**

En el caso enjuiciado, la trabajadora, titular del 25 % de la comunidad, prestaba servicios reales y efectivos bajo la dirección y organización de la misma, ocupándose de la gestión de arrendamientos de inmuebles. Así, el Tribunal afirma que el vínculo laboral subsiste aunque el empleado participe en la propiedad, siempre que no se diluyan los elementos típicos de dependencia y ajenidad.

El Supremo subraya que, para que el arrendamiento de inmuebles sea calificado como actividad económica, deben cumplirse simultáneamente dos requisitos:

- a) disponer de, al menos, un local afecto exclusivamente a la gestión; y
- b) contar, al menos, con una persona contratada laboralmente a jornada completa.

La exigencia de personal contratado a tiempo completo responde a la necesidad de acreditar una mínima infraestructura empresarial, en línea con el objetivo de las normas sobre reducción de la base imponible en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, destinadas a garantizar la continuidad de la empresa familiar. El Alto Tribunal aboga por una interpretación teleológica de la norma, inspirada en las recomendaciones comunitarias (vid. Recomendación 94/1069/CE), que prime la preservación de la actividad sobre formalismos excesivos.

Finalmente, la doctrina queda cristalizada en los siguientes términos:

«No debe rechazarse, sin más, el carácter laboral del contrato celebrado entre una comunidad de bienes y uno de sus comuneros por la sola circunstancia de ser partícipe la persona contratada; pudiendo cumplirse así el requisito del artículo 27.2 LIRPF, en consonancia con las normas sobre reducción de la base imponible en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones por sucesión de empresa familiar, supeditadas al mantenimiento de la actividad económica y atendiendo a la finalidad que las inspira.»

Esta doctrina supone un paso relevante hacia la armonización

entre la interpretación tributaria y la realidad socioeconómica. Durante años, tanto la Administración como ciertos sectores jurisprudenciales habían optado por una visión rígida, entendiendo que la mera titularidad de una participación social era suficiente para descartar la ajenidad y, con ella, la relación laboral. El Tribunal Supremo, sin embargo, rompe con este automatismo y pone el acento donde siempre debió estar: en la comprobación fáctica y no en la presunción abstracta.

La decisión no es menor, pues su impacto trasciende el ámbito estrictamente tributario. Afecta a la configuración jurídica de la empresa familiar, a la planificación sucesoria y a la propia concepción de lo que significa ser “empleado” cuando se participa en la propiedad. Al rechazar el formalismo excesivo, el Alto Tribunal abre la puerta a que muchas pequeñas y medianas empresas—especialmente en el sector inmobiliario— puedan cumplir con el requisito de personal contratado a jornada completa sin que la participación en el capital actúe como obstáculo artificial.

No obstante, la doctrina también exige prudencia: el reconocimiento del contrato laboral en estos supuestos no es incondicional. Deberá acreditarse la prestación efectiva de servicios y la existencia real de dependencia y ajenidad. Con ello se impide que la figura se convierta en un mero artificio contractual para obtener beneficios fiscales sin sustancia económica.

En definitiva, la jurisprudencia sienta una pauta razonable: propiedad y ajenidad no son términos excluyentes, pero la línea que separa la planificación legítima del abuso requiere una acreditación cuidadosa de la realidad laboral.

Natalia Gutiérrez

Doble grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho, Master Universitario de Acceso a la Abogacía y Procura (Universidad de Deusto), Master Universitario en Derecho Penal Económico y Compliance (Universidad Internacional de La Rioja), Miembro de la división fiscal de Bufete Barrilero y Asociados.

n.gutierrez@barrilero.es

La indemnización por despido improcedente tras la reciente sentencia del tribunal supremo: Seguridad Jurídica frente a compromisos internacionales

El debate sobre la indemnización por despido improcedente ha experimentado en España un giro relevante tras la reciente Sentencia 736/2025, de 16 de julio, dictada por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Este fallo, acogido con aplausos por el ámbito empresarial y con críticas de organizaciones sindicales, consolida la interpretación de que los jueces no pueden incrementar la indemnización por despido más allá de los límites previstos en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, a saber, 45/ 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 42/24 mensualidades.

La cuestión no surge en un vacío. El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), en diversas decisiones de 2023 y 2024 sobre reclamaciones colectivas planteadas por UGT y CCOO, consideró que el marco indemnizatorio español no aseguraba una reparación “adecuada” ni suficientemente “disuasoria” frente a despidos injustificados, en posible contradicción con el artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada). Este precepto establece que los trabajadores despedidos sin justa causa tienen derecho a una “indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”.

Sobre esa base, algunos Juzgados de lo Social y ciertos Tribunales Superiores de Justicia comenzaron a reconocer indemnizaciones complementarias apoyándose en el artículo 10.2 de la Constitución Española, que obliga a interpretar las normas internas conforme a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por España. Ejemplos de esta tendencia pueden verse en pronunciamientos del TSJ de Cataluña (Sentencia 2425/2024, de 10 de mayo) o del TSJ del País Vasco (Sentencia 987/2024, de 4 de marzo), que exploraron vías para reforzar la protección indemnizatoria en casos excepcionales.

Esta discrepancia de criterios aumentó la inseguridad jurídica frente a los despidos, ya que dependiendo del Juzgado o Tribunal en que el procedimiento recayera, la indemnización, en caso de improcedencia, sería la legal o una superior, sin conocer bajo qué criterios se cuantificaría esta última, lo que originó recursos y expectativas de unificación doctrinal.

La referida Sentencia del Supremo viene a zanjar, al menos temporalmente, esa controversia. El Supremo sostiene que:

- Las cláusulas de la Carta Social Europea emplean conceptos jurídicos indeterminados (“indemnización adecuada”, “reparación suficiente”) que requieren desarrollo legislativo interno para ser aplicadas directamente y ser efectivas.
- Las decisiones del CEDS carecen de fuerza vinculante inmediata para los tribunales nacionales, a diferencia de las sentencias del Tribunal de Justicia de la UE.

- Mientras no exista norma interna de rango legal que habilite indemnizaciones distintas, los jueces deben ceñirse a la literalidad del artículo 56 ET.

El Alto Tribunal enfatiza la seguridad jurídica (art. 9.3 CE) y recuerda que corresponde al legislador modificar el régimen indemnizatorio, no a los jueces mediante interpretaciones extensivas.

La sentencia cuenta, sin embargo, con tres votos particulares que invocan el principio pro operario y el mandato de interpretación conforme a los tratados internacionales, reivindicando un papel más activo del Poder Judicial. Estos magistrados defienden una aplicación más expansiva del artículo 10.2 de la Constitución Española para evitar reparaciones manifiestamente insuficientes en supuestos extremos.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo ha anunciado la apertura de una mesa de diálogo social para explorar una reforma del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores que permita graduar la indemnización atendiendo a la antigüedad, las circunstancias del despido y los estándares internacionales de proporcionalidad y disuasión.

Si bien la sentencia del Tribunal Supremo refuerza la primacía del marco legal vigente, ofreciendo certidumbre a empresas y operadores jurídicos, también mantiene vivo el debate sobre la suficiencia del régimen español a la luz de los compromisos internacionales asumidos por España. La pelota pasa ahora en el tejado del legislador, que deberá decidir si preservar el modelo actual o avanzar hacia uno que incorpore estándares de “indemnización adecuada” conforme a la Carta Social Europea y la doctrina emergente del CEDS.

El debate no sólo sigue abierto, sino más vivo que nunca.

Irene Santiago

Licenciada en Derecho (Universidad de Santiago de Compostela), Máster de Acceso a la Abogacía con especialidad en Derecho Laboral (Instituto Superior de Derecho y Economía). Miembro de la división Laboral y de la Seguridad Social de Bufete Barrilero y Asociados.

i.santiago@barrilero.es

LA PROPIEDAD INTELECTUAL SUENA BIEN

2K24-2K25

中
心
學
校
學
生
會
學
生
會
學
生
會

La superioridad de la administración en los *contratos públicos* ¿Adjudicatarios atados de pies y manos?

En el ámbito de la contratación pública, la figura de la prórroga obligatoria -esto es, *aquella que la Administración impone al contratista más allá del plazo inicialmente pactado*- ha generado una intensa polémica tanto en la doctrina como en la jurisprudencia. Aunque la Ley de Contratos del Sector Público ("LCSP") contempla la posibilidad de prórrogas, éstas deben sujetarse a límites temporales y, en el caso de los contratos de servicios, normalmente requieren el mutuo acuerdo. Sin embargo, en la práctica administrativa se ha venido utilizando la prórroga forzosa como mecanismo de continuidad en la prestación de servicios esenciales, especialmente en ámbitos sensibles como la sanidad.

Recientemente se han dictado dos resoluciones importantes para la evolución de dicha cuestión -*Sentencia núm. 221/2025, de 30 de junio, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Zaragoza), y el Auto núm. 7547/2025, de 11 de junio, del Tribunal Supremo*-, dichas resoluciones han reabierto el debate jurídico sobre la validez de estas prórrogas y sobre la compensación que corresponde a los contratistas que se ven obligados a ejecutarlas en condiciones económicamente desfavorables.

Así, dada la interesante posición que tanto el TSJ de Aragón como el Tribunal Supremo han mantenido en sus últimas resoluciones, a continuación se analiza en mayor detalle dichos pronunciamientos.

En primer lugar, el caso resuelto por la sentencia del TSJ Aragón trae causa de un contrato de transporte sanitario urgente. La Administración autonómica impuso a la adjudicataria, cuatro prórrogas anuales sucesivas, pese a la oposición expresa de la empresa, que advertía que el incremento de los costes laborales hacía inviable la continuidad del servicio en las condiciones económicas pactadas.

Dicho Tribunal consideró probado que la Administración actuó al margen de lo previsto en la propia documentación contractual, que exigía el mutuo acuerdo para la prórroga. En consecuencia, declaró la nulidad de las prórrogas 3.ª a 6.ª y reconoció a la empresa contratista el derecho a ser indemnizada con 3,63 millones de euros por daños emergentes y 1,37 millones de euros por lucro cesante, más intereses legales desde agosto de 2018.

El TSJ razonó que la imposición de prórrogas ilegítimas genera un desequilibrio contractual que no puede ampararse en el principio de riesgo y ventura, pues se trata de una obligación extracontractual que excede de lo asumido voluntariamente por la adjudicataria al contratar. La Sala fundamenta su decisión en la doctrina del enriquecimiento injusto: la Administración se benefició de un servicio prestado por debajo de sus costes reales, en detrimento del contratista, que se empobreció sin causa legítima.

Por su parte, el Auto del Tribunal Supremo admite a trámite un recurso de casación interpuesto por ISS Facility Services, S.A.

contra una sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana que había rechazado reconocer el desequilibrio económico derivado de una prórroga forzosa en un contrato de restauración en una residencia de mayores. La cuestión que el Tribunal Supremo considera de interés casacional objetivo es la siguiente:

Determinar si, en un contrato de gestión de servicio público, la imposición al contratista de la continuación del contrato, una vez agotado el plazo máximo legal, debe quedar bajo el principio de riesgo y ventura del empresario o, por el contrario, procede reconocer una compensación en aplicación del principio de equilibrio económico-financiero del contrato y de la prohibición de enriquecimiento injusto.

El Supremo, por tanto, se dispone a fijar doctrina sobre un problema cada vez más frecuente: ¿puede la Administración trasladar al contratista, sin compensación, las pérdidas derivadas de prestar un servicio en condiciones contractuales obsoletas, mientras se demora la nueva licitación?

A la vista de lo anterior, no cabe lugar a dudas de que las prórrogas obligatorias en la contratación pública se han convertido en un campo de fricción entre la necesidad de continuidad de los servicios públicos y el respeto a los principios contractuales de equilibrio y riesgo y ventura, coexistiendo actualmente dos enfoques diferenciados respecto de dicha cuestión:

- **Postura restrictiva (riesgo y ventura):** Representada por la sentencia recurrida en casación, que entiende que, aun en prórroga forzosa, el precio pactado debe mantenerse, pues lo contrario equivaldría a una revisión encubierta de precios prohibida por la normativa.
- **Postura garantista (equilibrio y enriquecimiento injusto):** Encarnada por la Sentencia del TSJ de Aragón y otros pronunciamientos recientes, que reconocen el derecho del contratista a ser indemnizado cuando la Administración impone una prolongación contractual que genera pérdidas no asumidas en origen.

A fin de confirmar si nuestra jurisprudencia avanza tratando de proteger la posición de los contratistas frente a la de la Administración y, por tanto, adoptando una postura garantista, debemos esperar a la resolución del Tribunal Supremo, la cual será determinante para unificar doctrina y dar seguridad jurídica tanto a la Administración como a los operadores económicos.

Camino García-Moreno

Graduada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas (Universidad Pontificia Comillas), Máster de Acceso a la Abogacía (Universidad Autónoma de Madrid). Miembro de la División de Derecho Público de Bufete Barrilero y Asociados.

c.garciamoreno@barrilero.es

SEPTIEMBRE

Videovigilancia oculta en el ámbito laboral: límites legales y admisibilidad de las grabaciones como prueba penal

La captación oculta de imágenes en el entorno laboral constituye una de las cuestiones más delicadas y controvertidas en la intersección entre el poder de control empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales. La implantación de sistemas de videovigilancia sin conocimiento previo de los empleados, con la finalidad de recabar pruebas para procedimientos judiciales —incluidos los de naturaleza penal—, exige un escrutinio especialmente riguroso, dada la gravedad de las consecuencias que pueden derivarse de una actuación empresarial que exceda los límites legalmente establecidos.

En un proceso penal, las grabaciones de imágenes pueden ser admitidas como prueba si cumplen con ciertos requisitos de legalidad y pertinencia. Siendo imprescindible que la grabación se haya obtenido sin vulnerar derechos fundamentales y que sea relevante para la averiguación de los hechos presuntamente delictivos.

El marco normativo español, en consonancia con los estándares europeos, parte del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, que faculta al empresario a adoptar medidas de vigilancia y control dirigidas a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre que se respete la dignidad del trabajador. Esta habilitación genérica se ve matizada y restringida por la normativa específica en materia de protección de datos, singularmente el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

El artículo 22 LOPDGDD autoriza el tratamiento de imágenes con fines de seguridad de personas, bienes e instalaciones, extendiendo en su apartado cuarto dicha habilitación al control laboral. Por su parte, el artículo 89 LOPDGDD desarrolla esta habilitación y establece, como regla general, que la instalación de sistemas de videovigilancia para el control de la actividad laboral debe cumplir con los requisitos de proporcionalidad, idoneidad y necesidad, así como garantizar la información previa y expresa a los trabajadores (STS 23/2025, de 14 de enero; STC 119/2022).

No obstante, el mismo precepto contempla una excepción de notable relevancia práctica: en aquellos supuestos en los que existan indicios racionales de la comisión de actos ilícitos graves que puedan afectar a la seguridad de las personas, bienes o instalaciones, el empresario podrá instalar cámaras ocultas de manera temporal y exclusivamente para la investigación de tales hechos. Esta excepción exige la concurrencia de una finalidad legítima —la prevención o detección de delitos graves—, la inexistencia de medios menos intrusivos y la limitación temporal y material de la medida (STEDH López Ribalda II, de 17 de octubre de 2019; STC 39/2016; STS 692/2022, de 22 de julio).

Sin embargo, el artículo 89.2 LOPDGDD impone un límite absoluto e inderogable: queda prohibida la instalación de cámaras, incluso por motivos de seguridad, en espacios destinados al descanso

o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos. La jurisprudencia ha reiterado que en estos espacios la expectativa de privacidad es máxima y que cualquier captación de imágenes resulta, por definición, desproporcionada y, por tanto, ilícita.

En definitiva, el principio de proporcionalidad emerge como eje vertebrador que permite deslindar la videovigilancia legítima del ilícito penal contra la intimidad. Solo si la grabación se ha realizado en estricto cumplimiento de los requisitos del artículo 89.1 LOPDGDD—existencia de indicios previos, medida necesaria y temporalmente limitada, más la exclusión de espacios íntimos— podrá la prueba ser admitida y valorada como medio legítimo de acreditación de la comisión de un delito (STS 23/2025, de 14 de enero; STC 119/2022; STEDH López Ribalda II). En caso contrario, la prueba será declarada ilícita por vulneración del derecho a la intimidad (artículo 18 CE) y a la protección de datos personales, con la consiguiente nulidad procesal ex artículo 11.1 LOPJ.

La transgresión de los límites legales —ya sea por instalar cámaras en zonas excluidas por el artículo 89.2 o por captar imágenes de forma generalizada sin base legal suficiente— no solo determina la nulidad de la prueba, sino que puede hacer incurrir al empresario en responsabilidad penal por delito contra la intimidad (artículo 197 CP), al vulnerar dolosamente el ámbito más reservado de la vida del trabajador. A ello se suman las graves sanciones administrativas previstas en la LOPDGDD, en aplicación del Reglamento (UE) 2016/679, que pueden alcanzar cuantías muy elevadas.

El cuestionamiento de estos medios de prueba se verifica, por un lado, en cuanto a la vertiente de fondo relativa al hecho mismo de la filmación videográfica, en el ámbito del derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen reconocido, en sus distintas dimensiones, en el artículo 18 de la Constitución española, y por otro lado en un ámbito procesal, en cuanto al acceso, y admisión, de las grabaciones como medios de prueba al proceso penal, a propósito del derecho a la tutela judicial efectiva, al derecho de defensa y a un proceso con todas las garantías, con fundamento los artículos 9.3 y 24 de la Constitución Española.

Esta problemática no se circunscribe únicamente a la actuación empresarial, ya que, si la captación ilícita de imágenes la ejecuta un trabajador, la valoración penal debe seguir idéntica lógica.

Desde una perspectiva preventiva, resulta imperativo que el empresario se abstenga de instalar cámaras ocultas salvo que concurren indicios racionales y documentados de ilícitos graves y no exista otro medio eficaz para su detección. En ningún caso debe procederse a la grabación de espacios destinados al descanso o aseo de los trabajadores. Es igualmente aconsejable dejar constancia documental del análisis de proporcionalidad realizado—mediante el registro de actividades del tratamiento o informe de impacto en protección de datos—, limitar

temporalmente la medida, restringir el acceso a las imágenes a las personas estrictamente necesarias y proceder a su supresión inmediata una vez finalizada la investigación (STC 119/2022).

No obstante, reconoce la doctrina constitucional que el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, sea proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho (SSTC 57/1994 de 28 de febrero de 1994-EDJ 1994/1755-, FJ 6 y 143/1994 de 9 de mayo de 1994 -EDJ 1994/4114-, FJ 6, por todas).

En suma, la videovigilancia oculta en el entorno laboral constituye una medida de carácter excepcional y restrictivo, cuya legitimidad exige la concurrencia de indicios racionales de delitos graves y, en todo caso, el respeto escrupuloso a los artículos 22 y 89 LOPDGDD. La ponderación rigurosa de la proporcionalidad y necesidad se erigen en condición sine qua non para evitar responsabilidades penales y administrativas que pueden comprometer gravemente la actividad empresarial, así como para salvaguardar el núcleo esencial de los derechos fundamentales de los trabajadores (STS 23/2025, de 14 de enero; STC 119/2022; STEDH López Ribalda II).

Leyre Taboada Dunis

Graduada en derecho y relaciones internacionales por la Universidad de Deusto, Máster en derecho internacional público y seguridad por la Universidad de Glasgow y doble Máster de acceso a la abogacía y derecho internacional por la Universidad de Deusto. Miembro de la legal trainee de la División de Derecho Penal de Bufete Barrilero y Asociados.

l.taboada@barrilero.es

LA PROPIEDAD INTELECTUAL SUENA BIEN

Bilbao
Madrid
Barcelona
San Sebastián
Sevilla
Vigo
Vitoria
Valencia
Lisboa
International Desk



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS