



**Universidad del
Rosario**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO

54.º CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO - UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
PROBLEMAS ACTUALES DE DERECHO DEL TRABAJO Y ECONOMÍA DIGITAL

TÍTULO DE LA PROPUESTA

**LA REGULACIÓN DE LA VIDEOVIGILANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA Y
COLOMBIA EN ESTUDIO COMPARADA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y
EL CONTROL EMPRESARIAL**

MODALIDAD
ESTANCIA ACADEMICA INTERNACIONAL

PRESENTADO POR:
VICTORIA EUGENIA CÁRDENAS PARRADO

BAJO LA TUTORÍA DE:
NICOLAS PÁJARO MORENO
DIRECTOR DE LA MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO - UNIVERSIDAD DEL
ROSARIO

CALIFICADA POR:
WILFREDO SANGUINETI RAYMOND
PROFESOR TITULA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

BOGOTÁ, D.C. 15 DE MARZO DE 2025

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUTONOMÍA

Declaro bajo la gravedad del juramento, que he escrito el presente trabajo el cual sustenta la propuesta de solución a una problemática en el campo de conocimientos del programa de Maestría en Derecho Corporativo de la Universidad del Rosario, así como el contenido del 54° Cursos de Especialización en Derecho de la universidad de Salamanca de Problemas Actuales de Derecho del trabajo y Economía digital. Por mi propia cuenta y que, por lo tanto, su contenido es original.

Adicionalmente declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que este documento solo fue entregado a las universidades del Rosario y Salamanca con fines de calificación o publicación.

A handwritten signature in black ink that reads "Victoria Cárdenas P.". The signature is written in a cursive style with a large initial 'V' and a distinct 'P' at the end.

VICTORIA EUGENIA CARDENAS PARRADO

Bogotá D.C., Abril 9 de 2025

DECLARACIÓN DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor y que las Universidades del Rosario y Salamanca no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.

A handwritten signature in black ink that reads "Victoria Cardenas P." The signature is written in a cursive style with a large initial 'V' and a distinct 'P' at the end.

VICTORIA EUGENIA CARDENAS PARRADO

Bogotá D.C., Abril 9 de 2025

Resumen

Este estudio compara la regulación sobre videovigilancia en el ámbito laboral en España y Colombia, evaluando su impacto en la protección del derecho a la intimidad y el equilibrio entre control empresarial y derechos fundamentales. La metodología adoptada es cualitativa, con un enfoque de análisis documental y comparado, basado en el estudio de normas, jurisprudencia y doctrina de ambos países. Los principales hallazgos muestran que España cuenta con una regulación más específica, basada en el Reglamento General de Protección de Datos [RGPD] y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales [LOPDGDD], mientras que en Colombia la Ley 1581 de 2012 y la jurisprudencia han definido los límites del monitoreo laboral. Se identificaron restricciones en la instalación de cámaras en espacios privados, el deber de información previa y el uso de grabaciones con multas disciplinarias. Se concluye que, aunque ambos países han desarrollado marcos normativos que protegen los derechos de los trabajadores, persisten desafíos en la supervisión de su cumplimiento. Finalmente, se recomienda fortalecer la regulación para garantizar el equilibrio entre control empresarial y privacidad laboral.

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUTONOMIA.....	2
DECLARACIÓN DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	3
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Problema	8
1.2. Pregunta de investigación.....	11
2. OBJETIVOS.....	12
2.1. Objetivo general	12
2.2. Objetivos específicos.....	12
3. MARCO TEÓRICO.....	13
3.1. Conceptualización de la videovigilancia en el ámbito laboral.....	13
3.2. Impacto de la videovigilancia en la protección de la privacidad y derechos laborales	14
3.3. Buenas prácticas y recomendaciones para el uso de videovigilancia laboral.....	14
4. METODOLOGÍA.....	16
5. RESULTADOS	18
5.1. Analizar el marco normativo en España y Colombia sobre el uso de videovigilancia en el entorno laboral y su relación con el derecho a la intimidad.....	18
5.1.1. <i>Marco normativo en Colombia sobre el uso de videovigilancia en el entorno laboral y su relación con el derecho a la intimidad.....</i>	18
5.1.2. <i>Marco normativo en España sobre el uso de videovigilancia en el entorno laboral y su relación con el derecho a la intimidad.....</i>	20
5.2. Evaluar la jurisprudencia y doctrina en ambos países respecto a la proporcionalidad en el uso de cámaras en espacios de trabajo y las restricciones legales aplicables.....	22
5.3. Recomendaciones para garantizar que la videovigilancia en el ámbito laboral respeta los derechos fundamentales de los trabajadores en ambas jurisdicciones.	25
CONCLUSIONES	27
BIBLIOGRAFÍA.....	28

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Comparación del marco normativo, jurisprudencia y doctrina sobre videovigilancia laboral en España y Colombia	23
--	----

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto del mundo laboral contemporáneo, la implementación de sistemas de videovigilancia ha adquirido un papel relevante como herramienta de control y seguridad. Las empresas justifican su uso con el propósito de resguardar bienes, instalaciones y garantizar el cumplimiento de las funciones de los trabajadores (Ríos, 2023). Sin embargo, para Montesdeoca (2022), esta práctica genera tensiones con derechos fundamentales como la intimidad y la protección de datos personales. La regulación de la videovigilancia en el ámbito laboral se encuentra en constante evolución, adaptándose a los avances tecnológicos y la necesidad de equilibrar el control empresarial con la protección de los derechos de los empleados.

En España, la normativa sobre protección de datos y privacidad en el trabajo está regida por la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) (Ley Orgánica 3, 2018) y el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) (Reglamento [UE] , 2016). Estos marcos jurídicos establecen límites específicos para el tratamiento de datos personales y exigen que la instalación de cámaras de videovigilancia respete el principio de proporcionalidad, la transparencia informativa y la minimización de datos. En paralelo, en Colombia, la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013 regulan el tratamiento de datos personales, incluyendo la captación de imágenes en entornos laborales. La normativa colombiana establece que cualquier forma de monitoreo debe garantizar la protección de la privacidad y ajustarse a los principios de necesidad y finalidad (Ley Estatutaria 1581, 2012).

Según Berlanga (2018), el uso de la videovigilancia en el entorno laboral no se limita a la captación de imágenes con fines de seguridad. En la práctica, los problemas han recurrido a estos sistemas como mecanismos de supervisión de la productividad y el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin embargo, la implementación de estos dispositivos debe ajustarse a estándares jurídicos que protejan la dignidad de los trabajadores. En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores en España y el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia establecieron restricciones al uso de medios tecnológicos que puedan vulnerar la intimidad de los empleados. La jurisprudencia de ambos países ha sido clave para delimitar los alcances de estas medidas y garantizar su aplicación dentro de un marco de derechos fundamentales.

En este estudio, se examinará el marco normativo que regula la videovigilancia en el ámbito laboral en España y Colombia, con el propósito de identificar similitudes y diferencias en la protección del derecho a la intimidad. Se analizará cómo las leyes de cada país han abordado el uso de cámaras en el lugar de trabajo, con especial énfasis en la obligación de

información previa a los empleados, la proporcionalidad en su aplicación y las restricciones impuestas en espacios destinados al descanso o áreas privadas. Asimismo, se revisará la jurisprudencia relevante en cada país para determinar el criterio de los tribunales en relación con los límites de control empresarial.

El equilibrio entre el derecho de los trabajadores a la privacidad y el interés legítimo de los compañeros en supervisar la actividad laboral plantea desafíos jurídicos complejos. La proliferación de nuevas tecnologías de vigilancia, como el reconocimiento facial y la inteligencia artificial aplicada a la supervisión del desempeño, ha reconfigurado el debate sobre los límites del monitoreo en el trabajo. Frente a estos desafíos, es fundamental establecer directrices claras que garanticen que la implementación de sistemas de videovigilancia no afecta los derechos fundamentales de los empleados.

1.1. Problema

El uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral se ha convertido en una herramienta ampliamente utilizada por las empresas con el fin de garantizar la seguridad de sus instalaciones, proteger bienes y supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin embargo, la instalación de cámaras en los espacios de trabajo genera un debate jurídico respecto a la legalidad de su uso y su compatibilidad con los derechos fundamentales de los trabajadores (Fernández & Vidal, 2024). En países como España y Colombia, el marco normativo ha buscado equilibrar el derecho a la intimidad con las facultades de control empresarial, estableciendo criterios específicos para su implementación. A pesar de ello, persisten interrogantes sobre los límites de estas medidas y las garantías que deben ofrecer a los empleados para evitar vulneraciones a su privacidad.

Desde una perspectiva normativa, en Colombia no existe una ley específica que regule de manera integral la instalación de cámaras de videovigilancia en las empresas. No obstante, la Corte Constitucional ha establecido criterios clave en su jurisprudencia. En la (Sentencia T-768, 2008), el tribunal determinará que el uso de estos dispositivos es legal siempre que se cumpla con el principio de proporcionalidad y no se afecte el derecho a la intimidad de los trabajadores. En este sentido, el empleador puede adoptar medidas de monitoreo siempre que estas sean idóneas y necesarias para alcanzar un fin legítimo. No obstante, la ausencia de una regulación detallada ha generado interpretaciones dispares, lo que ha llevado a conflictos entre trabajadores y trabajadores respecto a los límites de la videovigilancia.

Por otro lado, en España, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y el Reglamento General de Protección de Datos establecen disposiciones claras sobre el tratamiento de imágenes en el ámbito laboral. De acuerdo con la normativa vigente, las empresas están obligadas a informar a los trabajadores

sobre la instalación de cámaras, garantizando la transparencia en el tratamiento de los datos. Además, la captación de imágenes debe limitarse a los espacios estrictamente necesarios y estar justificada bajo criterios de proporcionalidad. En este contexto, el Tribunal Constitucional español ha enfatizado que el uso de estos sistemas debe respetar la dignidad del trabajador y no puede utilizarse de manera arbitraria para la supervisión permanente de la actividad laboral (Ley Orgánica 3, 2018).

La implementación de sistemas de videovigilancia responde a la necesidad de garantizar la seguridad tanto de la empresa como de los propios trabajadores. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los últimos años se ha observado un aumento en la instalación de cámaras en los espacios laborales, especialmente en sectores con altos índices de riesgo y en empresas que manejan información confidencial (Ríos, 2023). En Colombia, datos del Ministerio del Trabajo indican que más del 60% de las empresas en sectores industriales y comerciales han implementado algún tipo de sistema de vigilancia para reducir incidentes de seguridad y mejorar el control interno. Sin embargo, la ausencia de lineamientos claros sobre su uso ha generado inquietudes sobre posibles abusos en el monitoreo de los empleados (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022).

Uno de los aspectos más controvertidos es la delimitación de los espacios en los que las empresas pueden instalar cámaras de videovigilancia. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara al señalar que la instalación de estos dispositivos en áreas de uso personal, como baños, vestidores o zonas de descanso, constituye una violación del derecho a la intimidad y es una práctica ilegal (Sentencia C-406, 2022). En la sentencia T-407/19, el tribunal reiteró que la captación de imágenes en espacios privados no puede justificarse en ninguna circunstancia, ya que representa una intromisión ilegítima en la esfera personal del trabajador. De manera similar, en España, el Tribunal Supremo ha establecido que las empresas no pueden colocar cámaras en espacios destinados a la privacidad, destacando la necesidad de aplicar criterios de proporcionalidad en la supervisión de los empleados (Sentencia C-407, 2019).

Otro punto de debate es lo sugerido por la Agencia Española Protección datos [AEPD], (2025) el deber de información que tienen los obstáculos al instalar sistemas de videovigilancia. De acuerdo con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), todas las empresas están obligadas a notificar a sus trabajadores sobre la existencia de cámaras y las multas específicas para los cuales se recopilan las imágenes. En este sentido, la normativa española establece que los trabajadores deben colocar avisos visibles en las áreas monitoreadas, garantizando así que los trabajadores conozcan la existencia de estos dispositivos. En contraste, en Colombia, si bien la Ley Estatutaria 1581 (2012), exige la protección de datos personales, no se han establecido directrices precisas sobre la forma en

que las empresas deben informar a sus empleados sobre la presencia de sistemas de videovigilancia, lo que genera vacíos en su aplicación.

El problema se acentúa cuando la videovigilancia no solo se utiliza para garantizar la seguridad, sino también como un mecanismo de control sobre la productividad y la conducta de los trabajadores. En muchos casos, los obstáculos han recurrido a la supervisión mediante cámaras para monitorear el desempeño laboral, lo que plantea cuestionamientos sobre la legalidad de esta práctica. De acuerdo con la sentencia STC 292/1993 del Tribunal Constitucional español, el control empresarial debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y no puede convertirse en una medida de vigilancia invasiva que genere un ambiente de presión indebida. En este sentido, la jurisprudencia ha señalado que cualquier monitoreo debe justificarse bajo principios de proporcionalidad y debe evitarse la supervisión constante sin justificación razonable.

Además del debate sobre la legalidad de la videovigilancia, otro aspecto clave es la gestión de los datos recopilados. En España, la normativa establece que las grabaciones obtenidas a través de estos sistemas deben eliminarse en un plazo máximo de 30 días, salvo que sean requeridas como prueba en procesos judiciales o administrativos (Ley Orgánica 4, 1997). En Colombia, el Decreto 1377 de 2013 regula el tratamiento de datos personales y establece la obligación de garantizar la seguridad de la información captada. No obstante, en la práctica, muchas empresas no cuentan con protocolos claros para la eliminación de registros, lo que genera el riesgo de un almacenamiento prolongado sin control, aumentando la posibilidad de usos indebidos de la información (Decreto 1377, 2013).

En este contexto, el equilibrio entre el derecho a la privacidad del trabajador y la facultad del empleador de supervisar su actividad representa un desafío jurídico de gran relevancia. La evolución de las tecnologías de vigilancia, como el reconocimiento facial y el análisis de patrones de conducta, ha ampliado las capacidades de monitoreo empresarial, lo que exige una actualización constante de la normativa (Carro, 2013). Tanto en España como en Colombia, las discusiones sobre la regulación de estas herramientas han cobrado mayor importancia en los últimos años, con un creciente número de sentencias que buscan definir los límites del control empresarial sobre los empleados.

En conclusión, el problema central radica en la necesidad de establecer un marco normativo claro y armonizado que regule la instalación y uso de sistemas de videovigilancia en el entorno laboral, garantizando que su aplicación respete los derechos fundamentales de los trabajadores. Si bien tanto España como Colombia han avanzado en la construcción de criterios jurídicos sobre el tema, persisten vacíos legales y desafíos en su implementación. Es fundamental que las empresas adopten prácticas transparentes y ajustadas a los

principios de legalidad, proporcionalidad y necesidad, asegurando que la vigilancia laboral no se convierta en una herramienta de control desmedido que atente contra la privacidad y dignidad de los trabajadores.

1.2. Pregunta de investigación

¿De qué manera la normativa sobre videovigilancia laboral en España y Colombia equilibra el derecho a la intimidad del trabajador con el interés empresarial en la supervisión de sus empleados?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Comparar la regulación sobre videovigilancia en el ámbito laboral en España y Colombia, evaluando su impacto en la protección de la privacidad del trabajador y el equilibrio entre control empresarial y derechos fundamentales.

2.2. Objetivos específicos

- Analizar el marco normativo en España y Colombia sobre el uso de videovigilancia en el entorno laboral y su relación con el derecho a la intimidad.
- Evaluar la jurisprudencia y doctrina en ambos países respecto a la proporcionalidad en el uso de cámaras en espacios de trabajo y las restricciones legales aplicables.
- Identificar recomendaciones para garantizar que la videovigilancia en el ámbito laboral respeta los derechos fundamentales de los trabajadores en ambas jurisdicciones.

3. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los principales teóricos que permiten contextualizar la temática que se aborda en la problemática.

3.1. Conceptualización de la videovigilancia en el ámbito laboral

La videovigilancia en el ámbito laboral ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas debido a la digitalización y automatización de los procesos empresariales. Los sistemas de videovigilancia (SV) se han convertido en una herramienta clave para garantizar la seguridad de las instalaciones, prevenir incidentes y supervisar el cumplimiento de las funciones laborales (Montesdeoca, 2022). No obstante, su implementación debe considerar el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial el derecho a la intimidad ya la protección de datos personales (Agencia Española Protección datos [AEPD], 2025).

En el contexto colombiano, la Ley 1581 de 2012 establece el marco legal de protección de datos personales y define la información recopilada mediante videovigilancia como un dato personal que debe tratarse conforme a los principios de legalidad, finalidad, libertad, calidad, seguridad y confidencialidad. En consecuencia, las empresas que utilizan cámaras de seguridad deben informar a los empleados sobre su existencia y uso, garantizando que la vigilancia no vulnere su privacidad (Ley Estatutaria 1581, 2012).

Por su parte, en España, la videovigilancia en el entorno laboral está regulada por la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Esta normativa complementa el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea, exigiendo que las empresas informen a sus trabajadores sobre la instalación de cámaras y su finalidad. Además, el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los empleadores a adoptar medidas de control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre que se respete la dignidad de los empleados (Ley Orgánica 3, 2018).

La videovigilancia en el ámbito laboral plantea un dilema entre el interés empresarial y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, la Corte Constitucional colombiana ha desarrollado una doctrina en la que reconoce la necesidad de analizar caso por caso la legalidad de la vigilancia empresarial. En la Sentencia T-768 de 2008, se establecen criterios para evaluar la proporcionalidad de la videovigilancia, destacando que no debe invadir espacios privados ni utilizarse con multas discriminatorias o represivas (Sentencia C-406, 2022).

3.2. Impacto de la videovigilancia en la protección de la privacidad y derechos laborales

El derecho a la intimidad y la protección de datos en el ámbito laboral constituye un principio fundamental reconocido tanto en la Constitución Española como en la Constitución Política de Colombia. En ambos países, las regulaciones establecen que los datos personales obtenidos a través de sistemas de videovigilancia deben tratarse de manera ética y conforme a la normativa de protección de datos (Delgado, 2021).

Uno de los principales riesgos de la videovigilancia en el ámbito laboral es la posible vulneración del derecho a la privacidad de los trabajadores. Si las cámaras se instalan en espacios donde existe una expectativa legítima de intimidad, como vestuarios, baños o áreas de descanso, la medida puede ser considerada ilegal. En este sentido, la Sentencia T-407 de 2012 de la Corte Constitucional colombiana establece que la instalación de cámaras en lugares donde se realicen actividades privadas es inconstitucional y vulnera los derechos fundamentales de los empleados (Soto, 2024).

Otro riesgo es la utilización indebida de las imágenes captadas. En algunos casos, las grabaciones pueden ser utilizadas con fines ajenos a la seguridad o el control laboral, como la discriminación de empleados por razones ideológicas, sindicales o de rendimiento. En este sentido, la Agencia Española de Protección de Datos ha anunciado que la recopilación de imágenes sin una justificación clara y proporcional puede derivar en sanciones para los empleadores (Guzmán, 2015).

Para mitigar estos riesgos, los trabajadores pueden recurrir a diferentes mecanismos de protección. En Colombia, la Superintendencia de Industria y Comercio (2023), es la entidad encargada de garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos y atender denuncias sobre el uso indebido de videovigilancia en el ámbito laboral. En España, la Agencia Española de Protección de Datos desempeña una función similar, permitiendo a los empleados presentar reclamaciones en caso de abuso (EPPD, 2024).

Además, los sindicatos y organismos de derechos laborales juegan un papel clave en la protección de los trabajadores frente a la vigilancia excesiva. En muchas ocasiones, la negociación colectiva ha permitido establecer límites al uso de videovigilancia en el entorno laboral, garantizando que las medidas de control empresarial sean proporcionadas y respetando los derechos fundamentales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

3.3. Buenas prácticas y uso de videovigilancia laboral

El uso adecuado de la videovigilancia en el entorno laboral debe basarse en principios éticos y buenas prácticas que garanticen la protección de la privacidad y los derechos de los

trabajadores. Uno de los principales principios es la transparencia, lo que implica que los empleados deben informarse de manera clara y precisa sobre la instalación de cámaras y los fines de su uso (Reglamento [UE] , 2016).

A nivel internacional, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han emitido recomendaciones sobre la vigilancia en el ámbito laboral, destacando que las de control deben ser medidas justificadas, proporcionales y respetar la dignidad de los trabajadores. En este sentido, la OIT ha instado a los países a desarrollar normativas específicas que regulan la videovigilancia en los lugares de trabajo para evitar abusos y garantizar el respeto de los derechos humanos (OIT, 2020).

En Colombia y España, una de las mejores prácticas es la inclusión de políticas de videovigilancia en los reglamentos internos de trabajo. El Ministerio del Trabajo colombiano, en el Concepto No. 95992 de 2023, recomendó que las empresas regule el uso de cámaras a través de protocolos internos, asegurando que su implementación no vulnere la privacidad ni la dignidad de los empleados (Ministerio del Trabajo, 2017).

Siendo la regulación de la videovigilancia en el ámbito laboral en España y Colombia busca garantizar un equilibrio entre el control empresarial y la protección de la privacidad de los trabajadores. Aunque la normativa de ambos países establece principios claros sobre la proporcionalidad y legalidad de estas medidas, es necesario continuar avanzando en la implementación de buenas prácticas y mecanismos de supervisión que garanticen el respeto de los derechos fundamentales.

4. METODOLOGÍA

La metodología de la investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo con elementos de análisis documental y comparado. Según Hernández et al., (2014), el enfoque cualitativo permite una comprensión profunda de fenómenos sociales y jurídicos, lo que resulta adecuado para examinar la regulación sobre videovigilancia laboral en España y Colombia. En este contexto, el estudio adopta un diseño exploratorio-descriptivo, dado que busca caracterizar la normativa vigente, evaluar la jurisprudencia y determinar buenas prácticas en la materia.

Para el desarrollo del estudio, se aplica un método de análisis documental, el cual, según Gallardo (2017), consisten en la revisión sistemática de fuentes primarias y secundarias con el objetivo de extraer información relevante para el problema de investigación. En este caso, se analizarán leyes, decretos, reglamentos, sentencias y documentos emitidos por organismos especializados, tanto en España como en Colombia. De esta manera, se garantizará un abordaje integral de la regulación vigente y su aplicación en el contexto laboral.

En lo que, respecto al análisis comparado, esto permitirá identificar similitudes y diferencias en la regulación de ambos países. Como señala Hernández et al., (2014), la comparación entre marcos normativos facilita la identificación de patrones comunes, vacíos legales y oportunidades de mejora en la regulación de un fenómeno. En este sentido, se evaluará cómo la normativa en España y Colombia establece límites y condiciones para el uso de videovigilancia en el entorno laboral, considerando el derecho a la intimidad y la protección de datos personales.

Asimismo, el estudio se apoyará en la revisión de jurisprudencia, aspecto clave para evaluar la proporcionalidad y legalidad de la videovigilancia laboral. Hernández Sampieri et al. (2022) enfatizan que el análisis de sentencias es fundamental en estudios jurídicos, ya que permite comprender cómo los tribunales interpretan y aplican la normativa en casos concretos. Por ello, se examinarán fallos relevantes del Tribunal Constitucional español, la Corte Constitucional colombiana y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, a fin de establecer criterios jurisprudenciales sobre el equilibrio entre control empresarial y derechos fundamentales.

Para fortalecer la validez del estudio, se empleará la triangulación de fuentes, que consiste en la utilización de múltiples referencias para contrastar y corroborar la información obtenida (Gallardo, 2017). Este procedimiento permitirá asegurar que los hallazgos sean consistentes y fundamentados en diferentes perspectivas normativas y doctrinales. Así, se logrará una visión holística de la regulación y sus implicaciones en el ámbito laboral.

El proceso de recolección de información se realizará en varias fases. En primer lugar, se identificarán y seleccionarán las fuentes normativas y jurisprudenciales relevantes. Posteriormente, se procederá a su análisis sistemático mediante fichas de contenido, en las que se extraerán los principales elementos normativos, interpretaciones doctrinales y criterios jurisprudenciales. Esta estrategia permitirá organizar la información de manera estructurada para su posterior análisis comparativo.

Finalmente, la investigación culminará con la elaboración de un informe que exponga los hallazgos y conclusiones obtenidas, destacando los aspectos más relevantes de la regulación comparada sobre videovigilancia laboral en España y Colombia. Este documento contendrá recomendaciones para la adopción de buenas prácticas y mejoras normativas, con base en los principios de proporcionalidad, legalidad y respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

5. RESULTADOS

A continuación, se da respuesta a los objetivos planteados dentro de la investigación:

5.1. Analizar el marco normativo en España y Colombia sobre el uso de videovigilancia en el entorno laboral y su relación con el derecho a la intimidad.

El uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral ha generado un intenso debate jurídico debido a la necesidad de conciliar el poder de dirección de los empleadores con el derecho a la intimidad y la protección de datos personales de los trabajadores. En ambos países, el reconocimiento constitucional de la intimidad y la autodeterminación informativa ha sido un pilar fundamental en la regulación de la videovigilancia, lo que ha llevado a la promulgación de leyes específicas y la adopción de criterios jurisprudenciales que definen el alcance de estas medidas en el entorno laboral.

5.1.1. Marco normativo en Colombia sobre el uso de videovigilancia en el entorno laboral y su relación con el derecho a la intimidad.

En Colombia, la regulación sobre videovigilancia en el entorno laboral está marcada en un conjunto de disposiciones normativas y principios constitucionales que buscan garantizar un equilibrio entre el derecho a la intimidad de los trabajadores y las facultades de control del empleador. En este sentido, el artículo 15 de la Constitución Política establece el derecho fundamental a la intimidad y el hábeas data, indicando que solo podrá acceder a la información personal con el consentimiento del titular o por mandato legal (Constitución Política de la República de Colombia, 1991). Asimismo, la Ley 1581 de 2012, que regula la protección de datos personales, dispone los principios y requisitos para el tratamiento de imágenes y grabaciones obtenidas mediante videovigilancia, estableciendo limitaciones y obligaciones para los obstáculos.

Desde el ámbito laboral, el Código Sustantivo del Trabajo faculta a los exámenes para supervisar la ejecución del trabajo y garantizar el cumplimiento de sus directrices. No obstante, estas medidas deben respetar los derechos fundamentales de los trabajadores. En este contexto, la Sentencia C-748 2011, de la Corte Constitucional promovió que cualquier mecanismo de control empresarial debe ser proporcional y necesario, evitando la afectación desproporcionada de la intimidad de los trabajadores. Esta posición fue reiterada en la Sentencia C-406 2022, que analizó la videovigilancia en espacios privados y el acceso a estas grabaciones por parte de la Policía Nacional.

La Sentencia C-406-22 de la Corte Constitucional de Colombia se pronunció sobre el acceso de la Policía Nacional a grabaciones de cámaras privadas, con fundamento en la Ley 2197 de 2022, conocida como Ley de Seguridad Ciudadana. En su análisis, la Corte señaló

que el derecho a la intimidad mantiene siempre una esfera de protección y que la expectativa de privacidad puede variar dependiendo del contexto. Sin embargo, incluso en lugares públicos, la recolección y acceso a datos personales deben contar con garantías mínimas. La decisión concluyó que el acceso a videos con multas de "prevención" por parte de la Policía resultaba desproporcionado, pues permitía la vulneración de la privacidad sin una orden judicial o autorización expresa.

En el ámbito privado, la Ley 1581 de 2012 establece que los sistemas de videovigilancia deben respetar principios como la finalidad, la libertad y la seguridad. Según esta ley, la instalación de cámaras en espacios laborales debe informarse a los trabajadores y su finalidad debe limitarse al control de seguridad y cumplimiento de labores. Además, la Sentencia SU-373 de 2019 de la Corte Constitucional enfatizó que el monitoreo de empleados mediante cámaras debe respetar el derecho a la intimidad y no puede invadir la esfera privada de los trabajadores, como vestidores o baños.

Por su parte, el Decreto 1377 de 2013, reglamentario de la Ley 1581 de 2012, establece que el uso de videovigilancia con multas laborales debe cumplir con los principios de proporcionalidad y necesidad. Esto significa que las imágenes captadas no deben ser utilizadas para fines distintos a los expresamente autorizados por los trabajadores. En caso de que la videovigilancia implique la recolección de datos biométricos, la normativa exige que se obtenga el consentimiento expreso del titular de la información.

En el contexto de la relación laboral, la Ley 1581 de 2012 también reconoce el principio de autodeterminación informativa, lo que implica que los trabajadores deben informarse de manera clara y precisa sobre la recolección, uso y conservación de sus datos personales. En este sentido, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la videovigilancia no puede utilizarse como un mecanismo de control abusivo que limita la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad de los empleados.

Otro aspecto relevante es el uso de cámaras de seguridad en propiedad horizontal y espacios comunes. La Ley 675 de 2001 establece que las copropiedades pueden instalar sistemas de videovigilancia en zonas de acceso y circulación, siempre que su finalidad sea la seguridad de los residentes y visitantes. No obstante, estas grabaciones no pueden utilizarse para fines distintos a los establecidos en el reglamento interno de la copropiedad. Esta regulación también se aplica a las empresas que instalan cámaras en áreas laborales compartidas (Ley 675, 2001).

En cuanto al acceso a grabaciones por parte de terceros, la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), en diversas resoluciones, ha indicado que los trabajos no pueden compartir videos de vigilancia con entidades externas sin una orden judicial o autorización

expresa de los trabajadores. En este sentido, la SIC ha impuesto sanciones a las empresas que han utilizado imágenes de videovigilancia para multas distintas a los indicados en sus políticas de privacidad (Superintendencia de Industria y Comercio, 2023).

El marco normativo colombiano establece que la videovigilancia en el entorno laboral debe respetar la privacidad y la protección de datos personales de los trabajadores. Aunque los obstáculos tienen facultades para implementar mecanismos de control, estos deben cumplir con principios de legalidad, proporcionalidad y necesidad. La Sentencia C-406-22 de la Corte Constitucional reafirma que la privacidad es un derecho fundamental que no puede ser vulnerado indiscriminadamente, lo que impone límites a la videovigilancia en el ámbito laboral y la accesibilidad de las grabaciones por parte de terceros.

5.1.2. Marco normativo en España sobre el uso de videovigilancia en el entorno laboral y su relación con el derecho a la intimidad.

Para Letslaw (2024), la regulación de la videovigilancia en el entorno laboral en España ha experimentado una evolución significativa, enmarcada dentro del derecho a la intimidad y la protección de datos personales. Esta transformación normativa ha sido impulsada tanto por el desarrollo de la legislación europea como por la interpretación jurisprudencial del Tribunal Constitucional (TC) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). En este contexto, el derecho a la intimidad de los trabajadores se encuentra limitado por la facultad de dirección empresarial reconocida en el artículo 38 de la Constitución Española (CE) y desarrollada en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) (Constitución Española, 1978). No obstante, dichos límites deben modularse con el respeto a los derechos fundamentales de los empleados, de manera que cualquier medida de control que implique la captación de imágenes o sonidos debe observar principios de proporcionalidad, necesidad e idoneidad.

La protección del derecho a la intimidad en el ámbito laboral está reconocida en el artículo 18.1 de la CE, el cual garantiza la inviolabilidad de la vida privada de las personas. En este sentido, la instalación de cámaras de videovigilancia por parte del empleador no puede interpretarse como un derecho absoluto, sino que debe ponderarse en función de los derechos de los trabajadores (Constitución Española, 1978). Así lo ha establecido el TC en diversas resoluciones, como la (Sentencia 98, 2000), y la (Sentencia 186, 2000), en las que se reconoció que la videovigilancia podía suponer una vulneración del derecho a la intimidad si no cumplía con requisitos de proporcionalidad y justificación legítima. De este modo, la captación de imágenes en zonas de descanso, vestuarios o aseos ha sido considerada una intromisión ilegítima, prohibida tanto por la doctrina constitucional como por la normativa vigente.

El desarrollo legislativo en materia de protección de datos ha sido clave en la regulación de la videovigilancia. En este sentido, la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, constituyó el primer marco normativo que reguló el tratamiento de imágenes obtenidas mediante sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral. Posteriormente, la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea y la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, estableció criterios más estrictos en relación con la información previa a los trabajadores, la minimización de datos y la prohibición de prácticas abusivas en la captación de imágenes en el entorno de trabajo (Ley Orgánica 15, 1999).

El Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea en su artículo 5, establece los principios de transparencia y licitud en el tratamiento de datos personales, lo que implica que los trabajadores deben informarse de manera clara y explícita sobre la existencia de sistemas de videovigilancia, su finalidad y el periodo de conservación de las grabaciones. En la misma línea, el artículo 89 de la (Ley Orgánica 3, 2018) regula específicamente el uso de la videovigilancia en el ámbito laboral, estableciendo que los trabajos deben notificar a los trabajadores sobre la instalación de cámaras y su finalidad, salvo en casos de flagrante ilicitud donde la omisión de la información se justifique por la necesidad de captación de pruebas.

Uno de los aspectos más controvertidos en la regulación de la videovigilancia laboral ha sido la necesidad de consentimiento por parte del trabajador. De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), el consentimiento no es un requisito indispensable cuando la captación de imágenes se justifica por la relación laboral y por la necesidad empresarial de garantizar la seguridad o el control del cumplimiento de las obligaciones laborales. Así lo ha confirmado el (TEDH) en la sentencia *López Ribalda y otros contra España*, en la que se iniciaron que la videovigilancia encubierta puede ser válida siempre que se cumplan criterios de proporcionalidad, necesidad y finalidad legítima (López Ribalda, 2019).

En cuanto a la conservación de las grabaciones, la normativa vigente establece que las imágenes obtenidas mediante videovigilancia solo pueden almacenarse por un período máximo de un mes, salvo que sean requeridas en el marco de una investigación judicial o administrativa. Así lo dispone el artículo 22 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales [LOPDGDD] (2018), el cual refuerza el principio de minimización de contenido de datos en el (Reglamento [UE] , 2016). La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha establecido en diversas resoluciones que la conservación indiscriminada de grabaciones más allá del plazo legal puede constituir una infracción administrativa, sancionable con multas.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 20.3, legitima la adopción de medidas de control por parte del empleador para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre que dichas respeten la dignidad de los trabajadores. Este artículo ha sido interpretado por el TC en el sentido de que el control empresarial debe estar limitado por la protección de los derechos fundamentales, lo que implica que la videovigilancia no puede utilizarse como un mecanismo de supervisión desproporcionado o injustificado (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022).

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 31 de enero de 2022, ha reforzado la doctrina constitucional sobre el uso de la videovigilancia en el ámbito laboral, destacando que la instalación de cámaras sin conocimiento previo de los trabajadores solo será válida en circunstancias excepcionales. Asimismo, ha señalado que la captación de imágenes en espacios donde los trabajadores tienen una expectativa razonable de privacidad constituye una vulneración del derecho a la intimidad, lo que podría derivar en la nulidad de las pruebas obtenidas y en sanciones para la empresa (Sentencia 59, 2022).

En conclusión, la regulación de la videovigilancia en España ha evolucionado con el objetivo de equilibrar el derecho de los trabajadores a la intimidad con las facultades de control del empleador. La normativa vigente establece límites claros para la instalación de cámaras en el entorno laboral, exigiendo el cumplimiento de los principios de transparencia, proporcionalidad y minimización de datos. La jurisprudencia del TC, el TS y el TEDH ha sido determinante en la interpretación de estos derechos, consolidando la exigencia de un uso legítimo y justificado de la videovigilancia. Sin embargo, la falta de una regulación más detallada en el ámbito laboral sigue generando debates y desafíos en la aplicación práctica de estas normas.

5.2. Evaluar la jurisprudencia y doctrina en ambos países respecto a la proporcionalidad en el uso de cámaras en espacios de trabajo y las restricciones legales aplicables.

El análisis de la proporcionalidad en el uso de cámaras de videovigilancia en el entorno laboral ha sido objeto de desarrollo tanto en la doctrina como en la jurisprudencia de España y Colombia. En ambos países, el debate se centra en la necesidad de equilibrar el derecho del empleador a supervisar la actividad laboral con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente el derecho a la intimidad y la protección de datos personales. En España, la doctrina ha enfatizado el principio de proporcionalidad establecido por el Tribunal Constitucional (Sentencia 29, 2013) y (Sentencia 39, 2016), según el cual la videovigilancia debe cumplir con tres requisitos: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

En Colombia, la Corte Constitucional ha desarrollado un enfoque similar, señalando en la Sentencia C-748 de 2011 que las medidas de vigilancia deben ser proporcionales al objetivo perseguido y no pueden vulnerar derechos fundamentales sin justificación suficiente. Además, la Sentencia T-594 de 2010 ha resaltado la importancia del consentimiento informado y la necesidad de que las grabaciones sean utilizadas exclusivamente para fines legítimos (Sentencia C-594, 2010).

Tabla 1 Comparación del marco normativo, jurisprudencia y doctrina sobre videovigilancia laboral en España y Colombia

Criterio	España	Colombia
Marco Normativo	Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD), Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), Estatuto de los Trabajadores.	Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, Código Sustantivo del Trabajo.
Principio de proporcionalidad	Establecido en la STC 29/2013 y STC 39/2016. La videovigilancia debe cumplir con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.	Confirmado en la Sentencia C-748 de 2011 y T-594 de 2010. Se exige que la medida sea razonable y justificada.
Consentimiento del trabajador	No siempre es requerido, pero debe garantizarse el derecho a la información previa. Excepción en caso de flagrancia o sospechas graves (López Ribalda, 2019).	Requerido, salvo excepciones justificadas. La Sentencia T-277 de 2015 anual una sanción por falta de información previa. (Sentencia T-277, 2015).
Áreas prohibidas	Vestuarios, baños, zonas de descanso (art. 89 LOPDGDD).	Espacios donde el trabajador tiene expectativa de privacidad (art. 15 de la Constitución y Ley 1581 de 2012).
Finalidad de las grabaciones	Solo pueden utilizarse con fines de seguridad o control laboral, respetando la normativa de protección de datos.	Deben ajustarse al principio de finalidad de la Ley 1581 de 2012 y utilizarse exclusivamente para fines justificados.

Criterio	España	Colombia
Deber de información previa	El empleador debe colocar un aviso visible informando sobre la videovigilancia y su finalidad. En caso de vigilancia encubierta, debe justificarse la excepción.	El trabajador debe informarse previamente sobre la existencia de cámaras y su propósito, de acuerdo con la Sentencia T-594 de 2010.
Uso de cámaras ocultas	Solo permitidas en casos de sospecha grave y si no hay alternativas menos intrusivas. Confirmado en (López Ribalda, 2019).	Solo permitidas en casos de flagrancia y previa autorización legal. La Sentencia T-407 de 2019 establece que el monitoreo encubierto debe ser proporcional.
Legitimidad del monitoreo constante	Debe estar justificado por la actividad de la empresa y ser proporcional al interés legítimo del empleador.	Deben evitarse prácticas que generen una vigilancia excesiva y desproporcionada sobre los trabajadores.
Sanciones por incumplimiento	Multas de hasta 20 millones de euros o el 4% de la facturación anual global según el RGPD.	Sanciones establecidas en la Ley 1581 de 2012 y aplicadas por la Superintendencia de Industria y Comercio.
Protección de datos personales	Protegidos por el RGPD y la LOPDGDD, que regulan el acceso, tratamiento y almacenamiento de los datos grabados.	Regulado por la Ley 1581 de 2012 y supervisado por la Superintendencia de Industria y Comercio.
Jurisprudencia relevante	STC 29/2013, STC 39/2016, STC 39/2016, (López Ribalda, 2019).	Sentencias C-748 de 2011, T-594 de 2010, T-277 de 2015, T-407 de 2019.
Doctrina relevante	Doctrina que enfatiza el principio de proporcionalidad y la necesidad de respetar la	Doctrina que enfatiza la necesidad de garantizar la autodeterminación informativa del trabajador y evitar la vigilancia desproporcionada.

Criterio	España	Colombia
	autodeterminación del trabajador.	informativa

Fuente. Elaborado por el Autor.

En términos de restricciones legales, ambos países prohíben la instalación de cámaras en espacios donde los trabajadores tengan una expectativa razonable de privacidad, como baños y vestuarios. España establece en el artículo 89 de la LOPDGDD la obligación de eliminar grabaciones en un plazo máximo de un mes, salvo en casos judiciales, mientras que, en Colombia, la jurisprudencia ha señalado la necesidad de establecer un tiempo razonable de conservación de grabaciones sin fijar un límite explícito. Respecto al consentimiento del trabajador, en España no siempre es obligatorio, aunque debe garantizarse el derecho a la información, especialmente cuando la grabación pueda afectar sus derechos fundamentales. En Colombia, la Sentencia T-277 de 2015 ha reforzado la obligatoriedad de la información previa, anulando sanciones laborales por ausencia de esta. Finalmente, en ambos países, la instalación de cámaras ocultas solo se justifica en casos excepcionales de flagrancia, con la STC 29/2013 y el caso López Ribalda en España, y la Sentencia T-407 de 2019 en Colombia, limitando su uso a situaciones donde no haya alternativas menos intrusivas.

5.3. Recomendaciones para garantizar que la videovigilancia en el ámbito laboral respeta los derechos fundamentales de los trabajadores en ambas jurisdicciones.

En España, la regulación sobre la videovigilancia en el ámbito laboral se fundamenta en diversas normas que buscan equilibrar el derecho del empleador a supervisar el desempeño laboral y la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Entre las principales disposiciones se encuentra la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), que en su artículo 89 establece los límites para la instalación y uso de cámaras en el espacio de trabajo. Esta norma refuerza lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea, que consagra principios como la licitud, transparencia, minimización de datos y limitación de la finalidad en el tratamiento de información personal.

En relación con el derecho a la intimidad, la doctrina y la jurisprudencia han establecido que la videovigilancia debe cumplir con ciertos requisitos esenciales para no vulnerar los derechos de los trabajadores. En primer lugar, el empleador tiene la obligación de informar de manera clara y precisa sobre la instalación de cámaras, su finalidad y el tratamiento de los datos obtenidos, tal como lo establece el artículo 6 del RGPD y el artículo

89 de la LOPDGDD. En segundo lugar, la instalación de cámaras debe cumplir con el principio de proporcionalidad, lo que implica evaluar si la medida es idónea, necesaria y equilibrada respecto al fin perseguido. En este sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en el caso López Ribalda y otros c. España (2019), impulsaron que la instalación de cámaras ocultas sin informar a los trabajadores solo puede justificarse en casos excepcionales donde existan sospechas fundadas de irregularidades.

Otro aspecto clave en la regulación española es la prohibición expresa de instalar cámaras en espacios privados como vestuarios, baños o zonas de descanso, conforme al artículo 89.2 de la LOPDGDD. Asimismo, el período de conservación de las grabaciones está limitado a un mes, salvo que las imágenes sean necesarias para una investigación judicial. Este marco normativo ha sido complementado por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), que ha emitido directrices sobre la utilización de sistemas de videovigilancia, enfatizando que la recolección de datos debe estar justificada y no puede utilizarse para un control desmedido del trabajador.

En cuanto a las restricciones legales aplicables, el Tribunal Constitucional ha reiterado que la videovigilancia no puede convertirse en una herramienta de control invasiva que anule la autonomía del trabajador. En la (Sentencia 39, 2016), se desarrolló que las medidas de vigilancia deben ser proporcionales al objetivo perseguido, respetando la dignidad y la privacidad del empleado. De manera similar, la (Sentencia 29, 2013) emite que el incumplimiento del deber de información sobre la instalación de cámaras supone una vulneración del derecho a la protección de datos personales. De esta manera, el marco normativo español ha evolucionado para garantizar que la videovigilancia laboral no se convierta en una vulneración sistemática de derechos fundamentales y que su aplicación se realice de manera equilibrada.

Por último, se recomienda que, para fortalecer la protección de los trabajadores en el uso de videovigilancia en el ámbito laboral, se recomienda que en España se establezcan protocolos más específicos y detallados sobre la implementación de estos sistemas, asegurando que los trabajadores cuenten con criterios claros sobre los límites de su uso. En particular, sería conveniente reforzar la regulación sobre el acceso y uso de las grabaciones, garantizando que solo sean utilizados para los fines legítimos para los que fueron obtenidos y que los trabajadores puedan ejercer con mayor facilidad su derecho a la información, rectificación y supresión de sus datos. Asimismo, se sugiere aumentar las facultades de supervisión de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) para prevenir abusos y fortalecer la fiscalización del cumplimiento normativo en las empresas.

CONCLUSIONES

El estudio del marco normativo en España y Colombia evidencia que, aunque existen diferencias en el desarrollo legislativo y en la interpretación jurisprudencial, ambos países han establecido principios esenciales para garantizar que la videovigilancia laboral se implemente de manera legítima y respetuosa con los derechos fundamentales. En España, la regulación ha sido detallada y consolidada a través del RGPD, la LOPDGDD y la doctrina del Tribunal Constitucional, mientras que, en Colombia, el marco normativo se sustenta en la Constitución, la Ley 1581 de 2012 y el control de la Superintendencia de Industria y Comercio. A pesar de estas diferencias, el principio de proporcionalidad y la obligación de informar a los trabajadores sobre la existencia de cámaras son elementos comunes que buscan evitar el uso arbitrario de estos sistemas. Sin embargo, persisten desafíos en la aplicación efectiva de estas normas, especialmente en lo referente a la vigilancia en espacios privados, la supervisión remota en el teletrabajo y el uso de grabaciones con multas disciplinarias. En consecuencia, resulta crucial continuar fortaleciendo la normativa y su interpretación para asegurar un equilibrio entre las necesidades empresariales de control y la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El análisis comparado permite concluir que España cuenta con una regulación más específica y desarrollada en materia de videovigilancia laboral, en gran parte debido a la aplicación directa del RGPD y la LOPDGDD, que estableció límites precisos sobre el uso de cámaras y el tratamiento de datos personales. En Colombia, aunque la Constitución y la Ley 1581 de 2012 brindan un marco de protección, la falta de normativas específicas ha llevado a que la jurisprudencia juegue un papel determinante en la delimitación de los derechos y límites del control empresarial. En ambos casos, la proporcionalidad sigue siendo el criterio clave para garantizar que la videovigilancia no se convierta en un mecanismo desproporcionado que vulnere la dignidad y privacidad de los trabajadores.

Del análisis del marco normativo en España, se concluye que el uso de la videovigilancia en el entorno laboral está sujeto a estrictos controles para garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. La legislación y la jurisprudencia han establecido que la instalación de cámaras debe cumplir con los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad, asegurando que su uso esté justificado y no represente una intrusión desproporcionada en la intimidad del trabajador. Si bien existen excepciones a la obligación de información previa en casos de flagrancia, estas deben aplicarse de manera restringida y en cumplimiento de las garantías legales. La evolución normativa en España refleja una tendencia a reforzar la protección de los trabajadores ante el avance tecnológico, buscando equilibrar el poder de dirección empresarial con la salvaguarda de los derechos fundamentales.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Española. (29 de diciembre de 1978). *Artículo 38*.
<https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo38CE.htm>
- Agencia Española Protección datos [AEPD]. (febrero de 2025). *Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades*. <https://www.aepd.es/guias/guia-videovigilancia.pdf>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2022). *Art. 20.3. Videovigilancia de seguridad como prueba de ilícitos laborales ante la sospecha de comportamiento irregular*:
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000002200#:~:text=20.3%20ET%3A%20%E2%80%9CEI%20empresario%20podr%C3%A1,caso%2C%20la%20capacidad%20real%20de
- Berlanga, C. (25 de septiembre de 2018). *Los límites de la videovigilancia laboral*.
<https://elderecho.com/los-limites-la-videovigilancia-laboral>
- Carro, M.-d.-R. (2013). Equilibrio entre la privacidad del trabajador y poderes empresariales. *Revista Judicial, Costa Rica*, 18, 1-21. https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/revista%20108/PDFs/03-equilibrio.pdf
- Constitución Española. (29 de diciembre de 1978). *Artículo 18.1*.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#:~:text=24%3A%20%23a18%5D-,Art%C3%ADculo%2018,familiar%20y%20a%20la%20propia%20imagen.>
- Constitución Política de la República de Colombia. (1991). *Artículo 15*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Decreto 1377. (27 de junio de 2013). *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012, Derogado Parcialmente por el Decreto 1081 de 2015*. Presidente de la República de Colombia:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53646>
- Delgado, A. (2021). El Derecho a la Intimidad y a la Protección de Datos Personales en el Ámbito Laboral. *Revista Internacional Consinter de Direito*.
<https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00013.17>
- EEPD. (21 de octubre de 2024). *¿En qué podemos ayudarte?* Desde la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD o la Agencia): <https://www.aepd.es/la-agencia/en-que-podemos-ayudarte>

- Fernández, F., & Vidal, M. (21 de marzo de 2024). *En el ámbito laboral actual, los dispositivos digitales se han convertido en herramientas indispensables para la ejecución eficiente de las tareas por parte de los empleados*. <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>
- Gallardo, R. (17 de noviembre de 2017). *Metodología de la investigación 6ta edición sampieri*. https://issuu.com/rgallardol/docs/metodologia_20de_20la_20investigaci
- Guzmán, D. (3 de septiembre de 2015). *Derecho de imagen en la ley de protección de datos personales*. <https://propintel.uexternado.edu.co/derecho-de-imagen-en-la-ley-de-proteccion-de-datos-personales/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-HILL. <https://ia802305.us.archive.org/22/items/hernandez-sampieri-et-al.-metodologia-de-investigacion-2014/Hernandez%20Sampieri%20et%20al.%20Metodologia%20de%20Investigacion-%202014.pdf>
- Letslaw. (25 de octubre de 2024). *Videovigilancia en el entorno laboral y protección de datos*. <https://letslaw.es/videovigilancia-entorno-laboral/>
- Ley 675. (3 de agosto de 2001). *Ley 675*. Por medio de la cual se expide el régimen de propiedad horizontal: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4162>
- Ley Estatutaria 1581. (17 de octubre de 2012). *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*. Congreso de Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- Ley Estatutaria 1581. (17 de octubre de 2012). *Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1377 de 2013, Reglamentada Parcialmente por el Decreto 1081 de 2015. Ver sentencia C-748 de 2011. Ver Decreto 255 de 2022*. Congreso de Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- Ley Orgánica 15. (13 de diciembre de 1999). *De Protección de Datos de Carácter Personal*. Lesgilación consolidada: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-23750-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 3. (12 de diciembre de 2018). *De Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Rey de España: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Ley Orgánica 4. (8 de mayo de 1997). *Por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos*. Rey de España: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-17574>

Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales [LOPDGDD]. (6 de diciembre de 2018). *Artículo 22*. <https://www.iberley.es/legislacion/articulo-22-ley-organica-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-lopdgdd>

López Ribalda. (17 de octubre de 2019). *Asunto López Ribalda y otros contra España*. Esta Sentencia será definitiva [de acuerdo con lo estipulado en el artículo 44. 2 del Convenio]. Puede someterse a revisión editorial. : <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20L%C3%B3pez%20Ribalda%20c.%20Espa%C3%B1a.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). *Informe de Gestión*. La vigencia 2022 estuvo marcada por el inicio de un periodo de gobierno con nuevos retos para el sistema de salud y el Ministerio de Salud y Protección Social como entidad rectora. : <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/informe-gestion-2022-minsalud.pdf>

Ministerio del Trabajo. (03 de febrero de 2017). *Concepto 95992*. https://actualicese.com/archivo/concepto-95992-de-03-02-2017/?srsltid=AfmBOopPXFw_Q2R8wldHG-R81v2PfrQ-4ZQIBhMctAM28rIGxZm7M3-5

Montesdeoca, A. (2022). *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. (5), 290-302. <https://www.orcid.org/0000-0002-1519-4923>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/negociaci%C3%B3n-colectiva-y-relaciones-laborales>

Reglamento [UE] . (2016 de abril de 2016). *relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)* . Diario Oficial de la Unión Europea: <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

Ríos, K. (23 de julio de 2023). *¿Es la videovigilancia en el trabajo legal?* <https://payfit.com/es/contenido-practico/videovigilancia-en-el-trabajo/>

- Román, J. (2021). La videovigilancia en el ámbito laboral. Algunos aspectos destacados en la reciente doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia (2019-2020). *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 1(2), 426-450. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.19>
- Sentencia 186. (10 de julio de 2000). *Recurso de amparo 2.662/1997*. Tribunal Constitucional: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2000-15253
- Sentencia 29. (11 de febrero de 2013). *Recurso de amparo 10522-2009*. Tribunal Constitucional: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2712
- Sentencia 292. (18 de octubre de 1993). *La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Luis López Guerra, Presidente, don Eugenio Díaz Eimil, don Alvaro Rodríguez Bereijo, don José Gabaldón López, don Julio D. González Campos y don Carles Viver i Pi-Sunyer, Magistrados, ha pronu.* <https://hj.tribunalconstitucional.es/gl/Resolucion/Show/2421>
- Sentencia 39. (3 de marzo de 2016). *Recurso de amparo 7222-2013*. Tribunal Constitucional: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-3405
- Sentencia 59. (31 de enero de 2022). *Tribunal Supremo, sala primera, (Civil)*. <https://vlex.es/vid/896606970>
- Sentencia 98. (10 de abril de 2000). Sala Primera: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2000-9223
- Sentencia C-406. (17 de noviembre de 2022). *Acción de inconstitucionalidad contra el artículo 48 (parcial) de la Ley 2197 del 2022, “por medio de la cual se dictan normas tendientes al fortalecimiento de la seguridad ciudadana y se dictan otras disposiciones”*. M. P. Cristina Pardo: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-406-22.htm>
- Sentencia C-407. (3 de septiembre de 2019). *Demandade inconstitucionalidad contra expresiones contenidas en los artículos 24 y 25de la Ley 1930 de 2018*. M. S. Antonio Lizarazo: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-407-19.htm>
- Sentencia C-594. (27 de julio de 2010). *Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 de la Ley 99 de 1993 y 54 de la Ley 143 de 1994*. M. P. Luís Vargas: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/c-594-10.htm>
- Sentencia C-748. (6 de octubre de 2011). *Control constitucional al Proyecto de Ley Estatutaria No. 184 de 2010 Senado; 046 de 2010 Cámara, “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”*. M. P. Jorge Pretelt: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-748-11.htm>

Sentencia T-277. (2015). *El ejercicio de las libertades de información y prensa requiere el cumplimiento de los requisitos de veracidad e imparcialidad, a la par del respeto de los derechos de fundamentales de terceros.* M. Mauricio Gonzalez: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-277-15.htm>

Sentencia T-768. (31 de julio de 2008). *Acción de tutela interpuesta por Daniel Alfonso Mahecha Jiménez contra el Banco Popular S.A.* M.P. Clara Vargas: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-768-08.htm>

Soto, L. (1 de agosto de 2024). *¿Es legal el uso de cámaras con audio en el trabajo?* <https://www.abogado.com/recursos/ley-del-trabajo/es-legal-el-uso-de-camaras-con-audio-en-el-trabajo.html#:~:text=El%20uso%20de%20c%C3%A1maras%20de,sacrificar%20las%20medidas%20de%20seguridad.>

Superintendencia de Industria y Comercio. (2023). *Sobre la protección de datos personales.* <https://www.sic.gov.co/content/sobre-la-protecci%C3%B3n-de-datos-personales>

Superintendencia de Industria y Comercio. (agosto de 2023). *Tratamiento de datos personales a través de cámaras de videovigilancia.* https://sedeelectronica.sic.gov.co/sites/default/files/publicaciones/Concepto_Tratamiento.pdf