



MODELO DE CUMPLIMIENTO LOPDGDD

Sistema de videovigilancia y geolocalización laboral

Plantilla profesional para empresas

Finalidad: implantar controles de imagen y localización con garantías, proteger derechos fundamentales, reducir sanciones, evitar prueba ilícita y mejorar la defensa empresarial ante Inspección de Trabajo, AEPD y juzgados.

Empresa cliente	[NOMBRE DE LA EMPRESA]
Versión	v.1.0
Fecha	[●]
Responsables	RRHH / Legal / DPO / Compliance / IT
RLT	[Existe / No existe / Pendiente de consulta]

Índice operativo

- 1. Nota profesional de uso
- 2. Marco normativo y criterio judicial práctico
- 3. Política de cumplimiento para videovigilancia
- 4. Política de cumplimiento para geolocalización
- 5. Procedimiento de uso de imágenes y datos GPS como prueba laboral
- 6. Gestión de derechos, conservación y seguridad
- 7. Implantación interna: RLT, formación y evidencias
- 8. Anexos editables

Idea fuerza para empresas

La instalación de cámaras o GPS no convierte automáticamente la prueba en válida. La empresa debe demostrar información previa, finalidad legítima, proporcionalidad, mínima intervención, acceso restringido y trazabilidad.

1. Nota profesional de uso

Este documento es un modelo base para empresas que utilizan, o desean implantar, sistemas de videovigilancia y/o geolocalización en el ámbito laboral.

Debe adaptarse al sector, convenio colectivo, centros de trabajo, existencia de representación legal de las personas trabajadoras, proveedor tecnológico, configuración técnica real, análisis de riesgos y política general de protección de datos.

Advertencia práctica

No debe instalarse un sistema de cámaras o GPS con finalidad disciplinaria o de control laboral sin haber realizado previamente un análisis jurídico, técnico y organizativo. La ausencia de información previa o de proporcionalidad puede provocar sanciones, prueba ilícita, nulidad de decisiones empresariales e indemnizaciones.

2. Marco normativo y criterio judicial práctico

La empresa puede utilizar cámaras y sistemas de geolocalización **para fines de seguridad, organización y control laboral, pero siempre dentro del marco legal y con respeto a los derechos** fundamentales.

2.1. Normativa esencial

Norma	Uso práctico
RGPD	Reglamento (UE) 2016/679. Principios, base jurídica, información, derechos, seguridad y responsabilidad proactiva.
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018. Arts. 11, 22, 89 y 90.
ET	Arts. 20.3 y 20 bis. Control empresarial e intimidad frente a videovigilancia y geolocalización.
LRJS	Art. 90.2. Exclusión de prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales.
LPRL	Deber de protección frente a riesgos psicosociales si el sistema genera presión, vigilancia excesiva o hipercontrol.

2.2. Triple juicio de control

Antes de implantar o utilizar el sistema como prueba, la **empresa debe superar este triple juicio**:

- Idoneidad: el sistema sirve para una finalidad legítima concreta.
- Necesidad: no existe otra medida menos invasiva igual de eficaz.
- Proporcionalidad estricta: el beneficio empresarial compensa la afectación a la intimidad y protección de datos.

Regla de oro

La pregunta no es si la empresa puede controlar. La **pregunta es si podrá explicar ante un juez por qué ese control era necesario, limitado y documentado.**

3. Política de cumplimiento para videovigilancia

3.1. Objeto

Regular el uso de cámaras o videocámaras en los centros de trabajo de [NOMBRE DE LA EMPRESA], estableciendo finalidades, límites, información previa, acceso a imágenes, conservación y garantías para trabajadores, clientes, visitantes y terceros.

3.2. Finalidades autorizadas

- Seguridad de personas, bienes e instalaciones.
- Prevención de accesos no autorizados.
- Protección de activos, mercancía, caja, equipos o información.
- Verificación proporcionada del cumplimiento laboral cuando sea necesario.
- Investigación interna de hechos concretos, con indicios suficientes y actuación documentada.

3.3. Finalidades no autorizadas

- Vigilancia permanente o indiscriminada de la plantilla.
- Control de rendimiento por mera observación continua.
- Captación de zonas de descanso, aseos, vestuarios, comedores o espacios análogos.
- Grabación de sonido ordinaria o preventiva.
- Reconocimiento facial, análisis emocional o perfilado automatizado sin base específica y evaluación previa.
- Uso de imágenes para fines distintos de los informados.

3.4. Ubicación de cámaras

Las cámaras se ubicarán exclusivamente en zonas necesarias para la finalidad declarada. La empresa conservará un plano o inventario interno con la ubicación de cada cámara, ángulo de captación, finalidad y responsable técnico.

Zona	Criterio	Riesgo
Accesos	Permitido si es proporcional	Bajo/medio
Caja/almacén	Admitido con finalidad concreta	Medio
Puestos de trabajo	Solo si es necesario	Medio/alto
Aseos/vestuarios	Prohibido	Muy alto
Comedor/descanso	Prohibido	Muy alto
Vía pública	Solo lo imprescindible	Alto

3.5. Información previa a trabajadores y RLT

Antes de activar el sistema, la empresa informará de forma expresa, clara y concisa a las personas trabajadoras y, en su caso, a su representación legal.

La información deberá incluir, como mínimo:

- Identidad del responsable del tratamiento.
- Finalidad de la videovigilancia.
- Base jurídica.
- Existencia de cámaras y zonas afectadas.
- Posible uso disciplinario de imágenes cuando proceda.

- Plazo de conservación.
- Destinatarios o cesiones posibles.
- Forma de ejercer derechos.
- Dónde acceder a la información completa.

3.6. Cartelería

Se colocará distintivo informativo en lugar suficientemente visible antes de acceder a la zona videovigilada. El cartel debe identificar la existencia del tratamiento, el responsable y la posibilidad de ejercer derechos, remitiendo a la información ampliada.

3.7. Grabación de sonido

La **grabación de sonido no se utilizará como regla general**. Solo se valorará cuando existan riesgos relevantes para la seguridad de instalaciones, bienes o personas derivados de la actividad, y siempre con justificación reforzada, proporcionalidad, mínima intervención e información específica.

3.8. Conservación de imágenes

Las imágenes se conservarán durante el plazo máximo legal ordinario de un mes desde su captación, salvo que deban conservarse para acreditar actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones, o para su puesta a disposición de autoridades competentes.

4. Política de cumplimiento para geolocalización

4.1. Objeto

Regular la utilización de sistemas GPS o equivalentes en vehículos, dispositivos o herramientas corporativas, evitando la monitorización continua injustificada de la persona trabajadora.

4.2. Supuestos admisibles

- Vehículos de empresa destinados a rutas, entregas, asistencia técnica o transporte.
- Dispositivos corporativos vinculados a seguridad, logística o coordinación del servicio.
- Protección frente a robo, pérdida o uso no autorizado de bienes empresariales.
- Verificación de prestación de servicios externos cuando no exista alternativa menos invasiva.

4.3. Límites

- No se utilizará GPS fuera de la jornada laboral, salvo finalidad de seguridad del activo empresarial y configuración no invasiva.
- No se impondrá el uso de dispositivos personales para facilitar la geolocalización.
- No se realizará seguimiento continuo sin finalidad concreta.
- No se usará geolocalización para controlar descansos, vida privada o desplazamientos no laborales.
- No se cruzarán datos GPS con otras fuentes para elaborar perfiles sin base jurídica y evaluación previa.

4.4. Información previa

La empresa informará previamente, de forma expresa, clara e inequívoca, sobre la existencia y características del sistema GPS.

- Qué vehículo o dispositivo incorpora GPS.
- Cuándo está activo.
- Qué datos recoge.
- Para qué se utilizan.
- Quién accede a los datos.
- Cuánto tiempo se conservan.
- Si pueden tener uso disciplinario.
- Cómo ejercer derechos.

4.5. Evaluación de impacto

Cuando el sistema permita seguimiento sistemático, monitorización continua, cruce de datos o tratamiento intensivo de localización, deberá valorarse la realización de una evaluación de impacto en protección de datos.

5. Procedimiento para usar imágenes o datos GPS como prueba laboral

El uso de imágenes o datos GPS en expedientes disciplinarios, despidos o investigaciones internas debe realizarse con máxima cautela. La empresa debe **preservar la licitud de la prueba y la cadena de custodia**.

5.1. Requisitos previos

- Existencia de política o información previa.
- Finalidad laboral legítima.
- Indicios o necesidad concreta.
- Acceso limitado a datos estrictamente necesarios.
- Intervención de personas autorizadas.
- Acta de extracción o consulta.
- Conservación segura.
- No difusión interna innecesaria.
- Respeto del derecho de defensa.

5.2. Cadena de custodia

Toda extracción de imágenes o datos GPS deberá documentarse. **Debe quedar constancia de quién accede, cuándo, por qué, qué datos se extraen, dónde se guardan y quién los custodia.**

5.3. Accesos autorizados

- RRHH, si existe expediente laboral.
- Legal, si hay riesgo judicial.
- DPO, si hay dudas de protección de datos.
- Compliance, si existe investigación interna.
- IT o proveedor, únicamente para soporte técnico.
- Autoridades públicas, si procede legalmente.

6. Derechos, conservación y seguridad

6.1. Derechos de las personas afectadas

Las **personas afectadas** podrán ejercer los **derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad cuando resulten aplicables**. La empresa facilitará canales sencillos para ello.

6.2. Medidas de seguridad

- Acceso mediante usuario y contraseña.
- Registro de accesos.
- Limitación de perfiles autorizados.
- Cifrado o protección de exportaciones.
- Revisión periódica de permisos.
- Contrato de encargo del tratamiento con proveedor.
- Supresión segura al finalizar plazo.
- Prohibición de copias no autorizadas.

6.3. Encargados del tratamiento

Si la instalación, mantenimiento, alojamiento o gestión del sistema se encarga a un proveedor externo, deberá formalizarse contrato de encargo del tratamiento conforme al art. 28 RGPD.

7. Implantación interna y evidencias

Para que el sistema sea defendible ante AEPD, Inspección o juzgado, la empresa debe conservar evidencias de implantación.

Evidencia	Utilidad
Informe de necesidad	Justifica finalidad
Análisis de proporcionalidad	Reduce prueba ilícita
Información a trabajadores	Acredita transparencia
Comunicación a RLT	Refuerza garantías
Carteles visibles	Información básica
Registro de actividades	Cumplimiento RGPD
Contrato proveedor	Encargado tratamiento
Actas de acceso	Cadena de custodia
Formación a mandos	Previene uso abusivo

8. Anexos editables

Anexo I. Checklist previo de videovigilancia

Pregunta	Estado
Finalidad concreta definida	[Sí/No]
Ubicación de cámaras documentada	[Sí/No]
No capta zonas prohibidas	[Sí/No]
Carteles visibles instalados	[Sí/No]
Información a plantilla entregada	[Sí/No]
RLT informada	[Sí/No/No aplica]
Conservación máxima configurada	[Sí/No]
Accesos restringidos	[Sí/No]
Proveedor con contrato RGPD	[Sí/No/No aplica]
Acta de implantación archivada	[Sí/No]

Anexo II. Modelo de cartel informativo de videovigilancia

ZONA VIDEOVIGILADA
 Responsable: [NOMBRE EMPRESA]
 Finalidad: seguridad de personas, bienes e instalaciones y, en su caso, control laboral proporcionado.
 Derechos: puede ejercer sus derechos en [correo/DPO/dirección].
 Información adicional: [URL / QR / intranet].

Anexo III. Información ampliada a trabajadores sobre videovigilancia

La empresa informa de la existencia de sistemas de videovigilancia en [centros/zonas]. Las imágenes se tratarán con la finalidad de garantizar la seguridad y, cuando resulte necesario y proporcionado, verificar el cumplimiento de obligaciones laborales.

El acceso a las **imágenes estará restringido a personal autorizado**. Las imágenes se conservarán durante el plazo legal aplicable y podrán ser comunicadas a autoridades competentes cuando proceda.

La persona trabajadora podrá ejercer sus derechos en [correo/DPO/dirección], sin perjuicio de las limitaciones legales derivadas de investigaciones en curso o derechos de terceros.

Anexo IV. Checklist previo de geolocalización

Pregunta	Estado
Vehículo/dispositivo corporativo identificado	[Sí/No]
Finalidad logística o seguridad definida	[Sí/No]
No existe alternativa menos invasiva	[Sí/No]
Horario de activación delimitado	[Sí/No]
Información previa entregada	[Sí/No]
RLT informada	[Sí/No/No aplica]
No usa dispositivo personal	[Sí/No]

Evaluación de impacto valorada	[Sí/No]
Acceso a datos restringido	[Sí/No]
Conservación configurada	[Sí/No]

Anexo V. Información a trabajadores sobre geolocalización

La empresa informa de que determinados vehículos, dispositivos o herramientas corporativas incorporan sistemas de geolocalización.

La finalidad del sistema es [organización de rutas / seguridad de vehículos / prestación de servicios / recuperación de activos / otra].

El sistema estará activo durante [jornada laboral / uso profesional del vehículo / intervalo definido]. No se utilizará para controlar la vida privada ni desplazamientos ajenos a la prestación laboral.

Los datos podrán ser consultados por [perfiles autorizados] y se conservarán durante [plazo]. La persona trabajadora podrá ejercer sus derechos en [correo/DPO/dirección].

Anexo VI. Acta de extracción de imágenes o datos GPS

Campo	Contenido
Fecha y hora de extracción	[●]
Persona que autoriza	[●]
Persona que ejecuta	[●]
Sistema consultado	[●]
Finalidad	[●]
Hechos investigados	[●]
Periodo revisado	[●]
Datos extraídos	[●]
Soporte de conservación	[●]
Hash o identificador técnico	[●]
Personas con acceso	[●]
Medidas de custodia	[●]
Observaciones	[●]

Anexo VII. Matriz de riesgos

Riesgo	Consecuencia	Nivel
Sin información previa	Prueba ilícita / sanción AEPD	Alta
Cámara en zona prohibida	Vulneración intimidad	Muy alta
GPS fuera de jornada	Intromisión vida privada	Alta
Acceso sin acta	Ruptura cadena custodia	Media/alta
Conservación excesiva	Infracción RGPD	Media
Proveedor sin contrato	Responsabilidad RGPD	Media
Difusión interna	Daño reputacional	Alta

Anexo VIII. Cláusula de recepción por la persona trabajadora

D./Dña. [●], con DNI/NIE [●], declara haber recibido información clara sobre el sistema de videovigilancia y/o geolocalización utilizado por [NOMBRE EMPRESA].

Declara conocer la finalidad, características básicas, derechos que le asisten, canales de ejercicio de derechos y posible uso laboral o disciplinario de los datos cuando proceda conforme a la ley.

Fecha: [●]

Firma: [●]

Checklist final de implantación

- Aprobar internamente la política.
- Revisar convenio colectivo y acuerdos internos.
- Informar a la RLT o dejar constancia de inexistencia.
- Instalar cartelería y conservar fotografías.
- Entregar información a plantilla y recoger acuses.
- Actualizar registro de actividades de tratamiento.
- Formalizar contrato con proveedor.
- Configurar plazos de conservación.
- Limitar usuarios con acceso.
- Formar a RRHH, mandos e IT sobre uso de prueba laboral.
- Revisar anualmente la proporcionalidad del sistema.

Cierre profesional

Una empresa no se protege instalando más cámaras o más GPS. **Se protege cuando puede demostrar que el sistema era necesario, proporcionado, informado, limitado y documentado.**