

## Tribunal Europeo de Derechos Humanos

### TEDH (Gran Sala) Caso López Ribalda y otros contra España. Sentencia de 17 octubre 2019

JUR\2019\289974



Despido. Derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa. Estadística y Protección de Datos.

**ECLI:**ECLI:CE:ECHR:2019:1017JUD000187413

**Jurisdicción:**Protección Europea de Derechos Humanos

Demanda 18748567/20132013

#### En el asunto López Ribalda y otros contra España

El Tribunal europeo de Derechos Humanos constituido en Gran Sala compuesta por los siguientes Jueces, Linos-Alexandre Sicilianos, *Presidente*, Guido Raimondi, Angelika Nußberger, Robert Spano, Vincent A. De Gaetano, Jon Fridrik Kjølbro, Ksenija Turković, Işıl Karakaş, Ganna Yudkivska, André Potocki, Aleš Pejchal, Faris Vehabović, Yonko Grozev, Mārtiņš Mits, Gabriele Kucsko-Stadlmayer, Lətif Hüseynov, María Elósegui, así como Søren Prebensen, *Secretario adjunto de la Gran Sala*,

Tras haber deliberado en privado el 20 de junio de 2019,

Dicta la siguiente,

### SENTENCIA

#### Procedimiento

1

El asunto tiene su origen en dos demandas (núms. 1874/13 y 8567/13) dirigidas contra el Reino de España, que cinco ciudadanas de este Estado cuyos detalles figuran en el anexo a dicha sentencia ("las demandantes"), presentan ante el Tribunal, en virtud del [artículo 34](#) del [Convenio para la Protección de los Derechos](#)

[Humanos y de las Libertades Fundamentales \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) (“el [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#)”) los días 28 de diciembre de 2012 y 23 de enero de 2013.

2

Ante el Tribunal, las demandantes están representadas por el Sr. J.A. González Espada, abogado ejerciendo en Barcelona. El Gobierno español (“el Gobierno”) está representado por su agente, R.A. León Cavero, abogado del Estado.

3

Las demandantes sostienen que la decisión por la que habían sido despedidas por su empleador se basaba en una videovigilancia efectuada vulnerando su derecho al respeto de la vida privada, garantizado por el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) y que los órganos jurisdiccionales internos habían incumplido su obligación de garantizar una protección efectiva de dicho derecho. Al amparo del artículo 6 del Convenio se quejaban de la admisión como prueba en el procedimiento de grabaciones obtenidas mediante videovigilancia. Al amparo de la misma disposición, las demandantes tercera, cuarta y quinta denunciaban asimismo la validez otorgada por los órganos jurisdiccionales a los acuerdos transaccionales firmados por ellas.

4

Las demandas fueron asignadas a la tercera sección del Tribunal (artículo 52.1 del Reglamento del Tribunal (“el Reglamento”). Mediante [sentencia de 9 de enero de 2018 \(TEDH 2018, 1\)](#), una Sala de esta sección compuesta por Helena Jäderblom, Presidenta, Luis López Guerra, Dmitry Dedov, Pere Pastor Vilanova, Alena Poláčková, Georgios A. Serghides, Jolien Schukking, jueces, y Stephen Phillips, como Secretario de sección decidió acumular las demandas, las declaró parcialmente admisibles y concluyó la violación del artículo 6 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#). Se adjuntó a la sentencia la exposición de la opinión disidente del Juez Dedov.

5

El 27 de marzo de 2018 el Gobierno solicitó la remisión del asunto ante la Gran Sala en virtud del artículo 43 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#). El 2 de mayo de 2018, la Gran Sala admitió dicha solicitud.

6

La composición de la Gran Sala se formó conforme a los artículos 26.4 y 26.5 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) y artículo 24 del Reglamento.

7

Las demandantes, así como el Gobierno presentan observaciones escritas complementarias (artículo 59.1 del Reglamento). La Confederación europea de sindicatos, autorizada a intervenir en el procedimiento escrito ante la sala (artículos 36.2 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) y 44.3 del Reglamento) presentó observaciones ante la sala y no presenta observaciones complementarias.

8

El 28 de noviembre de 2018 se celebró una audiencia pública en el Palacio de Derechos Humanos, Estrasburgo (artículo 59.3 del Reglamento).

Comparecieron:

- *Por parte del Gobierno*

Sres. R.A. LEÓN CAVERO, **agente**,

A. BREZMES MARTÍNEZ DE VILLARREAL, **coagente**,

A. RAMOS DE MOLINS SAINZ DE BARANDA,

M. MONTOBBIO, embajador, representante permanente del Reino de España ante el Consejo de Europa,

A. ANTÓN, consejero, representación permanente del Reino de España ante el Consejo de Europa, **consejeros**;

- *por parte de las demandantes*

Sres. .A. GONZÁLEZ ESPADA, **abogado**,

À. ORTIZ LÓPEZ, **consejera**.

El Tribunal escuchó a Sr. González Espada y a los Sres. León Cavero y Brezmes Martínez de Villarreal en sus declaraciones, así como en sus respuestas a las preguntas planteadas por los jueces.

9

El 23 de enero de 2019, el Tribunal fue informado del fallecimiento de la segunda demandante. Su esposo expresó su deseo de continuar el procedimiento ante el Tribunal en su nombre y otorgó poderes de representación al Sr. J.A. González Espada.

## Hechos

## I. Circunstancias del asunto

### A. Despido de las demandantes

10

En la época de los hechos, todas las demandantes trabajaban en un supermercado de la cadena M., situado en San Celoni (provincia de Barcelona). Las tres primeras demandantes trabajaban como cajeras, la cuarta y la quinta demandantes trabajaban como vendedoras en un stand.

11

A partir de marzo de 2009, el gerente de la tienda observó irregularidades entre los niveles de stocks y las cifras de ventas del supermercado. En los meses siguientes identificó pérdidas por un importe de 7.780€ en febrero, 17.971€ en marzo, 13.936€ en abril, 18.009€ en mayo y 24.614€ en junio.

12

En el marco de una investigación interna destinada a esclarecer dichas pérdidas, el 15 de junio de 2009, el gerente instaló cámaras de vigilancia tanto visibles como ocultas. Las cámaras visibles estaban orientadas hacia las entradas y salidas del supermercado. Las cámaras ocultas estaban situadas en altura y dirigidas hacia las cajas registradoras. Cada cámara incluía en su campo de visión tres cajas, así como los espacios delante y detrás de éstas. Las partes no han precisado el número de cámaras instaladas; de los documentos del expediente se deduce que al menos fueron grabadas cuatro cajas.

13

En el trascurso de una reunión, los empleados de supermercado fueron informados de la instalación de las cámaras visibles debido a las sospechas de robos por parte de la dirección. Ni ellos ni el comité del personal de la empresa fueron informados de la presencia de cámaras ocultas. Previamente, en 2007, la empresa había advertido a la Agencia Española de Protección de Datos que tenía la intención de colocar cámaras de vigilancia en sus tiendas. En esa ocasión, la Agencia les había recordado la obligación de informar derivada de la legislación sobre protección de datos personales. Se instaló en la tienda donde trabajaban las demandantes una señal advirtiendo la existencia de una cámara de vigilancia, pero las partes no han precisado ni su emplazamiento ni el contenido exacto.

14

El 25 de junio de 2009 la dirección de la tienda informó a la delegada sindical que las imágenes captadas por las cámaras ocultas mostraban los robos producidos en las cajas por varios empleados. La delegada sindical visionó las grabaciones.

15

Los días 25 y 29 de junio de 2009 todos los trabajadores sospechosos de robos fueron convocados a una reunión individual. Catorce empleados fueron despedidos, entre ellas las cinco demandantes. Previamente a su reunión, las demandantes y otros empleados implicados mantuvieron una reunión con la delegada sindical, que les indicó que había visto las grabaciones del vídeo. En el transcurso de esta reunión, varios trabajadores admitieron haber participado en los robos junto a otros compañeros.

16

Durante las entrevistas individuales en las que participaron el gerente de la tienda, la representante legal de la empresa M. y la delegada sindical, se notificó a los empleados su despido disciplinario con efecto inmediato. Las cartas de despido entregadas a las demandantes indicaban que las cámaras de vigilancia encubiertas les habían grabado en varias ocasiones, entre los días 15 y 18 de junio de 2009 ayudando a clientes o a otros empleados del supermercado a robar mercancía, o robando ellas mismas. En los hechos expuestos, afirmaban que las tres primeras demandantes, que trabajaban de cajeras, habían autorizado a clientes y a compañeros de trabajo a pasar por caja y abandonar el supermercado con mercancía que no habían pagado. Precisaban que una comparativa entre los productos efectivamente cogidos por los clientes y los tickets de caja permitían probarlo. Con respecto a las demandantes cuarta y quinta, las cámaras les habían grabado robando mercancías con ayuda de sus compañeras de caja. Según el empleador, estos hechos eran constitutivos de un incumplimiento grave de las obligaciones de buena fe y lealtad exigidas en una relación laboral y justificaba la ruptura del contrato con efecto inmediato.

17

Las demandantes tercera, cuarta y quinta firmaron cada una de ellas un acuerdo transaccional con la representante legal de la empresa. Estos actos fueron consignados por la delegada sindical. Mediante dichas transacciones, ambas confirmaban la ruptura del contrato de trabajo decidida por el empleador y declaraban firmar un acuerdo con el fin de evitar la incertidumbre con respecto a un litigio judicial futuro. Las demandantes reconocían los robos de los productos expuestos en las cartas de despido y daban validez a la decisión del empleador de poner fin al contrato

de trabajo. La empresa se comprometía a no presentar denuncia contra las trabajadoras. Se adjuntaba al acuerdo el saldo de cualquier cuenta y las partes declaraban renunciar a cualquier reclamación entre ellas derivada del contrato de trabajo.

18

En ningún momento antes de su despido, ni durante la reunión con la delegada sindical ni durante sus entrevistas individuales, las demandantes pudieron visionar las grabaciones recogidas por las cámaras de vigilancia.

## **B. Procedimientos judiciales interpuestos por las demandantes**

### **1. Procedimientos ante el juzgado de lo social**

19

El 22 de julio de 2009 la primera demandante interpuso una demanda por despido improcedente ante el Juzgado de lo Social de Granollers núm. 1, en adelante (“Juzgado de lo Social”). El mismo día las otras cuatro demandantes presentaron similares demandas ante el Juzgado de lo Social

20

Las demandantes impugnaban en concreto el recurso a la vigilancia encubierta y veían una violación de su derecho a la protección de la vida privada. Solicitaban en consecuencia, que no fueran admitidas como prueba las grabaciones obtenidas por ese medio.

21

Con respecto a la demanda presentada por las demandantes tercera, cuarta y quinta, el empleador señaló el fin de no recibir los acuerdos transaccionales firmados por las demandantes. Dichas demandantes solicitaban la nulidad de los acuerdos en causa, manteniendo que los habían firmado bajo amenaza de denuncias penales y que el consentimiento estaba viciado por la coacción y por las maniobras dolosas del empleador, con la complicidad de la delegada sindical.

22

En cada procedimiento se celebró una audiencia, en fechas 3 de diciembre de 2009 y 23 de noviembre de 2009 respectivamente. Las grabaciones obtenidas mediante la video vigilancia se incorporaron al expediente por el empleador.

23

El 20 de enero de 2010 el Juzgado de lo Social dictó sendas sentencias en contra de las demandantes, declarando ambos despidos procedentes.

24

Respecto a las demandantes primera y segunda, que no habían firmado acuerdos transaccionales, el juez consideró que previamente debía investigar si las grabaciones obtenidas mediante cámaras encubiertas podían constituir un medio de prueba lícito dado que, en virtud del artículo 11 de la [Ley sobre el Poder Judicial \(RCL 1985, 1578, 2635\)](#) y del [artículo 287](#) de la [Ley de Enjuiciamiento Civil \(RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892\)](#), todo medio de prueba obtenido en violación de un derecho fundamental deberá ser desestimado.

25

En este sentido, el juez señaló que, en virtud del [artículo 20.3](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) (ap. 42), un empleador tenía la facultad de aplicar las medidas de control y vigilancia que considerase apropiadas para verificar que un empleado cumple con sus obligaciones laborales, siempre que el empleador respetara la “dignidad humana”, y por tanto, los derechos fundamentales de las interesadas. Recordó la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en especial la [sentencia núm. 186/2000, de 10 de julio de 2000 \(RTC 2000, 186\)](#) que trataba de una cuestión similar de vigilancia mediante cámaras encubiertas de los trabajadores sospechosos de cometer graves irregularidades. Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el derecho del empleador a hacer uso de sus facultades organizativas y disciplinarias con el fin de garantizar la buena marcha de su empresa debe valorarse en relación con el derecho fundamental de los empleados a la intimidad y a la imagen. Explicó que el juez de primera instancia estaba obligado a ponderar entre estos diferentes intereses de valor constitucional mediante el examen de la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador. En el asunto en causa, declaró que la medida de vigilancia encubierta era proporcionada y no violaba el derecho al respeto de la intimidad personal garantizado por el artículo 18 de la [Constitución \(RCL 1978, 2836\)](#), debido a que, en primer lugar, estaba justificada por sospechas razonables de que se habían cometido graves irregularidades; en segundo lugar, era adecuada al objetivo perseguido de verificar si el trabajador estaba cometiendo de hecho irregularidades y, en caso necesario, de adoptar sanciones; en tercer lugar, era necesaria, debido a que la grabación debía utilizarse para probar las irregularidades en cuestión; y, en cuarto lugar, era equilibrada, debido a que la vigilancia estaba limitada en el espacio y el tiempo a lo que era suficiente para alcanzar su objetivo. Asimismo, consideró irrelevante la cuestión de si los empleados o el comité de personal habían sido informados previamente de la

instalación de videovigilancia. Asimismo, consideró que no se había vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva protegido por el artículo 24 de la Constitución al admitir como prueba las grabaciones obtenidas de ese modo, considerando también que la decisión se basaba en otras pruebas

26

El juez de lo social trasponiendo al presente asunto los principios establecidos por el Tribunal Constitucional en este asunto similar, concluyó que no había habido vulneración del derecho de las demandantes al respeto de su vida privada, y que, en consecuencia, las grabaciones constituían una prueba válida.

27

En cuanto al fondo, el juez consideró que los hechos expuestos en las cartas de despido habían quedado establecidos por las pruebas presentadas al expediente y examinados en su totalidad, a saber: las grabaciones de vídeo, el testimonio del gerente de la tienda, de la delegada sindical y de otros empleados que habían participado en los robos y habían sido despedidos, así como un informe pericial realizado en el marco del proceso penal abierto sobre los hechos (véase ap. 40) que comparaba las imágenes captadas por las cámaras y las compras grabadas en los tickets de caja.

28

Según el juez, estos hechos eran constitutivos de un incumplimiento del principio de buena fe y justificaban la pérdida de confianza del empresario, siendo de esta forma el despido conforme a la ley.

29

Con respecto a las demandantes tercera, cuarta y quinta, el juez de lo social examinó sus alegaciones relativas a la nulidad de los acuerdos transaccionales firmados con el empresario. Consideró que nada probaba la existencia de ninguna forma de coacción o intención dolosa por parte del empresario. Concluyó del testimonio de la delegada sindical según el cual las demandantes habían admitido los hechos en una reunión con ella, que era posible que las demandantes hubieran firmado los acuerdos para evitar ser procesadas. Añadió que el hecho de que algunos empleados no firmaran el acuerdo encontrándose en la misma situación que las demandantes (por ejemplo, las demandantes primera y segunda) confirmaba la inexistencia de amenaza o coacción. También constató que los acuerdos transaccionales no tenían ninguna causa ilícita y se interpretaban en un reglamento como una solución a una diferencia mediante concesiones recíprocas.



30

Una vez validados los acuerdos transaccionales alcanzados, el juez aceptó el objetivo del empleador de no recibir los acuerdos y, al considerar que las tres demandantes en cuestión no tenían derecho a actuar en derecho, desestimó sus acciones sin un examen del fondo.

## **2. Procedimientos ante el Tribunal Superior de Justicia**

31

Las demandantes recurrieron ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (“el Tribunal Superior”) respectivamente los días 16 y 22 de marzo de 2010. En su recurso, la primera demandante denunciaba expresamente un incumplimiento de la obligación de informar previamente establecida en el artículo 5 de la [Ley sobre Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#) que, en su opinión, habría debido considerarse en el examen de la proporcionalidad de la medida de videovigilancia.

32

Mediante dos [sentencias de fecha 28 de enero \(PROV 2011, 162507\)](#) y [24 de febrero de 2011 \(AS 2011, 2105\)](#), el Tribunal Superior confirmó las sentencias en primera instancia.

33

Basándose en su propia jurisprudencia, en la de otros órganos jurisdiccionales y en la del Tribunal Constitucional ya mencionada por el Juzgado de lo Social, el Tribunal Superior consideró que las medidas de videovigilancia tomadas por el empresario en virtud del [artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) no necesitaba, al amparo del artículo 6.2 de la [Ley sobre Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#), el consentimiento previo de los trabajadores implicados, pero si debían someterse a un control de la proporcionalidad según los criterios enunciados por el Tribunal Constitucional. Estimó que la medida tomada en el presente asunto cumplía con los mencionados criterios debido a que se basaba en la existencia de sospechas de irregularidades, adecuada al objetivo perseguido, necesaria para alcanzar dicho objetivo, puesto que, una medida más moderada no habría alcanzado el objetivo, y ponderada, puesto que las grabaciones estaban limitadas, en tiempo y espacio, a lo necesario para corroborar las sospechas en causa. Remitiéndose a sentencias anteriores, el tribunal se expresó en los siguientes términos en su [sentencia de 28 de enero de 2011 \(PROV 2011, 162507\)](#), dictada en el procedimiento de la primera demandante:

“ (...) el control empresarial de una cámara de video (instalada “en el centro de trabajo donde la demandante prestaba sus servicios que enfocaban los puestos de trabajo de las cajeras tras haberse detectado la falta o descuadre de productos-hechos probados cuarto y quinto-) puede ser considerado en términos generales como un medio adecuado y hasta necesario de controlar la actividad y en consecuencia, debe considerarse que a pesar del hecho de que pueda dar lugar a sanciones (...) debido a la falta de información a los representantes del personal sobre la instalación de la cámara (...) el control no se realiza de forma desequilibrada y contraria al principio de adecuación, de la necesidad y de la proporcionalidad que hubiera supuesto un daño injustificado al derecho de la imagen o una violación de la dignidad puesto que se trataba de un medio adecuado y difícilmente reemplazable para permitir demostrar posibles robos (...).”

El Tribunal Superior estimó asimismo que la falta de información a los trabajadores y a los delegados del personal era debida, sin duda, al hecho de que “la empresa temía, con razón, que el conocimiento de la existencia del sistema de filmación frustraría la finalidad apetecida.”

34

Sin mencionar expresamente el artículo 5 de la [Ley de Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#), el Tribunal Superior señaló que la cuestión por parte del empresario de respetar la obligación de informar previamente era una cuestión de legalidad ordinaria y que la falta de información a los trabajadores le exponía a una posible sanción administrativa, pero era irrelevante desde el punto de vista de la admisibilidad de la prueba dado que, como en el presente asunto, la medida de videovigilancia estaba justificada y era proporcionada:

“ (...) el invocado déficit de información podrá ser, en su caso, objeto de la correspondiente sanción administrativa pero en modo alguno afecta a las condiciones de licitud probatoria a que alude nuestro Tribunal Constitucional, al tratarse -insistimos en ello- de una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada.”

Retomando un razonamiento similar, el tribunal llegó a la misma conclusión en su [sentencia de 24 de febrero de 2011 \(AS 2011, 2105\)](#)., dictada en los procedimientos de las demandadas segunda, tercera, cuarta y quinta.

35

En lo que respecta a las demandantes tercera, cuarta y quinta, el Tribunal Superior confirmó la decisión del Juez de lo Social según la cual los acuerdos transaccionales eran válidos y no podía señalarse ningún vicio de consentimiento, observando en particular que los acuerdos se habían firmado en presencia de la delegada sindical y que su redacción no dejaba lugar a dudas en cuanto al conocimiento de los hechos por las trabajadoras y su voluntad de aceptar el término de su contrato de trabajo.

36

El Tribunal Superior señaló, no obstante, que desde un punto de vista procedimental no era correcto señalar, como lo había hecho el juez de lo social, que la firma de los acuerdos había privado a las demandantes de su derecho de actuar en justicia. Consideró que se deducía de estos acuerdos que las interesadas reconocían expresamente los hechos que se les imputaba, que habían aceptado la decisión del empleador de poner fin a la relación de trabajo y que habían prestado su acuerdo a la ruptura de su contrato. Concluyó, refiriéndose a una jurisprudencia del Tribunal Supremo que se refería a acuerdos similares firmados por el mismo empresario con otros trabajadores, que se trataba de la ruptura de un contrato de trabajo de mutuo acuerdo. En su opinión era suficiente para considerar los hechos establecidos y las rupturas de los contratos de trabajo procedentes, con independencia de la legalidad de las grabaciones de vídeo realizadas, y de su admisibilidad como prueba, a la que había llegado el tribunal.

37

Además, en respuesta a la alegación formulada por todas las demandantes sobre la insuficiencia de pruebas para acreditar los hechos, el Tribunal Superior señaló que los hechos estaban probados tanto por las grabaciones de vídeo, por el testimonio de la delegada sindical ante quien varios empleados habían admitido los robos, y por el reconocimiento de los hechos plasmado en los acuerdos transaccionales de las tres demandantes que los habían firmado. Refiriéndose en especial a la primera demandante, cuyo rostro no aparecía en los vídeos, el tribunal constató que el análisis de las grabaciones de las cámaras dirigidas a la caja registradora donde trabajaba y los tickets de caja demostraban de manera suficiente su implicación en los hechos de los que se le acusaba.

38

Tras examinar los demás motivos invocados por las demandantes en apoyo de sus recursos, el Tribunal Superior concluyó que los despidos eran procedentes y confirmó las sentencias dictadas en primera instancia.

### **3. Procedimientos ante el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional**

39

Las demandantes recurrieron ante el Tribunal de Casación, recursos que fueron declarados inadmisibles el [5 de octubre de 2011 \(PROV 2011, 396106\)](#) y el [7 de febrero de 2012 \(PROV 2012, 127868\)](#), respectivamente. En última instancia, recurrieron en amparo ante el Tribunal Constitucional, recursos que fueron declarados inadmisibles el 27 de junio y el 18 de julio de 2012, respectivamente, por “inexistencia de una violación de un derecho fundamental”.

### **C. Procedimiento penal contra las demandantes**

40

El 31 de julio de 2009, después de que las demandantes y otros trabajadores despedidos impugnaran su despido ante el Tribunal de lo Social, el empresario presentó una denuncia contra catorce empleados, entre las que se incluían las cinco demandantes. Se abrieron diligencias penales contra ellos. El 15 de julio de 2011, al considerar que la investigación no había logrado establecer un acuerdo entre los acusados para cometer delitos y que el valor de los bienes robados por cada acusado no superaba los 400 euros, el juez de instrucción decidió recalificar los cargos en simple falta. Mediante una decisión de 27 de septiembre de 2011, constató la prescripción de los procedimientos debido a que ya había transcurrido el plazo de prescripción para este tipo de delitos.

## **II. Legislación y jurisprudencia interna**

### **A. Constitución española (RCL 1978, 2836)**

41

Las disposiciones aplicables de la [Constitución Española \(RCL 1978, 2836\)](#) disponen:

#### **Artículo 18**

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia

imagen.

(...)

4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.”

#### **Artículo 24**

“1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.

2. Asimismo, todos tienen derecho..., a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías...”

#### **Artículo 33**

1. “Se reconoce el derecho a la propiedad privada ...”

#### **Artículo 38**

“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. (...)”

### **B. Disposiciones aplicables en materia de derecho laboral**

42

El Estatuto de los Trabajadores (aprobado por [Real Decreto Legislativo núm. 1/1995 de 24 de marzo de 1995 \(RCL 1995, 997\)](#)), en vigor en el momento en causa disponía:

#### **Artículo 5 - Deberes de los trabajadores**

“Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

(...)”

#### **Artículo 20**

“2. (...) En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3 El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y

deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad (...)"

43

Las disposiciones aplicables de la [Ley de Procedimiento Laboral \(RCL 1995, 1144, 1563\)](#), aprobada por Real Decreto Legislativo núm. 2/1995 de 7 de abril de 1995, en vigor en el momento en causa, disponían:

#### **Artículo 90**

"1. Las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley (...) salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas."

#### **Artículo 108**

"2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la [Constitución \(RCL 1978, 2836\)](#) y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador."

### **C. Disposiciones procesales aplicables**

44

El [artículo 11](#) de la [Ley Orgánica núm. 6/85 de 1 de julio de 1985 \(RCL 1985, 1578, 2635\)](#) sobre el poder judicial dispone:

"1. En todo tipo de procedimiento se respetarán las reglas de la buena fe. No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales..."

### **D. Legislación sobre protección de datos de carácter personal**

#### **1. Ley Orgánica núm. 15/1999 (RCL 1999, 3058)**

45

La [Ley Orgánica núm. 15/1999 \(RCL 1999, 3058\)](#) sobre la Protección de Datos de Carácter Personal, vigente en la época en causa, fue aprobada el 13 de diciembre de 1999 en transposición de la [Directiva 95/46/CE \(LCEur 1995, 2977\)](#) (ap. 63) y entró en vigor el 14 de enero de 2000. Tenía como objetivo garantizar y proteger los derechos fundamentales de las personas físicas con ocasión del tratamiento de los datos de

carácter personal, y más en concreto su derecho al respeto al honor y la intimidad personal y familiar (artículo 1 de la Ley). Se aplicaba a la recogida de datos de carácter personal, definidos como siendo toda información relativa a personas físicas identificadas o identificables, registradas sobre un soporte físico que les hace objeto de tratamiento, así como a las modalidades de su uso posterior con fines públicos privados (artículos 2 y 3 de la Ley).

46

La Agencia Española de Protección de Datos, creada por esta [Ley \(RCL 1999, 3058\)](#) es la autoridad encargada de controlar su aplicación. En dicha calidad, puede realizar controles, examinar denuncias, y sancionar las infracciones a la Ley imponiendo multas que pueden llegar hasta 600.000 EUR (artículos 35 y siguientes de la Ley)

47

Las disposiciones de la [ley \(RCL 1999, 3058\)](#) sobre información y consentimiento de las personas implicadas en la recogida de datos, aplicables en el presente asunto, disponían lo siguiente:

#### **Artículo 5**

“1. Los interesados a los que se soliciten datos personales deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco:

**a)** De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información.

**b)** Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas.

**c)** De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos.

**d)** De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

**e)** De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante

...

4. Cuando los datos personales hayan sido recogidos sin solicitar a la persona en cuestión, dicha persona deberá ser informada expresa, precisa e inequívocamente

por el responsable de los archivos o por su representante en el plazo de tres meses al registro de los datos, a menos que ya hayan sido notificados del contenido del tratamiento, del origen de los datos, así como de la información dispuesta por las letras a) y e) del apartado 1 del presente artículo.

5. No será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior, cuando expresamente una ley lo prevea, cuando el tratamiento tenga fines históricos estadísticos o científicos, o cuando la información al interesado resulte imposible o exija esfuerzos desproporcionados, a criterio de la Agencia de Protección de Datos o del organismo autonómico equivalente, en consideración al número de interesados, a la antigüedad de los datos y a las posibles medidas compensatorias.

Asimismo, tampoco regirá lo dispuesto en el apartado anterior cuando los datos procedan de fuentes accesibles al público y se destinen a la actividad de publicidad o prospección comercial, en cuyo caso, en cada comunicación que se dirija al interesado se le informará del origen de los datos y de la identidad del responsable del tratamiento, así como de los derechos que le asisten.”

### **Artículo 6**

“ 1. El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa.

2. No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos del artículo 7, apartado 6, de la presente Ley, o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado. (...)”

48

Según los artículos 13 a 18 de la [Ley \(RCL 1999, 3058\)](#), las personas implicadas en el tratamiento de los datos personales disponen de un derecho efectivo de acceso, de rectificación y de supresión de los datos de carácter personal. El artículo 19 de la Ley establecía un derecho a una indemnización en los siguientes términos:

### **Artículo 19 - Derecho a la indemnización**



“1. Las personas que, como consecuencia del incumplimiento de las disposiciones de esta Ley por el responsable o el que gestione el tratamiento de los datos, hayan sufrido una vulneración d sus bienes o derechos, tendrán derecho a una indemnización. (...)

3. Si quienes mantienen los archivos son personas de derecho privado, las acciones se ejercerán ante las jurisdicciones ordinarias.”

49

Sobre esta base, una sentencia del Tribunal Supremo condenó a un empresario a indemnizar a uno de sus antiguos trabajadores, despedido dos años antes, por haber trasmitido a sus posibles empleadores, información personal sobre el despido del trabajador, información que frustró la búsqueda de un nuevo empleo ( [sentencia núm. 609/2015 de 12 de noviembre de 2015 \(RJ 2015, 5063\)](#) ).

## **2. Instrucción 1/2006 (RCL 2006, 2206 y RCL 2007, 15)**

50

La [instrucción núm. 1/2006 de 8 de noviembre de 2006 \(RCL 2006, 2206 y RCL 2007, 15\)](#) sobre el tratamiento de datos de carácter personal con fines de vigilancia mediante dispositivos de video vigilancia, dictada por la Agencia Española de Protección de Datos, en sus partes aplicables, dispone:

### **Artículo 3**

“Los responsables que cuenten con sistemas de videovigilancia deberán cumplir con el deber de información previsto en el artículo 5 de La [Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre \(RCL 1999, 3058\)](#) . A tal fin deberán:

a. Colocar, en las zonas videovigiladas, al menos un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible...

b. Tener a disposición de los/las interesados/as impresos en los que se detalle la información prevista en el [artículo 5.1](#) de la Ley Orgánica 15/1999 [...].”

### **Artículo 4 Principios de calidad, proporcionalidad y finalidad del tratamiento**

1. De conformidad con el [artículo 4](#) de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, las imágenes sólo serán tratadas cuando sean adecuadas, pertinentes y no excesivas en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, legítimas y explícitas, que hayan justificado la instalación de las cámaras o videocámaras.

2. Sólo se considerará admisible la instalación de cámaras (...) cuando la finalidad de vigilancia no pueda obtenerse mediante otros medios que, sin exigir esfuerzos desproporcionados, resulten menos intrusivos para la intimidad de las personas y para su derecho a la protección de datos de carácter personal.

3. (...) En todo caso deberá evitarse cualquier tratamiento de datos innecesario para la finalidad perseguida.”

51

La página web de la Agencia de Protección de Datos Personales propone asimismo una ficha práctica sobre la videovigilancia, así como un modelo de cartel con las informaciones que requiere la Ley.

### **Ley núm. 3/2018 (RCL 2018, 1629)**

52

La [Ley núm. 15/1999 \(RCL 1999, 3058\)](#) fue derogada por una nueva [Ley Orgánica núm. 3/2018 \(RCL 2018, 1629\)](#) sobre Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales , adoptada el 5 de diciembre de 2018 y vigente desde el 7 de diciembre de 2018. El artículo 22 de la nueva Ley regula expresamente el tratamiento de datos de carácter personal recogidos mediante videovigilancia. Dispone:

“4. El deber de información previsto en el [artículo 12](#) del [Reglamento \(UE\) 2016/679 \(LCEur 2016, 605\)](#) se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los [artículos 15 a 22](#) del Reglamento (UE) 2016/679. (...)”

53

Respecto a la videovigilancia en el lugar de trabajo, el artículo 89.1 dispone:

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el [artículo 20.3](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por

los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.”

### **E. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional**

54

El 10 de julio de 2000 el Tribunal Constitucional dictó una sentencia de principio sobre la legalidad de la videovigilancia encubierta en el lugar de trabajo ([sentencia núm. 186/2000 \(RTC 2000, 186\)](#)) relativa a la protección que ofrece el [artículo 18.1](#) de la [Constitución Española \(RCL 1978, 2836\)](#). En ella el Tribunal analizó el uso de un sistema de cámara de vigilancia encubierta instalado en el techo de la sección de ropa y calzado de una empresa, centrándose únicamente en tres cajas registradoras y en el mostrador de paso. En ese caso el Tribunal Constitucional sostuvo que la medida en cuestión debía de superar una triple prueba para considerarse aceptable: tenía que tener un objetivo legítimo (“prueba de conveniencia”), necesario (“prueba de necesidad”) y proporcional (“una estricta prueba de proporcionalidad”) - es decir determinar si se había ponderado un justo equilibrio entre la injerencia en un derecho fundamental y la importancia del legítimo objetivo perseguido. En cuanto a la videovigilancia encubierta, el Tribunal Constitucional declaró:

“ en el caso que nos ocupa, la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión ... era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el [art. 18.1 CE](#).”

55

Respecto a la denunciada falta de información a los trabajadores y al comité de personal, el Tribunal Constitucional estimó que se trataba de una cuestión de legalidad ordinaria no aplicable desde el punto de vista de la protección constitucional de los derechos fundamentales. Los hechos del presente asunto eran no obstante anteriores a la entrada en vigor de la [Ley sobre Protección de Datos de Carácter](#)

[Personal \(RCL 1999, 3058\)](#) en enero de 2000 y, en esta época, el derecho aplicable no establecía ninguna obligación de informar comparable a la establecida posteriormente en el artículo 5.1 de esta Ley.

56

En una [sentencia \(RTC 2000, 98\)](#) anterior de 10 de abril de 2.000 (núm. 98/2000), en la que se aplicaba una prueba de proporcionalidad similar, el Tribunal Constitucional consideró que los dispositivos de registro visual y sonoro colocados en la caja y en una mesa de juego de un casino, complementando un sistema de seguridad ya existente, constituían una medida desproporcionada considerando la importante vulneración causada al derecho a la vida privada de los trabajadores y de los clientes. Señalaba que el empleador no había demostrado la necesidad para la salvaguarda de sus derechos e intereses legítimos, de un registro sonoro, particularmente intrusivo.

57

A continuación, en su [sentencia núm. 29 de 11 de febrero de 2013 \(RTC 2013, 29\)](#) relativa a hechos posteriores a la entrada en vigor de la [Ley sobre Protección de Datos de Carácter Personal \(RCL 1999, 3058\)](#), el Tribunal Constitucional dictaminó que la instalación permanente de videovigilancia como medida de seguridad y vigilancia requería la notificación previa tanto a los representantes de los trabajadores como a los trabajadores, y que su ausencia suponía una vulneración del artículo 18.4 de la [Constitución \(RCL 1978, 2836\)](#). En aquel asunto, un empleado de la Universidad de Sevilla fue suspendido de empleo y sueldo por llegar tarde y ausentarse del trabajo, tras obtener pruebas por medio de videocámaras instaladas con aprobación administrativa. El Tribunal Constitucional declaró:

“7.... En conclusión, no debe olvidarse que hemos establecido de forma invariable y constante que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales (entre otras muchas, [SSTC 98/2000, de 10 de abril \(RTC 2000, 98\)](#), FJ 7, o [308/2000, de 18 de diciembre \(RTC 2000, 308\)](#), FJ 4). Por ello, al igual que el interés público en sancionar infracciones administrativas resulta insuficiente para que la Administración pueda sustraer al interesado información relativa al fichero y sus datos, según dispone el [art. 5.1 y 2 LOPD \(STC 292/2000, de 30 de noviembre \(RTC 2000, 292\)](#), FJ 18), tampoco el interés privado del empresario podrá justificar que el tratamiento de datos sea empleado en contra del trabajador sin una información previa sobre el control laboral puesto en práctica.

No hay en el ámbito laboral... una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del [art. 18.4](#)

[CE \(RCL 1978, 2836\)](#) . Por tanto, no será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, ... o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, antes bien, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa.

8. En el caso enjuiciado, las cámaras de video-vigilancia instaladas en el recinto universitario reprodujeron la imagen del recurrente y permitieron el control de su jornada de trabajo; captaron, por tanto, su imagen, que constituye un dato de carácter personal, y se emplearon para el seguimiento del cumplimiento de su contrato. De los hechos probados se desprende que la persona jurídica titular del establecimiento donde se encuentran instaladas las videocámaras es la Universidad de Sevilla y que ella fue quien utilizó al fin descrito las grabaciones, siendo la responsable del tratamiento de los datos sin haber informado al trabajador sobre esa utilidad de supervisión laboral asociada a las capturas de su imagen. Vulneró de esa manera, el 18.4 de la Constitución Española

No contrarresta esa conclusión que existieran distintivos anunciando la instalación de cámaras y captación de imágenes en el recinto universitario, ni que se hubiera notificado la creación del fichero a la Agencia Española de Protección de Datos; era necesaria además la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Una información que debía concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo.”

58

En una [sentencia \(RTC 2016, 39\)](#) dictada el 3 de marzo de 2016 (núm. 39/2016), el Tribunal Constitucional amplió su jurisprudencia sobre el uso de cámaras de vigilancia encubiertas. En ese asunto, la empresa había detectado algunas irregularidades en la caja registradora supuestamente cometidas por una de sus empleadas. Instaló temporalmente cámaras ocultas en el área donde se encontraba la caja registradora. El empresario había colocado un cartel que indicaba de forma general la presencia de videovigilancia, así como un documento que contenía el texto del apartado 5 de la [Ley de Protección de Datos de Carácter Personal \(RCL 1999, 3058\)](#), tal y como exige el [artículo 3](#) de la [Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre \(RCL 2006, 2206y RCL 2007, 15\)](#), de la Agencia Española de Protección de Datos. El Tribunal Constitucional explicó en estos términos la pertinencia del respeto de la

obligación de informar establecida en el artículo 5 de la Ley sobre Protección de Datos:

“4. como hemos señalado, aunque no se requiere el consentimiento expreso de los trabajadores para adoptar esta medida de vigilancia que implica el tratamiento de datos, persiste el deber de información del [art. 5 LOPD](#). Sin perjuicio de las eventuales sanciones legales que pudieran derivar, para que el incumplimiento de este deber por parte del empresario implique una vulneración del [art. 18.4 CE \(RCL 1978, 2836\)](#) exige valorar la observancia o no del principio de proporcionalidad. Debe ponderarse así el derecho a la protección de datos y las eventuales limitaciones al mismo justificadas en el cumplimiento de las obligaciones laborales y las correlativas facultades empresariales de vigilancia y control reconocidas en el [art. 20.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#), en conexión con los [arts. 33 y 38 CE](#). En efecto, la relevancia constitucional de la ausencia o deficiencia de información en los supuestos de videovigilancia laboral exige la consiguiente ponderación en cada caso de los derechos y bienes constitucionales en conflicto; a saber, por un lado, el derecho a la protección de datos del trabajador y, por otro, el poder de dirección empresarial imprescindible para la buena marcha de la organización productiva, que es reflejo de los derechos constitucionales reconocidos en los [arts. 33 y 38 CE](#) y que, (...) se concreta en la previsión legal [ex art. 20.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores](#) que expresamente faculta al empresario a adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones laborales (...). Esta facultad general de control prevista en la ley legitima el control empresarial del cumplimiento por los trabajadores de sus tareas profesionales (véase ...), [caso Bărbulescu contra Rumania \(TEDH 2016, 1\)](#) de 6[sic] de enero de 2016), sin perjuicio de que serán las circunstancias de cada caso las que finalmente determinen si dicha fiscalización llevada a cabo por la empresa ha generado o no la vulneración del derecho fundamental en juego.

Obviamente, el sometimiento de la falta o insuficiencia de información al reiterado juicio de proporcionalidad requerirá determinar en cada supuesto, con carácter previo, si se ha producido o no la indicada omisión de la información debida.”

59

En el presente asunto, el Tribunal Constitucional concluyó la no violación del artículo 18.4 de la [Constitución \(RCL 1978, 2836\)](#), especialmente debido a que el empleador había colocado una placa indicando la existencia de videovigilancia, conforme a la reglamentación. Observó suficientes informaciones sobre la existencia de la videovigilancia y la finalidad del tratamiento de los datos. Tras haber examinado

la proporcionalidad de la injerencia efectuada en la vida privada de la trabajadora siguiendo los criterios establecidos en su jurisprudencia (ap. 54), concluyó que tampoco existía una vulneración del derecho a la intimidad personal protegido por el artículo 18.1 de la Constitución.

## **Legislación y jurisprudencia europea e internacional aplicable**

### **A. En el marco del Consejo de Europa**

#### **1. Convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal (RCL 1985, 2704)**

60

Ratificado por España el 31 de enero de 1984., este [Convenio \(RCL 1985, 2704\)](#) (STE núm. 108) entró en vigor el 1 de octubre de 1985. En virtud del artículo 1, el objetivo era garantizar, en el territorio de cada Parte, a cualquier persona física sean cuales fueren su nacionalidad o su residencia, el respeto de sus derechos y libertades fundamentales, concretamente su derecho a la vida privada, con respecto al tratamiento automatizado de los datos de carácter personal correspondientes a dicha persona. El Convenio dispone *inter alia* lo siguiente:

#### **Artículo 5. Calidad de los datos**

“Los datos de carácter personal que sean objeto de un tratamiento automatizado:

- a) Se obtendrán y tratarán leal y legítimamente;
- b) se registrarán para finalidades determinadas y legítimas, y no se utilizarán de una forma incompatible con dichas finalidades;
- c) serán adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con las finalidades para las cuales se hayan registrado;
- d) serán exactos y si fuera necesario puestos al día;
- e) se conservarán bajo una forma que permita la identificación de las personas concernidas durante un período de tiempo que no exceda del necesario para las finalidades para las cuales se hayan registrado.

. (...)”

#### **Artículo 8 - Garantías complementarias para la persona concernida**

“ Cualquier persona deberá poder:



a) Conocer la existencia de un fichero automatizado de datos de carácter personal, sus finalidades principales, así como la identidad y la residencia habitual o el establecimiento principal de la autoridad controladora del fichero;

b) obtener a intervalos razonables y sin demora o gastos excesivos la confirmación de la existencia o no en el fichero automatizado de datos de carácter personal que conciernan a dicha persona, así como la comunicación de dichos datos en forma inteligible;

c) obtener, llegado el caso, la rectificación de dichos datos o el borrado de los mismos, cuando se hayan tratado con infracción de las disposiciones del derecho interno que hagan efectivos los principios básicos enunciados en los artículos 5 y 6 del presente Convenio;

d) disponer de un recurso si no se ha atendido a una petición de confirmación o, si así fuere el caso, de comunicación, de ratificación o de borrado, a que se refieren los párrafos b) y c) del presente artículo.”

### **La Comisión de Venecia**

61

En 2007, la Comisión de Venecia, órgano consultivo del Consejo de Europa en materia constitucional, aprobó en su 71º Pleno (Venecia, 1 - 2 de junio de 2007, CDL-AD (2007)027), un Dictamen sobre “videovigilancia por parte de operadores privados en el ámbito público y privado y por autoridades públicas en el ámbito privado, y la protección de los derechos humanos”. Las partes aplicables son las siguientes:

“18. A efectos de este estudio, el ámbito privado incluirá también el lugar de trabajo y el uso de la videovigilancia en los centros de trabajo, lo que plantea problemas jurídicos sobre el derecho a la intimidad de los empleados.

...

52. Por lo que se refiere al lugar de trabajo, la introducción de la videovigilancia exige que se respete el derecho a la intimidad de los trabajadores.

53. En este caso, la videovigilancia permitiría, en general, prevenir o detectar el fraude o el robo por parte de los empleados en caso de sospecha fundada. Sin embargo, excepto en circunstancias muy específicas, no se permitirá grabar en video sitios como baños, duchas, aseos, vestuarios, áreas para fumadores y áreas de descanso para empleados en los que una persona confía en disponer de plena



privacidad.

54. Además, la vigilancia encubierta sólo debería permitirse, y únicamente de forma temporal, si se demuestra que es necesaria debido a la falta de alternativas adecuadas.

...

57. Por lo que se refiere a las tiendas, la vigilancia mediante cámaras puede estar justificada para proteger el bien, si tal medida ha resultado necesaria y equilibrada. También puede estar justificada en ciertos lugares de la tienda para prevenir y perseguir los robos bajo amenaza, pero, una vez más, sólo si se demuestra que es necesaria, y no más allá de lo necesario.

58. El derecho interno deberá definir claramente el fundamento jurídico de la vigilancia y la necesidad de la infracción a la vista de los intereses protegidos.

...

#### **IV. Conclusiones y Recomendaciones**

(...)

99. La Comisión de Venecia reitera en consecuencia las recomendaciones formuladas en su precedente estudio:

- Una operación de videovigilancia llevada a cabo teniendo en consideración los imperativos de seguridad o en el ámbito de la prevención y de la lucha contra la delincuencia, debe respetar las condiciones enunciadas en el artículo 8 del TEDH.

- En lo que respecta a la protección de las personas cuando se recogen y tratan los datos de carácter personal, los reglamentos deben, al menos, seguir las condiciones planteadas por la [Directiva 95/46/CE \(LCEur 1995, 2977\)](#), en especial en sus artículos 6 y 7 que retoman el artículo 5 del [Convenio europeo para la Protección de las Personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal \(RCL 1985, 2704\)](#).

100. Además, la Comisión recomienda, a la vista de las peculiaridades de la videovigilancia, que se adopten igualmente las siguientes medidas de forma sistemática:

- Las personas deben ser notificadas de que han sido grabadas, a menos que el sistema de vigilancia sea obvio. Esto significa que la situación debe ser tal que se pueda suponer que la persona observada es consciente de la vigilancia o que ha dado su consentimiento sin ambigüedades.”

### 3. El Comité de Ministros

62

El 1 de abril de 2015 el Comité de Ministros aprobó la Recomendación CM/Rec(2015)5 relativa al tratamiento de datos personales en el entorno laboral (adoptada en la reunión núm. 1224 de los Delegados de Ministros). Los extractos más relevantes disponen lo siguiente:

#### 10. Transparencia del procedimiento

“ 10.1. La información relativa a los datos personales que obran en poder de los empresarios debe ponerse a disposición del trabajador afectado, directamente o a través de sus representantes, o ponerse en su conocimiento por otros medios adecuados.

10.2. Los empleadores deben proporcionar a los empleados la siguiente información:

- las categorías de datos personales que deben tratarse y una descripción de los fines del tratamiento;
- los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales;
- los medios de que disponen los trabajadores para ejercer los derechos enunciados en el principio 11 de la presente Recomendación, sin perjuicio de los más favorables previstos en la legislación nacional o en su ordenamiento jurídico;
- cualquier otra información necesaria para garantizar un tratamiento justo y legal.”

#### 15. Sistemas de información y tecnologías para supervisar a los empleados, incluyendo la videovigilancia

“15.1. No se autorizará la introducción y el uso de sistemas y tecnologías de la información con el fin directo y principal de controlar la actividad y el comportamiento de los empleados. Cuando su introducción y utilización para otros fines legítimos, como la protección de la producción, la salud y la seguridad o para garantizar el funcionamiento eficaz de una organización, tenga como consecuencia indirecta la posibilidad de controlar la actividad de los trabajadores, debe estar sujeta a las salvaguardias adicionales establecidas en el principio 21, en particular la consulta a los representantes de los trabajadores.

15.2. Los sistemas y las tecnologías de la información que controlan indirectamente las actividades y el comportamiento de los trabajadores deben diseñarse y localizarse específicamente para no menoscabar sus derechos fundamentales. El uso de la

videovigilancia en lugares de control que forman parte del área más personal de la vida de los empleados no está permitido en ningún contexto”.

## **21. Garantías complementarias**

Para todas las formas de tratamiento, establecidas en la parte II de la presente Recomendación, los empresarios deben respetar especialmente las siguientes garantías:

a. informar previamente a los empleados de la introducción de sistemas y tecnologías de la información para el control de su actividad. La información debe ser actualizada y tener en cuenta el principio 10 de la presente Recomendación. La información debe incluir el propósito del dispositivo, la duración de la conservación, la existencia o no de derechos de acceso y rectificación, y la manera en que dichos derechos pueden ser ejercitados;

b. tomar las medidas internas adecuadas con respecto al tratamiento de estos datos y notificarlas previamente a los empleados;

c. consultar a los representantes de los trabajadores con arreglo a la legislación y práctica nacionales, antes de la introducción de un sistema de vigilancia o cuando un sistema ya existente debe modificarse. Cuando el procedimiento de consulta revela la posibilidad de una violación del derecho al respeto de la privacidad y la dignidad humana del trabajador, se deberá buscar el acuerdo de los representantes;

d. consultar, con arreglo a la legislación nacional, las autoridades nacionales de control en el tratamiento de datos de carácter personal.”

## **B. En el marco de la Unión Europea**

### **1. Directiva 95/46/CE (LCEur 1995, 2977)**

63

La [Directiva 95/46/EC \(LCEur 1995, 2977\)](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 1995 relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos dispone en sus partes aplicables:

#### **Artículo 6**

“1. Los Estados miembros dispondrán que los datos personales sean:

a) tratados de manera leal y lícita;

b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no sean tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines; no se considerará incompatible el tratamiento posterior de datos confines históricos, estadísticos o científicos, siempre y cuando los Estados miembros establezcan las garantías oportunas;

c) adecuados y pertinentes y no excesivos con relación a los fines para los que se recaben y para los que se traten posteriormente;

d) exactos y cuando sea necesario, actualizados; deberán tomarse las medidas razonables para que los datos inexactos o incompletos con respecto a los fines para los que fueron recogidos o para los que fueron tratados posteriormente, sean suprimidos o rectificadas;

e) conservados en una forma que permita la identificación de los interesados durante un periodo no superior al necesario para los fines para los que fueron recogidos o para los que se traten posteriormente. (...)”

### **Artículo 7**

“Los Estados miembros dispondrán que el tratamiento de datos personales sólo pueda efectuarse si:

a) el interesado ha dado su consentimiento de forma inequívoca, o

b) es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado sea parte o para la aplicación de medidas precontractuales adoptadas a petición del interesado, o

c) es necesario para el cumplimiento de una obligación jurídica a la que esté sujeto el responsable del tratamiento, o

d) es necesario para proteger el interés vital del interesado, o

e) es necesario para el cumplimiento de una misión de interés público o inherente al ejercicio del poder público conferido al responsable del tratamiento o a un tercero a quien se comuniquen los datos, o

f) es necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento o por el tercero o terceros a los que se comuniquen los datos, siempre que no prevalezca el interés o los derechos y libertades fundamentales del interesado (...).”

### **Artículo 10**

#### **Información en caso de obtención de datos recabados del propio interesado**

Los Estados miembros dispondrán que el responsable del tratamiento o su representante deberán comunicar a la persona de quien se recaben los datos que le conciernan, por lo menos la información que se enumera a continuación, salvo si la persona ya hubiera sido informada de ello:

- a) la identidad del responsable del tratamiento y, en su caso, de su representante;
- b) los fines del tratamiento de que van a ser objeto los datos;
- c) cualquier otra información tal como:
  - los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos, (...)
  - la existencia de derechos de acceso y rectificación de los datos que la conciernen (...).

### **Artículo 11**

#### **Información cuando los datos no han sido recabados del propio interesado**

“1. Cuando los datos no hayan sido recabados del interesado, los Estados miembros dispondrán que el responsable del tratamiento o su representante deberán, desde el momento del registro de los datos o, en caso de que se piense comunicar datos a un tercero, a más tardar, en el momento de la primera comunicación de datos, comunicar al interesado por lo menos la información que se enumera a continuación, salvo si el interesado ya hubiera sido informado de ello:

- a) la identidad del responsable del tratamiento y, en su caso, de su representante;
- b) los fines del tratamiento de que van a ser objeto los datos;
- c) cualquier otra información tal como:
  - las categorías de los datos de que se trate,
  - los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos,
  - la existencia de derechos de acceso y rectificación de los datos que la conciernen, en la medida en que, habida cuenta de las circunstancias específicas en que se hayan obtenido los datos, dicha información suplementaria resulte necesaria para garantizar un tratamiento de datos leal. (...)

### **Artículo 13 - Excepciones y limitaciones**

“1. Los Estados miembros podrán adoptar medidas legales para limitar el alcance de las obligaciones y los derechos previstos en el apartado 1 del artículo 6, en el artículo 10, en el apartado 1 del artículo 11, y en los artículos 12 y 21 cuando la

limitación constituya una medida necesaria para la salvaguardia de:

- a) la seguridad del Estado;
- b) b) la defensa;
- c) la seguridad pública;
- d) la prevención, la investigación, la detección y la represión de infracciones penales o de las infracciones de la deontología en las profesiones reglamentadas;
- e) un interés económico y financiero importante de un Estado miembro o de la Unión Europea, incluidos los asuntos monetarios, presupuestarios y fiscales;
- f) una función de control, de inspección o reglamentaria relacionada, aunque sólo sea ocasionalmente, con el ejercicio de la autoridad pública en los casos a que hacen referencia las letras c), d) y e);
- g) la protección del interesado o de los derechos y libertades de otras personas.”

### **Artículo 22 - Recursos**

“Sin perjuicio del recurso administrativo que pueda interponerse, en particular ante la autoridad de control mencionada en el artículo 28, y antes de acudir a la autoridad judicial, los Estados miembros establecerán que toda persona disponga de un recurso judicial en caso de violación de los derechos que le garanticen las disposiciones de Derecho nacional aplicables al tratamiento de que se trate.”

### **Artículo 23 - Responsabilidad**

“1. Los Estados miembros dispondrán que toda persona que sufra un perjuicio como consecuencia de un tratamiento ilícito o de una acción incompatible con las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva, tenga derecho a obtener del responsable del tratamiento la reparación del perjuicio sufrido (...).”

### **Grupo de trabajo sobre la protección de datos**

64

En virtud del [artículo 29](#) de la [Directiva 95/46/CE \(LCEur 1995, 2977\)](#) se constituyó un grupo de trabajo sobre la protección de datos al objeto de contribuir a la aplicación homogénea de sus disposiciones. Dicho grupo es un órgano consultivo de la Unión Europea y es independiente. En septiembre de 2001 elaboró un dictámen sobre el tratamiento de los datos de carácter personal en el ámbito profesional (Dictamen núm. 8/2001) que expone los principios fundamentales en materia de protección de

datos: finalidad, transparencia, legitimidad, proporcionalidad, exactitud, seguridad e información profesional. En relación a la vigilancia de los empleados, recomienda lo siguiente:

“Cualquier control, especialmente si se realiza sobre la base del artículo 7(f), de la Directiva 95/46/CE y, en cualquier caso, para cumplir lo dispuesto en el artículo 6, debe ser una respuesta proporcionada del empresario a los riesgos a los que se enfrenta, teniendo en cuenta la intimidad y otros intereses legítimos de los trabajadores.

Todos los datos personales conservados o utilizados en el curso del control deberán ser adecuados, pertinentes y no excesivos para los fines para los que esté justificado el control. Cualquier control debe llevarse a cabo de la manera menos intrusiva posible. Debe centrarse en el ámbito del riesgo, teniendo en cuenta las normas de protección de datos y, en su caso, el principio del secreto de la correspondencia.

El control, incluida la vigilancia mediante cámaras, debe cumplir los requisitos de transparencia del artículo 10. Los trabajadores deben ser informados de la existencia de la vigilancia, de los fines para los que se tratarán los datos personales y de otra información necesaria para garantizar un tratamiento justo. La Directiva no trata de un control menos estricto del uso de Internet y del correo electrónico por parte de un trabajador si el control se realiza mediante una cámara situada en la oficina”

65

Otro Dictámen, adoptado el 11 de febrero de 2004, sobre el tratamiento de datos de carácter personal mediante videovigilancia (Dictámen núm. 4/2004) recuerda que la [Directiva 95/46/CE \(LCEur 1995, 2977\)](#) se aplica a la videovigilancia y que el principio de proporcionalidad debería ser respetado tanto respecto a la video vigilancia como respecto al tratamiento de datos de carácter personal recogidos en esta ocasión. En lo que respecta a la videovigilancia en el lugar de trabajo, precisa:

“Además de las consideraciones realizadas en los documentos mencionados más arriba, en la medida en que sean realmente aplicables a la vigilancia por videocámara, conviene señalar que los sistemas de vigilancia por videocámara cuyo objetivo directo es controlar, desde una situación remota, la calidad y la cantidad de las actividades laborales y, por lo tanto, implican el tratamiento de datos personales en este contexto, por regla general no deberán estar permitidos. La situación es diferente en lo que se refiere a los sistemas de vigilancia por videocámara que se utilizan, sujetos a las garantías adecuadas, para cumplir requisitos de producción y seguridad laboral, que también implican el control remoto (aunque sea

indirectamente)<sup>28</sup>. La experiencia ha puesto de manifiesto, además, que la vigilancia no deberá abarcar lugares reservados al uso privado de los empleados o no estén destinados a la realización de tareas de trabajo (como servicios, duchas, vestuarios o zonas de descanso); que las imágenes recogidas exclusivamente para proteger la propiedad o detectar, evitar y controlar infracciones graves no deberán utilizarse para acusar a un empleado de una falta disciplinaria menor; y que deberá permitirse siempre a los empleados que utilicen para su defensa el contenido de las imágenes captadas. Deberá facilitarse información a los empleados y a cualquier otra persona que trabaje en el lugar. Esta información incluirá la identidad del responsable del tratamiento y el objetivo de la vigilancia, así como otra información necesaria para garantizar que el tratamiento es justo en lo que respecta al interesado, por ejemplo, en qué casos las grabaciones van a ser examinadas por la dirección de la empresa, el período de grabación y cuándo ésta se revelará a las autoridades judiciales. En el contexto laboral, la información facilitada en forma de símbolo, por ejemplo, no se considerará suficiente.”

### **3. Reglamento general sobre protección de datos**

66

El [Reglamento \(UE\) 2016/679 \(LCEur 2016, 605\)](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 sobre la Protección de las Personas Físicas respecto al Tratamiento de Datos de Carácter Personal y a la Libre Circulación de dichos Datos, y derogando la [Directiva 95/46/CE \(LCEur 1995, 2977\)](#), es de aplicación desde el 25 de mayo de 2018. Retoma la gran parte de las disposiciones de la Directiva 95/46/CE y refuerza ciertas garantías que establecía.

#### **Legislación comparada**

67

De la información que dispone el Tribunal sobre la legislación de los Estados miembros del Consejo de Europa, especialmente de un estudio de 42 Estados miembros, se desprende la información que se describe a continuación:

68

Los 28 Estados miembros de la Unión Europea tienen una legislación que transpone la [Directiva 95/46/CE \(LCEur 1995, 2977\)](#). De ellos, 21 Estados han adoptado leyes que regulan específicamente la videovigilancia en el lugar de trabajo. La mayoría de los países que disponen de tales reglamentos prohíben la videovigilancia encubierta. Sin embargo, algunos de ellos (Alemania, Reino Unido) la



admiten en caso de sospechas de delitos o irregularidades graves.

69

Entre los países no pertenecientes a la Unión Europea, siete han adoptado normas que regulan específicamente la videovigilancia en el lugar de trabajo, tres países regulan la videovigilancia con carácter general y cinco de ellos sólo disponen de una legislación general sobre datos de carácter personal. Los Estados que han adoptado una regulación específica exigen que la vigilancia tenga una finalidad legítima y que los empleados sean informados. En un país (Suiza), es posible llevar a cabo una videovigilancia oculta en caso de sospecha de infracción.

70

Casi todos los Estados permiten que cualquier persona que haya sido objeto de videovigilancia se someta a los tribunales para reclamar una indemnización por el daño sufrido y/o un mandamiento judicial al objeto de suspender la vigilancia y de eliminar los datos recogidos mediante este medio. En algunos países, la responsabilidad penal también puede estar en juego. En todos los Estados miembros de la Unión Europea y en diez de los demás Estados, es posible remitir el asunto a una autoridad independiente encargada de la protección de datos, que tiene facultades para investigar y sancionar.

## **Fundamentos de derecho**

### **I. Cuestiones preliminares**

#### **A. Sobre el locus standi**

71

El Tribunal observa que la segunda demandante Sra. A. Gancedo Giménez, falleció el 25 de octubre de 2018, estando el asunto pendiente ante la Gran Sala. Su esposo y heredero legal, Sr J. López Martínez, manifestó se deseo de continuar con el procedimiento ante el Tribunal.

72

El Tribunal recuerda que, en distintos asuntos donde un demandante fallece durante el procedimiento, ha tenido en cuenta la voluntad expresada por sus herederos o parientes cercanos de continuar con el procedimiento (véase entre otros [Malhous contra República Checa \(TEDH 2001, 465\)](#) (dec.) [GS], núm. 33071/96, TEDH 2000-XII, [Angelov contra Bulgaria](#) , núm. 44076/98, ap. 28, [22 de abril de 2004](#)

([TEDH 2004, 30](#)), y *Nicola contra Turquía*, núm. 18404/91, ap. 15, [27 de enero de 2009 \(PROV 2009, 33834\)](#)).

73

En el presente asunto, el Tribunal considera que el heredero de la segunda demandante puede tener suficiente interés en continuar el examen de la demanda y por tanto, le reconoce la calidad de sustituirla.

### **B. Sobre el objeto del asunto ante la Gran Sala**

74

En sus observaciones orales ante la Gran Sala, el Gobierno invita al Tribunal a revisar únicamente la queja al amparo del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), según la cual, el Tribunal concluyó una violación en su [sentencia de 9 de enero de 2018 \(TEDH 2018, 1\)](#) y sobre la que trata el recurso presentado por el Gobierno y aceptado por la Gran Sala. Precisa que las demandantes no presentaron recurso en relación con las quejas en virtud del artículo 6 para las que la sentencia de la Sala no había encontrado violación.

75

Las demandantes no presentan comentarios a la solicitud del Gobierno, pero, no obstante, invitan al Tribunal a revisar la constatación de no violación declarada por la Sala.

76

El Tribunal recuerda que el contenido y objeto del “asunto” remitido ante la Gran Sala está limitado por la decisión de la Sala sobre admisibilidad ( [K. y T. contra Finlandia \(TEDH 2001, 467\)](#) [GS], núm. 25702/94, apds. 140-141, CEDH 2001-VII, y *Ilseher contra Alemania* [GS], núms. 10211/12 y 27505/14, ap. 100, [4 de diciembre de 2018 \(PROV 2018, 325505\)](#) ). “El asunto” remitido ante la Gran Sala engloba necesariamente todos los aspectos de la demanda que la Sala declaró admisibles y no únicamente la “cuestión grave” de carácter general o relativa a la interpretación o aplicación del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) o de sus Protocolos establecida en el artículo 43 del Convenio, en virtud del cual el colegio admite la demanda de remisión ( [K. y T. contra Finlandia \(TEDH 2001, 467\)](#), *loc. cit.* ). En consecuencia, en el presente asunto, el examen de la Gran Sala se centrará en el conjunto de quejas en virtud de los artículos 6 y 8 del Convenio, declaradas admisibles por la Sala.

### **Sobre la violación del Artículo 8 del Convenio (RCL 1999, 1190, 1572)**

77

Las demandantes mantienen que la decisión según la cual fueron despedidas, se basa en grabaciones obtenidas mediante una videovigilancia en el lugar de trabajo contraria a su derecho a su vida privada, y que al negarse a anular la medida de despido, los órganos jurisdiccionales internos incumplieron su obligación de proteger este derecho. Invoca el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) que dispone:

“1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada ...

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.”

#### **A. La sentencia de la Sala**

78

En su [sentencia de 9 de enero de 2018 \(TEDH 2018, 1\)](#), la Sala declaró admisible en el presente asunto el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#). Dado que las medidas de videovigilancia fueron aplicadas por una persona de derecho privado, examinó la demanda en virtud de las obligaciones positivas correspondientes al Estado e investigó si las autoridades nacionales habían realizado un ejercicio de ponderación entre, por una parte, el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada y, por otra, el interés de su empleador en proteger sus derechos en materia de organización y de gestión de sus bienes.

79

La Sala señaló que, si bien la videovigilancia se había aplicado debido a sospechas legítimas de robo, su alcance era amplio - puesto que no estaba limitado en el tiempo, se dirigía a todos los empleados que trabajaban en las cajas y cubría todas las horas de trabajo- e incumplía la obligación de la legislación nacional de informar previamente a los afectados por la recogida y tratamiento de sus datos personales de la existencia, finalidad y modalidades de estas medidas. Considerando estos factores, declaró que no compartía la opinión de los órganos jurisdiccionales internos sobre la proporcionalidad de la medida de videovigilancia introducida por el empleador. En particular, observó que se podían haber garantizado los derechos del empleador informando a las demandantes, aunque sólo fuera de forma genérica, de

la instalación de un sistema de videovigilancia.

80

Por consiguiente, la Sala declaró que los órganos jurisdiccionales internos no habían ponderado adecuadamente entre los derechos de privacidad de las demandantes y otros intereses en juego, produciéndose, en consecuencia, una vulneración del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#).

### **B. Sobre la excepción preliminar del Gobierno**

81

El Gobierno mantiene que las demandantes podían haber acudido ante la Agencia de Protección de Datos para quejarse del incumplimiento mencionado de La [Ley sobre Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#) o bien presentar una denuncia por la violación de su derecho a la vida privada. En su opinión, estas vías de recurso habrían permitido imponer una sanción administrativa o penal al empleador. Concluyó que las interesadas no agotaron las vías de recursos que les ofrecía el derecho interno.

82

Las demandantes argumentan que la Agencia de Protección de Datos es una autoridad administrativa cuya competencia se limita a imponer sanciones en caso de infracción de la [Ley sobre Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#). Estiman que dicha sanción, si procediera imponerla al empleador, no permitiría reparar el daño causado por la violación a su derecho al respeto de su vida privada, y a su despido basado en la correspondiente violación. Añaden que el sometimiento a la Agencia no es una obligación previa a la de los órganos jurisdiccionales ordinarios, que tienen plena competencia para interpretar y aplicar la Ley sobre Protección de Datos.

83

El Tribunal señala que el Gobierno alegó por primera vez la falta de agotamiento de los recursos internos en sus observaciones escritas ante la Gran Sala. No obstante, no observa ninguna circunstancia excepcional que habría podido eximirle en virtud del apartado 55 del Reglamento, de la obligación de formular su excepción antes que la Sala resolviera sobre la admisibilidad. Estima, por tanto, la prescripción del planteamiento de dicha excepción en esta etapa y por tanto, que debe ser desestimada ( *Navalnyy contra Rusia* [GS], núms. 29580/12 y otros 4, ap. 61, [15 de noviembre de 2018 \(PROV 2018, 306727\)](#) ).

84

No obstante, en lo que los argumentos planteados por las partes con respecto al no agotamiento planteado por el Gobierno, tienen relación con el fondo del asunto de las demandantes en virtud del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), el Tribunal lo examinará más adelante.

## **Aplicabilidad del artículo 8 del Convenio (RCL 1999, 1190, 1572)**

### **1. Tesis de las partes**

#### **A) Las demandantes**

85

Las demandantes mantienen que el hecho de haber sido grabadas en su lugar de trabajo sin su conocimiento, de manera continuada, durante toda la jornada de trabajo y sin que pudieran sustraerse a dicha vigilancia, supone la aplicabilidad del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#).

#### **B) El Gobierno**

86

El Gobierno alega que las demandantes trabajan en un espacio público, en contacto directo con el público. Considera que, en ausencia de consenso entre los Estados miembros sobre la cuestión de si tal cuestión depende de la “vida privada”, el Tribunal no debería ampliar esta noción. Añade que la protección del artículo 8 no puede ampliarse para proteger comportamientos delictivos.

### **2. Valoración del Tribunal**

#### **A) Principios derivados de la jurisprudencia del Tribunal**

87

El Tribunal recuerda que el concepto de “privacidad” es un concepto amplio, que no se presta a una definición exhaustiva. Ampara la integridad física y moral de una persona, así como múltiples aspectos de la identidad física y social de una persona (véase recientemente *Denisov contra Ucrania* [GS], núm. 76639/11, ap. 95, [25 de septiembre de 2018 \(PROV 2018, 256810\)](#)). Incluye los elementos de identificación de una persona, tales como su nombre o fotografía ( *Schüssel contra Austria* (dec.) 42409/98, 21 de febrero de 2002, y [Von Hannover contra Alemania \(núm. 2\) \[GS\] \(TEDH 2012, 10\)](#), núms. 40660/08 y 60641/08, ap. 95, TEDH 2012).

88

El concepto de privacidad no se limita a un “círculo íntimo” donde cada uno puede disponer de su vida personal sin intervención externa, sino que también engloba el derecho a llevar una “vida privada social”, es decir, la posibilidad de que una persona se vincule y desarrolle relaciones con sus semejantes y con el mundo exterior ([Bărbulescu contra Rumania \[GS\] \(TEDH 2017, 61\)](#), núm. 61496/08, ap. 70, 5 de septiembre de 2017). En este sentido, no excluye las actividades profesionales ([Fernández Martínez contra España \[GS\] \(TEDH 2014, 35\)](#), núm. 56030/07, ap. 110, TEDH 2014 (extractos), *Köpke contra Alemania* (dec.) núm. 420/07, 5 de octubre de 2010, [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), precitado, ap. 71, *Antović y Mirković contra Montenegro*, núm. 70838/13, ap. 42, [28 de noviembre de 2017 \(PROV 2018, 20818\)](#), y [Denisov \(PROV 2018, 256810\)](#), precitado, ap. 100) ni las actividades que se desarrollan en un lugar público ([Von Hannover \(núm. 2\) \(TEDH 2012, 10\)](#), precitado, ap. 95). De hecho, existe una zona de interacción entre el individuo y los demás que, incluso en un contexto público, puede pertenecer a la vida privada ([P.G. y J.H. contra Reino Unido \(TEDH 2001, 552\)](#), núm. 44787/98, ap. 56, TEDH 2001-IX, [Perry contra Reino Unido \(TEDH 2003, 46\)](#), núm. 63737/00, ap. 36, TEDH 2003-IX (extractos), y [Von Hannover \(núm. 2\) \(TEDH 2012, 10\)](#), precitado, ap. 95).

89

Cuando se trata de determinar si está en juego la privacidad de una persona por las medidas tomadas en espacios públicos o en locales privados, existen una serie de factores a tener en consideración. Porque en algunas ocasiones las personas que, consciente o intencionalmente participan en actividades que son o pueden ser grabadas o informado públicamente, lo que una persona tiene derecho a esperar razonablemente con respecto a su vida privada, puede constituir un elemento significativo, si no necesariamente decisivo ([P.G. y J.H. contra Reino Unido \(TEDH 2001, 552\)](#), precitado, ap. 57, [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), precitado, ap. 73, y [Antović et Mirković \(PROV 2018, 20818\)](#), precitado, ap. 43). Con respecto a la vigilancia de los actos de una persona utilizando equipos fotográficos o de vídeo, los órganos del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) han considerado así que el seguimiento de las acciones de una persona en un lugar público mediante un dispositivo fotográfico sin memorizar los datos visuales no constituye en sí mismo una forma de injerencia en la vida privada (*Herbecq y la asociación de la Liga de Derechos Humanos contra Bélgica*, núms. 32200/96 y 32201/96, decisión de la Comisión de 14 de enero de 1998, Informes y Decisiones 92-A, pág. 92, y [Perry \(TEDH 2003, 46\)](#), precitado, ap. 41). Por el contrario, pueden surgir consideraciones de privacidad cuando los datos personales, incluidas las imágenes de una persona identificada, se recogen y registran de forma sistemática o permanente ([Peck contra Reino Unido \(PROV 2003, 50030\)](#), núm. 44647/98, apds. 58-59, TEDH 2003 I, [Perry](#)

([TEDH 2003, 46](#)), precitado, apds. 38 y 41, y *Vukota-Boji contra Suiza*, núm. 61838/10, apds. 55 y 59, [18 de octubre de 2016 \(TEDH 2016, 112\)](#)). Como ya ha señalado el Tribunal en este sentido, la imagen de un individuo es uno de los principales atributos de su personalidad, ya que expresa su originalidad y le permite diferenciarse de sus congéneres. El derecho de cada persona a la protección de su imagen es, por tanto, una de las condiciones esenciales para su desarrollo personal y presupone el derecho a controlar el uso de dicha imagen. Si bien tal dominio implica, en la mayoría de los casos, la posibilidad de que dicho individuo se niegue a difundir su imagen, incluye al mismo tiempo el derecho de éste a oponerse a la captura, conservación y reproducción de la misma por otros (*Reklos y Davourlis contra Grecia*, núm. 1234/05, ap. 40, [15 de enero de 2009 \(TEDH 2009, 10\)](#), y *De La Flor Cabrera contra España*, núm. 10764/09, ap. 31, [27 de mayo de 2014 \(TEDH 2014, 34\)](#)).

90

Para determinar si es de aplicación el artículo 8, el Tribunal también considera pertinente la cuestión de si la persona en cuestión ha sido objeto de la medida de vigilancia ([Perry \(TEDH 2003, 46\)](#), precitada, ap. 40, *Köpke*, precitada, y [Vukota-Bojić \(TEDH 2016, 112\)](#), precitada, apds. 56 y 58) o si las informaciones de carácter personal han sido tratadas, utilizadas o hechas públicas de tal forma o en una medida tal que excedan los que los interesados pudieran esperar ([Peck \(PROV 2003, 50030\)](#), precitado, apds. 62-63, [Perry \(TEDH 2003, 46\)](#), precitado, apds. 40-41, y [Vukota-Bojić \(TEDH 2016, 112\)](#), precitado, ap. 56).

91

Por lo que se refiere, en particular, a la videovigilancia en el lugar de trabajo, el Tribunal ha considerado que la videovigilancia llevada a cabo por el empleador sin el conocimiento de un empleado, durante aproximadamente cincuenta horas, por un período de dos semanas, y la utilización de las grabaciones obtenidas en el procedimiento ante los tribunales de lo social para justificar su despido, constituía una violación de su derecho a la intimidad (*Köpke*, decisión precitada). La videovigilancia no encubierta de profesores universitarios mientras daban sus clases, cuyas grabaciones fueron guardadas durante un mes y a las que tuvo acceso el decano de la facultad, también se encontró como violando la privacidad de los interesados ([Antović et Mirković \(PROV 2018, 20818\)](#), precitada, apds. 44-45).

## **B) Aplicación de estos principios al presente asunto**

92

El Tribunal señala que, en el presente asunto, las demandantes fueron objeto de



videovigilancia, instalada por su empleador en su lugar de trabajo, durante diez días y dirigida a las cajas registradoras del supermercado y a su entorno. Así pues, si bien las demandantes no fueron objeto de videovigilancia individual, no se discute que las tres primeras, que trabajaban en las cajas registradoras, pudieron ser grabadas a lo largo de su jornada laboral, mientras que las demandantes cuarta y quinta lo fueron en el momento en que pasaban por las cajas.

93

Por lo que respecta a la expectativa razonable que las demandantes pudieran tener en relación con la protección y el respeto de su intimidad, el Tribunal señala que su lugar de trabajo, un supermercado, estaba abierto al público y que las actividades grabadas, a saber, el cobro de las compras realizadas por los clientes no era de carácter íntimo o privado. Por tanto, la expectativa que pudieran tener de respeto a su intimidad era necesariamente reducida. Sin embargo, incluso en espacios públicos, la creación de una grabación sistemática o permanente de imágenes de personas identificadas, y su posterior tratamiento, puede plantear cuestiones sobre la privacidad de las personas. (véase el apartado 89 y la jurisprudencia citada en él). El Tribunal señala que, en el presente asunto, la legislación interna establecía un marco legal explícito que obligaba al responsable de un sistema de videovigilancia, incluso situado en un espacio público, a advertir previamente a las personas objeto de dicha vigilancia (apds. 47 y 50). Por otra parte, las demandantes habían sido informadas de la instalación por parte de su empleador de otras cámaras, éstas visibles, que se dirigían a las entradas y salidas de la tienda. En estas circunstancias, éstas podían esperar, razonablemente, no ser objeto de videovigilancia en el resto de espacios de la tienda sin haber sido informadas previamente.

94

Por lo que respecta al tratamiento y utilización de las grabaciones de vídeo, el Tribunal señala que éstas fueron visionadas por varias personas que trabajaban para el empleador de las demandantes, antes incluso que estas fueran informadas de su existencia. Además, sirvieron como base para su despido y fueron utilizadas como prueba en el procedimiento ante el juzgado de lo social.

95

Vistas las mencionadas consideraciones, el Tribunal estima que el artículo 8 es de aplicación en el presente asunto.

#### **D. Observancia del artículo 8 del Convenio (RCL 1999, 1190, 1572)**



## 1. Tesis de las partes

### A) Las demandantes

96

Las demandantes señalan en primer lugar que las únicas cuestiones a debatir en el presente asunto son las de si vulneró el derecho al respeto de la vida privada al instalar una videovigilancia, sin su conocimiento y cuáles son los límites que impone el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) a la vigilancia que el empleador puede ejercer sobre sus empleados. Estiman que, contrariamente a lo que deja entrever el Gobierno, la cuestión de su posible responsabilidad penal ya se ha resuelto a nivel interno y no podría debatirse ante el Tribunal.

97

Las demandantes reconocen que un empleador debe poder instalar sistemas de vigilancia para proteger sus bienes, pero consideran que este derecho debe estar limitado de tal forma que preserve el derecho al respeto de la vida privada de los empleados. Explican que, en el presente asunto, ellas y el conjunto del personal del supermercado fueron grabados durante dos semanas, a lo largo de toda la jornada de trabajo, sin haber sido previamente informados. Mantienen que dicha vigilancia se llevó a cabo en violación de la legislación española, que establecía la obligación para el empleador, si no de obtener el consentimiento de los trabajadores, al menos de informarles previamente de la instalación de cámaras y de sus derechos con respecto a la legislación sobre protección de datos. Estiman que, si se hubiera dado dicha información, tanto los derechos del empleador como los de las demandantes se habrían preservado. Las demandantes concluyen que, al negarse a sancionar esta omisión del empleador, los órganos jurisdiccionales internos no les garantizaron una protección suficiente en virtud del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#).

98

Las demandantes consideran que el presente asunto debe distinguirse del asunto *Köpke contra Alemania* (decisión precitada) en varios puntos. Argumentan que, en el asunto *Köpke*, no existía una legislación expresa sobre la videovigilancia en el trabajo y que el empresario había respetado las condiciones establecidas en la jurisprudencia interna, mientras que en el presente asunto, su empleador ignoró la legislación nacional sin ser sancionado por los órganos jurisdiccionales. Añaden que la vigilancia era más amplia en su caso, ya que se había instalado sin límite de duración, se había llevado a cabo durante toda la jornada laboral y se dirigió no sólo a los empleados sospechosos, sino a todo el personal.

99

Las demandantes invitan al Tribunal a seguir el enfoque adoptado en su reciente caso [Bărbulescu contra Rumania \(TEDH 2017, 61\)](#) (precitado), un caso de control por parte del empleador del correo electrónico y del uso de Internet por parte de un trabajador, que, según ellas, estableció los criterios de proporcionalidad que deben respetar las injerencias del empleador en el derecho al respeto de la vida privada de sus empleados. Consideran que la medida tomada por su empleador no cumplía estas exigencias, debido a la ausencia de información previa sobre la instalación de la videovigilancia y sobre los derechos establecidos en la legislación sobre protección de datos. Añaden que esta medida no era proporcionada puesto que se podían haber preservado los intereses del empleador al tiempo que proporcionaba a los empleados la información requerida por la ley.

100

Las demandantes concluyen que, al negarse a reconocer que la videovigilancia con cámaras ocultas ignoró su derecho a su vida privada y, al considerar en consecuencia, que sus despidos eran procedentes, los órganos jurisdiccionales les privaron de la protección que gozaban frente a las invasiones irrazonables de la privacidad por parte de su empleador. Consideran que, contrariamente a lo que sostiene el Gobierno, esta queja es distinta de las planteadas en virtud del artículo 6 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#).

101

Asimismo, sobre la posibilidad de acudir ante la Agencia Española de Protección de Datos, las demandantes retoman sus argumentos en respuesta a la excepción de no agotamiento de los recursos internos planteada por el Gobierno (ap. 81) y mantienen que incluso si dicha Agencia hubiera constatado una infracción administrativa, la sanción administrativa del empleador no habría permitido una reparación adecuada de las violaciones denunciadas de su derecho al respeto de su vida privada. En cuanto a la posibilidad de solicitar una indemnización ante las jurisdicciones civiles de derecho común, afirman que dichos órganos jurisdiccionales carecen de competencia para las relaciones derivadas de un contrato de trabajo y que la jurisprudencia invocada a modo de ejemplo por el Gobierno, que se refiere a una situación donde se había roto la relación laboral dos años antes, no se puede transponer al presente asunto (ap. 49). De hecho, para ellas, la principal consecuencia de la videovigilancia en causa fue su despido, respecto al cual solo tenían competencia las jurisdicciones de lo social.

## B) El Gobierno

102

El Gobierno considera que, dado que la vulneración de la intimidad denunciada por las demandantes es imputable a una empresa privada y no a las autoridades públicas, la Gran Sala debería seguir el enfoque adoptado en [Von Hannover \(núm. 2\) \(TEDH 2012, 10\)](#) *contra Alemania* (decisión precitada), en la que el Tribunal examinó si los órganos jurisdiccionales internos habían ponderado los diversos intereses particulares en juego y habían alcanzado un equilibrio entre ellos. Según él, los órganos jurisdiccionales españoles llevaron a cabo tal ponderación y tuvieron debidamente en cuenta el derecho a la intimidad de las demandantes.

103

El Gobierno mantiene que, aunque hubiera sido deseable que las demandantes fueran informadas de la instalación de las cámaras de vigilancia, las medidas adoptadas por el empleador no fueron desproporcionadas. Observa que las demandantes trabajaban en un espacio abierto al público, que habían sido informadas de la instalación de ciertas cámaras como consecuencia de las sospechas de robo y que cometieron conscientemente los actos delictivos. Considera que el presente asunto es similar al asunto *Kopkë* y que la distinción hecha por la sentencia de la Sala no está justificada. A este respecto, señala que la videovigilancia en este asunto sólo duró diez días, entre el 15 y el 25 de junio, fecha de la convocatoria de las empleadas sospechosas a entrevistas individuales, y que no estaba dirigida a todos los miembros del personal, sino sólo a los que trabajaban en las cajas registradoras, en contacto directo con los clientes. Por otra parte, considera que, por el contrario, es necesario distinguir el presente asunto del asunto [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), pues en ese asunto, la injerencia en causa tenía por objeto cumplir las instrucciones del empleador que el Tribunal consideró que “reducían a nulo el ejercicio de la vida privada social en el lugar de trabajo”, cuando en el presente asunto la videovigilancia perseguía un objetivo legítimo, que era esclarecer un delito del que la empresa era víctima. Añade que, dado que las demandantes trabajaban en un espacio en contacto directo con el público, su expectativa de privacidad era necesariamente menor que la relativa a la confidencialidad de las comunicaciones intercambiadas mediante mensajería.

104

Asimismo, retomando los argumentos avanzados para plantear la excepción de una falta de agotamiento de los recursos (ap. 81), el Gobierno mantiene que las demandantes podían haber acudido a la Agencia Española de Protección de Datos.

Expone que esta Agencia es un organismo independiente capacitado para controlar la aplicación de la legislación sobre protección de datos y sancionar los incumplimientos mediante la imposición de multas, mientras que los órganos jurisdiccionales a los que acudieron las demandantes solo tenían competencia para resolver sobre la procedencia de los despidos. Señala que cualquier incumplimiento del derecho relativo a la protección de datos no supone automáticamente una violación del derecho al respeto a la vida privada y que no hay que confundir ambas nociones.

105

El Gobierno declara que las demandantes podían asimismo someterse a las jurisdicciones civiles ordinarias para reclamar una reparación de daño posiblemente causado por la presunta violación de la [Ley sobre Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#). En apoyo de su tesis, presenta una sentencia del Tribunal Supremo que concedió una indemnización a un trabajador debido a la transmisión ilícita de datos personales por su antiguo empleador (ap. 49).

106

El Gobierno concluye que el Estado demandado respetó las obligaciones positivas derivadas del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) y que su responsabilidad no debería verse comprometida a causa de posibles omisiones de una empresa privada, ni por la ausencia de denuncia de ésta por las demandantes a las autoridades internas competentes.

## **2. Observaciones de la tercera parte interviniente**

107

La Confederación Europea de Sindicatos, en calidad de tercera parte interviniente, se declara preocupada por la posibilidad de que los Estados no protejan suficientemente la vida privada de sus trabajadores en el lugar de trabajo. Señala que la preservación de la vida privada, con carácter general, y en las relaciones laborales en particular es una rama relativamente nueva de los derechos humanos en el derecho internacional y que las nuevas tecnologías implican un aumento de los riesgos para la vida privada. Según ella, esto explica que la protección internacional de los derechos humanos y, en particular la europea se ha reforzado, y se impone informar a las personas implicadas esté o no permitido en sí mismo el tratamiento de los datos de carácter personal.

108

La Confederación Europea de Sindicatos señala que el derecho español, en el presente asunto el artículo 5.1 de la [Ley de Protección de Datos de Carácter Personal \(RCL 1999, 3058\)](#), reconoce expresamente el derecho a ser informado de la recogida de datos de este tipo. Exponiendo la forma en la que varios instrumentos jurídicos europeos (a nivel tanto del Consejo de Europa como de la Unión Europea) abordan la cuestión de la protección de la vida privada, bien al amparo general de la protección de datos de carácter personal, bien, más precisamente al amparo de la videovigilancia en el lugar de trabajo, concluye que el derecho de la persona en cuestión a ser informada previamente del tratamiento de los datos, debe ser considerado como un derecho derivado del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), en tanto que garantía procesal. Añade que, en las situaciones donde no se requiriera la información a los trabajadores, si sería una garantía indispensable la información a sus representantes

### 3. Valoración del Tribunal

#### A) Sobre las obligaciones positivas que corresponden al Estado demandado

109

El Tribunal observa que en presente asunto la medida de videovigilancia de la que se quejan las demandantes se tomó por su empleador, una empresa privada y por tanto no podría interpretarse como una injerencia por una autoridad del Estado en el ejercicio de los derechos protegidos por el [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#). Las interesadas no consideran menos, que al confirmar sus despidos en base a esta vigilancia, los organismos jurisdiccionales internos no protegieron sus derechos al respeto de la vida privada de manera eficaz.

110

El Tribunal reitera que, si bien la finalidad del artículo 8 es esencialmente proteger a la persona contra la injerencia arbitraria de las autoridades públicas, no se limita a obligar al Estado a abstenerse de tal injerencia: además de este compromiso fundamentalmente negativo, pueden existir obligaciones positivas inherentes al respeto efectivo de la vida privada. Estas obligaciones pueden implicar la adopción de medidas destinadas a garantizar el respeto de la vida privada incluso en el ámbito de las relaciones de los individuos entre ellos ( [Söderman contra Suecia \[GS\] \(TEDH 2013, 84\)](#), núm. 5786/08, ap. 78, TEDH 2013, y [Von Hannover \(núm. 2\) \(TEDH 2012, 10\)](#), precitado, ap. 98). Asimismo, la responsabilidad del Estado puede verse comprometida si los hechos en causa son el resultado de una omisión por su parte de garantizar a las personas en causa el derecho a disfrutar los derechos consagrados

en el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) ( [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) , precitado, ap. 110, y [Schüth contra Alemania \(PROV 2010, 325463\)](#) , núm. 1620/03, apds. 54 y 57, TEDH 2010).

111

En consecuencia, al igual que en el enfoque que ha adoptado en asuntos similares, el Tribunal considera que procede examinar la queja de las demandantes al amparo del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) ( [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) , precitado, ap. 110, [Köpke](#) , decisión precitada, y [De La Flor Cabrera \(TEDH 2014, 34\)](#) , precitado, ap. 32). Si bien la frontera entre las obligaciones positivas y negativas del Estado respecto al [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) no se presta a una definición precisa, los principios aplicables son, no obstante, comparables. En particular, en los dos casos es necesario considerar el justo equilibrio a adoptar entre los diferentes intereses públicos y privados, en juego, gozando el Estado en cualquier caso de un margen de apreciación ( [Palomo Sánchez y otros contra España \[GS\] \(TEDH 2011, 68\)](#) , núms. 28955/06 y otros 3, ap. 62, TEDH 2011, y [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) , precitado, ap. 112). Este margen, va de la mano de un control europeo referido tanto a las leyes como a las decisiones que las aplican, aun cuando tienen su origen en una jurisdicción independiente. En el ejercicio de su poder de control, no corresponde al Tribunal sustituir a los órganos jurisdiccionales internos, sino que le corresponde verificar, visto el asunto en su conjunto, si las decisiones se concilian con las disposiciones invocadas del Convenio ( [Peck \(PROV 2003, 50030\)](#) , precitado, ap. 77, y [Von Hannover \(núm. 2\) \(TEDH 2012, 10\)](#) , precitado, ap. 105).

112

La elección de las medidas propias que garanticen la observancia del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) en las relaciones interpersonales, depende en principio del margen de apreciación de los Estados contratantes. De hecho, existen distintas formas de garantizar el respeto a la vida privada, y la naturaleza de la obligación del Estado dependerá del aspecto de la vida privada que esté en causa ( [Von Hannover \(núm. 2\) \(TEDH 2012, 10\)](#) , precitado, ap. 104, [Söderman \(TEDH 2013, 84\)](#) , precitado, ap. 79, y [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) , precitado, ap. 113).

113

El Tribunal ya ha declarado que, en ciertas circunstancias, el respeto de las obligaciones positivas que impone el artículo 8, exige al Estado que adopte un marco legislativo que proteja el derecho en causa (véase [X y Y contra Países Bajos , 26 de marzo de 1985 \(TEDH 1985, 4\)](#) , apds. 23, 24 y 27, serie A núm. 91, y [M.C. contra Bulgaria \(PROV 2003, 253041\)](#) , núm. 39272/98, ap. 150, TEDH 2003-XII, en lo



referido a casos de agresión sexual sobre menores, y *Codarcea contra Rumanía*, núm. 31675/04, apds. 102-104, [2 de junio de 2009 \(PROV 2009, 253903\)](#), con respecto a las negligencias médicas). Respecto a las vulneraciones más graves, tales como la violación, esta obligación puede ir hasta la adopción de leyes en materia penal ( [M.C. contra Bulgaria \(PROV 2003, 253041\)](#), [loc \(RCL 1986, 283\)](#). *cit.* ). Para los actos interpersonales de menos gravedad susceptibles de vulnerar los derechos protegidos por el artículo 8, el Tribunal considera que el artículo 8 deja a la apreciación de los Estados el derecho a adoptar o no una legislación específica, y verifica si los recursos existentes eran capaces de ofrecer una protección suficiente a los derechos en causa (véase, relativo a la protección de la integridad personal de un menor, [Söderman \(TEDH 2013, 84\)](#), precitado, apds. 86-91, y, sobre el derecho a la imagen, [Von Hannover \(núm. 2\) \(TEDH 2012, 10\)](#), precitado, apds. 95-126, y [Reklos y Davourlis \(TEDH 2009, 10\)](#), precitado, apds. 34-43).

114

Tratándose más concretamente de la vigilancia de los empleados en el lugar de trabajo, consideró que el artículo 8 dejaba a la apreciación de los Estados la elección de una legislación específica relativa a la videovigilancia ( *Köpke*, decisión precitada) o sobre el control de la correspondencia y de las comunicaciones no profesionales de los empleados ( [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), precitado, ap. 119). No obstante, recordó que, con independencia del margen de maniobra que gocen los Estados para elegir los medios para proteger los derechos en cuestión, los tribunales internos deben garantizar que la aplicación por parte de un empleador de medidas de supervisión que atenten contra el derecho a la privacidad o correspondencia de los empleados, sea proporcionada y vaya acompañada de las garantías adecuadas y suficientes contra el abuso ( [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), precitado, ap. 120, y *Köpke*, decisión precitada).

115

En el caso de [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), el Tribunal definió una serie de criterios que deben cumplir las medidas de control de la correspondencia y de las comunicaciones de los trabajadores para no infringir el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) (sentencia precitada, ap. 121). También declaró que, para garantizar el cumplimiento efectivo de estos requisitos, los trabajadores afectados deben disponer de una vía de recurso ante un órgano judicial independiente competente para examinar, al menos en esencia, el cumplimiento de estos criterios (sentencia precitada, ap. 122).

116



El Tribunal considera que los principios establecidos en [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), muchos de los cuales se derivan de la decisión *Köpke* que trataba de hechos similares a los del presente asunto, son transferibles, *mutatis mutandis*, a las circunstancias en las que un empresario puede instalar una medida de videovigilancia en el lugar de trabajo. Estos criterios deben aplicarse teniendo en cuenta la especificidad de las relaciones laborales y el desarrollo de nuevas tecnologías, lo que puede permitir medidas de vigilancia cada vez más intrusivas en la vida privada de los trabajadores. En este contexto, para garantizar la proporcionalidad de las medidas de videovigilancia en el lugar de trabajo, los órganos jurisdiccionales nacionales, a la hora de ponderar los distintos intereses en juego, deben tener en cuenta los siguientes factores:

i) ¿Se ha informado al empleado de la posibilidad de que el empleador tome medidas de videovigilancia, y de la aplicación de tales medidas? Si bien, en la práctica, esta información puede comunicarse concretamente al personal de diversas maneras, en función de las especificidades fácticas de cada caso, la advertencia en principio, debe ser clara en cuanto a la naturaleza de la vigilancia y previa a su instalación.

(ii) ¿Cuál ha sido el alcance de la vigilancia del empleador y el grado de intrusión en la privacidad del empleado? A este respecto, es importante tener en cuenta, en particular, el carácter más o menos privado del lugar donde tiene lugar la videovigilancia, los límites espaciales y temporales de ésta y el número de personas que tienen acceso a sus resultados.

(iii) ¿Ha justificado el empleador los motivos legítimos del recurso y el alcance de la vigilancia? En este punto, cuanto más intrusiva sea la vigilancia, más serias deben ser las justificaciones.

iv) ¿Era posible instalar un sistema de vigilancia basado en medios y medidas menos intrusivos? En este sentido, procede valorar, a la luz de las circunstancias particulares de cada caso, si la finalidad legítima perseguida por el empleador podría alcanzarse vulnerando en menor medida la intimidad del trabajador.

v) ¿Cuáles han sido las consecuencias de la vigilancia para el empleado que objeto de ella? Conviene verificar de qué forma utilizó el empleador los resultados de la medida de vigilancia y si sirvió para alcanzar la finalidad que decía perseguir.

vi) ¿Se ofrecieron al trabajador las garantías adecuadas, en concreto cuando las medidas de vigilancia tenían un carácter intrusivo? Estas garantías pueden aplicarse mediante otros medios como son, informar a los trabajadores en cuestión o a los representantes del personal de la instalación y del alcance de la videovigilancia,

mediante la declaración de la adopción de tal medida a un organismo independiente, o mediante la posibilidad de presentar una reclamación.

117

En consecuencia, el Tribunal comprobará si, en el presente asunto, el derecho interno y, en particular, su aplicación por los tribunales de lo social a los que acudieron las demandantes ofrecieron, en su ponderación de los intereses en juego, una protección suficiente de su derecho a su vida privada.

### **B) Aplicación al presente asunto de los principios mencionados**

118

En el presente asunto, las obligaciones positivas que imponía al Estado el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), obligaban a las autoridades internas a alcanzar un justo equilibrio entre ambos intereses divergentes, es decir, por una parte, el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada, y por otro, la facultad del empleador de garantizar la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de su empresa, ejerciendo especialmente su poder disciplinario.

119

El Tribunal señala en primer lugar que, en la época de los hechos, el derecho español establecía un marco normativo destinado a proteger la vida privada de los empleados en una situación como la del presente asunto. De esta forma, la [Ley sobre Protección de Datos de Carácter Personal \(RCL 1999, 3058\)](#) y la [Instrucción núm. 1/2006 \(RCL 2006, 2206 y RCL 2007, 15\)](#) referidas específicamente a la videovigilancia establecían ciertas garantías y condiciones que debía cumplir toda medida de videovigilancia y el tratamiento de los datos personales correspondiente. El incumplimiento de tales garantías podía dar lugar a sanciones administrativas y a que el responsable del tratamiento de los datos viera comprometida su responsabilidad civil (apds. 46 y 48). Por otra parte, el [artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) limitaba el poder de vigilancia del empleador al cumplimiento de las labores profesionales de los trabajadores, exigiendo que las medidas implantadas no vulneraran la dignidad humana. Asimismo, las reglas de procedimiento aplicables imponían a las jurisdicciones internas descartar cualquier prueba obtenida en violación de un derecho fundamental. Finalmente existía una jurisprudencia de las jurisdicciones ordinarias y del Tribunal Constitucional que exigían que las medidas atentatorias contra la vida privada de los trabajadores persiguieran un objetivo legítimo (principio de adecuación”), fueran necesarias para el objetivo perseguido (“principio de necesidad”) y fueran proporcionadas a las

circunstancias de cada caso (“principio de estricta proporcionalidad”) (apds. 54 y siguientes).

120

En estas circunstancias, el Tribunal considera que el arco normativo existente en derecho interno no se cuestiona en el presente asunto. De hecho, las demandantes no cuestionan la pertinencia (ap. 97), pero mantienen que es precisamente el rechazo de los tribunales de lo social a sacar consecuencias del incumplimiento del empleador de la obligación del empleador de informar, tal como establece el derecho interno, lo que vulnera el [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#).

121

Por tanto, el Tribunal examinará de qué forma examinaron la queja de violación de su vida privada en el lugar de trabajo las jurisdicciones internas a las que se sometieron las demandantes y si, como sostiene el Gobierno, el derecho interno ofrecía otras vías de recuso susceptibles de garantizarles una protección adecuada.

122

El Tribunal señala en primer lugar que los tribunales de lo social identificaron los distintos intereses en juego, refiriéndose explícitamente al derecho de las demandantes al respeto de su intimidad y al equilibrio que debe buscarse entre este derecho y los intereses del empresario. para garantizar la buena marcha de la empresa mediante el ejercicio de su poder de gestión. Por lo tanto, comprobará la forma en que estas jurisdicciones tuvieron en cuenta los criterios que ha expuesto anteriormente al ponderar estos intereses.

123

En primer lugar, los órganos jurisdiccionales internos constataron, de conformidad con los requisitos de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que la instalación de la videovigilancia estaba justificada por razones legítimas, a saber, la sospecha del gerente de la tienda debida a las pérdidas significativas durante varios meses, de que se habían cometido robos. También tuvieron en cuenta el interés legítimo del empleador en tomar medidas para identificar y sancionar a los responsables de las pérdidas constatadas, con el fin de garantizar la protección de sus activos y el buen funcionamiento de la empresa.

124

A continuación, los órganos jurisdiccionales internos examinaron el alcance de la medida de vigilancia y el grado de intrusismo en la intimidad de las demandantes y

declararon que la medida estaba limitada en cuanto a los espacios y al personal vigilado - puesto que las cámaras solo enfocaban las cajas registradoras que podían ser la causa de las pérdidas-, y que su duración en el tiempo no había excedido lo necesario para confirmar las sospechas de robo. En opinión del Tribunal, esta apreciación no puede considerarse poco razonable. De hecho, señala que la vigilancia no alcanzaba toda la tienda, sino que se limitaba a los espacios alrededor de las cajas registradoras donde se podían cometer los robos. Las tres demandantes que trabajaban como cajeras fueron efectivamente grabadas durante toda su jornada de trabajo. Debido a su asignación dentro de la empresa, no podían escapar de estas grabaciones que se dirigían a todo el personal que trabajaba en las cajas registradoras y se llevaban a cabo de forma permanente y sin limitaciones (véase, a *contrario*, *Köpke* precitada, sobre una demandante que era a la vez asistente y cajera de tienda, para quien la medida de videovigilancia no había cubierto todo su lugar de trabajo). En cierta forma, ellas se encontraban en espacios limitados, (véase *mutatis mutandis*, [Allan contra Reino Unido \(TEDH 2002, 64\)](#), núm. 48539/99, ap. 35, TEDH 2002-IX y [Perry \(TEDH 2003, 46\)](#), precitado, apds. 39-43). En cuanto a las demandantes cuarta y quinta, las cámaras les habían grabado mientras pasaban por la caja.

125

Al mismo tiempo es necesario señalar que las funciones de las demandantes se cumplían en un lugar abierto al público e implicaban un contacto permanente con los clientes. En este sentido, el Tribunal considera que en el análisis de la proporcionalidad de una medida de videovigilancia, es necesario distinguir los diferentes lugares donde se realiza, en vista de la expectativa de privacidad que razonablemente pueda tener un empleado. Esta expectativa es muy importante en los lugares reservados a la privacidad, como los aseos o los vestuarios, donde es necesario aumentar la protección o incluso la prohibición de la videovigilancia (véase, en este sentido, los instrumentos internacionales aplicables citados en los apartados 61 y 65). Sigue siendo fuerte en espacios de trabajo cerrados, como oficinas. Se reduce claramente en lugares visibles o accesibles para los compañeros o, como en el caso, al gran público.

126

Por lo que respecta al alcance de la medida a lo largo en el tiempo, el Tribunal señala que, como alegan las demandantes, el empleador no había establecido previamente la duración de la videovigilancia, de hecho duró diez días y cesó tan pronto como los empleados responsables fueron identificados. Por lo tanto, la duración del seguimiento no parece excesiva en sí misma (comparar con la decisión

*Köpke* , precitada, donde una duración de catorce días no se había considerado desproporcionada). Finalmente, sólo el gerente de la tienda, el representante legal de la empresa y la representante sindical visionaron las grabaciones obtenidas a través de la videovigilancia en causa antes de que se informara a las demandantes. A la luz de estos elementos, el Tribunal considera que la intrusión en la intimidad de las demandantes no era de una gravedad muy alta.

127

Por lo que respecta a las consecuencias para las demandantes de la vigilancia en causa, el Tribunal considera que éstas fueron importantes debido a que resultaron despedidas en base a las grabaciones obtenidas por este medio. Señala, no obstante, como ya señalaron los tribunales internos, que el empleador solo utilizó videovigilancia y grabaciones para el único fin de identificar a los responsables de las pérdidas de la mercancía y castigarlos (comparar con [Peck \(PROV 2003, 50030\)](#), precitado, apds. 62-63, donde las imágenes captadas por un dispositivo de videovigilancia de lugares públicos mostrando el intento de suicidio del demandante fueron transmitidas a los medios de comunicación).

128

Asimismo, los órganos jurisdiccionales internos consideraron que, en las circunstancias del presente asunto, no existía otro medio que permitiera alcanzar el fin legítimo perseguido y que por tanto, la medida debía juzgarse como “necesaria” en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (ap. 33). Aunque hubiera sido deseable que las jurisdicciones examinaran más en profundidad la posibilidad del empleador de recurrir a otras medidas menos intrusivas para la vida privada de las trabajadoras, el Tribunal no puede sino constatar que el alcance de las pérdidas constatadas por el empleador podía hacer pensar que los robos habían sido cometidos por varias personas, y que informar a cualquiera de los miembros del personal podía poner el riesgo la finalidad de la videovigilancia que era, como señalaron dichas jurisdicciones, descubrir a los posibles responsables de los robos, pero también obtener la pruebas que pudieran permitirle tomar las medidas disciplinarias correspondientes.

129

El Tribunal señala a continuación que el derecho interno establecía una serie de garantías para evitar injerencias irrazonables en los derechos de las personas cuyos datos personales se estaban recopilando o tratando. En particular, la [Ley de Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#) otorgaba a estas personas el derecho a ser informadas con carácter previo según las modalidades establecidas en el artículo 5

de la Ley, así como el derecho de acceso, de rectificación y de supresión de los datos recogidos. La [instrucción núm. 1/2006 \(RCL 2006, 2206 y RCL 2007, 15\)](#) planteaba expresamente una exigencia de proporcionalidad en la recogida y utilización de imágenes mediante videovigilancia y, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, los órganos jurisdiccionales internos debían controlar la adecuación, la necesidad y el carácter proporcionado de tales medidas en relación con los derechos fundamentales garantizados por la [Constitución \(RCL 1978, 2836\)](#) (apartados 47, 50 y 54).

130

Finalmente, en cuanto a si las demandantes habían sido informadas de la instalación de la videovigilancia, el Tribunal señala que no se discute que se instalaron dos tipos de cámaras en el supermercado donde trabajaban las interesadas: por una parte, cámaras visibles dirigidas hacia las entradas y salidas del supermercado, de las que el empleador había informado al personal, y por otra, cámaras ocultas orientadas hacia las cajas registradoras, de las que ni las demandantes, ni el resto del personal habían sido informados. De las observaciones de las partes, se deduce que se habían colocado uno o varios carteles en el supermercado para informar al público de la presencia de cámaras de vigilancia, pero el contenido exacto de la información indicada en esos carteles se desconoce.

131

El Tribunal observa que, si bien tanto la legislación española como las normas internacionales y europeas pertinentes no parecen requerir el consentimiento previo de las personas que son objeto de videovigilancia o, con carácter más general, cuyos datos se han recogido, estas normas establecen que, en principio, es necesario informar a estas personas con claridad y con carácter previo de la existencia y modalidades de dicha recogida, aunque sólo sea de manera general (apartados 47, 60 y 63). Considera que la exigencia de transparencia y el derecho a la información que resulta de ello son fundamentales, especialmente en el contexto de las relaciones laborales, donde el empleador tiene poderes importantes sobre los trabajadores y cuyo abuso debe evitarse (apartados 61-62 y 64-65). Recuerda, no obstante, que la información proporcionada a la persona objeto de vigilancia y su alcance son sólo uno de los criterios a considerar a la hora de valorar la proporcionalidad de tal medida en un caso determinado. Sin embargo, si falta esa información, las garantías derivadas de los demás criterios serán aún más importantes.

132

En el presente asunto, el Tribunal considera que los tribunales de lo social a los que

se sometieron las demandantes procedieron a una ponderación circunstanciada entre, por una parte, el derecho de las interesadas al respeto de su vida privada y, por otra parte, el interés del empresario en garantizar la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de la empresa. Señala que los criterios de proporcionalidad establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y seguidos en el presente asunto, son similares a los que ha expuesto en su propia jurisprudencia. De esta forma, los órganos jurisdiccionales internos verificaron si existía un motivo legítimo que justificara la medida de videovigilancia, y si las medidas adoptadas a tal fin eran adecuadas y proporcionadas, habiendo constatado especialmente que el objetivo legítimo perseguido por el empleador no podía alcanzarse mediante medidas menos intrusivas para el derecho de las demandantes.

133

Es cierto que los tribunales de lo social no tuvieron en cuenta la falta de información previa por parte del empleador denunciada por las demandantes en virtud del artículo 5 de la [Ley de Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#), al considerar el asunto como irrelevante y no susceptible de cuestionar la proporcionalidad de la medida en el sentido constitucional, dado que se cumplían el resto de requisitos establecidos por el Tribunal Constitucional. Dada la importancia que tiene el derecho a la información en tales casos, el Tribunal considera que sólo un imperativo importante relativo a la protección de los intereses públicos o privados importantes podría justificar la ausencia de información previa.

134

Sin embargo, en las particulares circunstancias del presente asunto, en especial con respecto al grado de intromisión en la vida privada de las demandantes (apds. 125-126) y a las legítimas razones que motivaron la puesta en marcha de la videovigilancia, el Tribunal estima que los órganos jurisdiccionales de lo social pudieron, sin traspasar el margen de apreciación que disponen las autoridades nacionales, considerar que la injerencia en la vida privada de las demandantes era proporcionada (véase para una situación similar, *Köpke*, decisión precitada). De hecho, si bien no puede aceptar que la mínima sospecha de robos u otras irregularidades cometidas por los empleados, pueda justificar la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de sospechas razonables de que se habían cometido graves irregularidades, y el alcance de los robos constatados en el presente asunto, pueden parecer una justificación seria. Esto es más cierto cuando el buen funcionamiento de la empresa estaba en entredicho no solo por las irregularidades cometidas por un solo empleado, sino por la acción conjunta de varios empleados, en la medida en que esta situación



podía crear en la empresa un clima general de desconfianza.

135

Además, como argumenta el Gobierno, las demandantes tenían a su disposición otros recursos, previstos por la [Ley de Protección de Datos \(RCL 1999, 3058\)](#), específicamente destinados a sancionar el incumplimiento de la ley. De este modo, las demandantes podían haber denunciado ante la Agencia de Protección de Datos el incumplimiento por parte del empleador del requisito de información previa en virtud del artículo 5 de la Ley, debido a que la Agencia tenía competencia para investigar la presunta violación de la ley y para sancionar económicamente al responsable. Asimismo, podían haber acudido ante los tribunales ordinarios reclamando una indemnización por la presunta violación de sus derechos en virtud de la Ley de Protección de Datos. A este respecto, el Tribunal señala que, aunque la jurisprudencia citada por el Gobierno (apartado 49) se refiere a una situación que no es idéntica a la del presente asunto, el derecho a solicitar una indemnización por el perjuicio causado por una violación de la Ley sobre Protección de Datos estaba expresamente establecido en el artículo 19 y nada permite poner en duda en este caso la eficacia de dicho procedimiento.

136

El derecho interno ofrecía otros recursos que garantizaran a las demandantes la aplicación de la protección específica de los datos personales, que las interesadas optaron por no adoptar. A este respecto, el Tribunal recuerda que la protección efectiva del derecho a la vida privada en el contexto de la videovigilancia en el lugar de trabajo puede garantizarse por diversos medios que pueden depender del derecho laboral, pero también del derecho civil, administrativo o penal (véase *mutatis mutandis*, [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), precitado, ap. 116).

137

En estas circunstancias, considerando las importantes garantías que ofrece el marco normativo español, incluidas las vías de recursos que las demandantes no emprendieron, así como el peso de las consideraciones consideradas por los órganos jurisdiccionales internos, que justificaban la videovigilancia, el Tribunal concluye que las autoridades nacionales no incumplieron sus obligaciones positivas en virtud del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), traspasando su margen de apreciación. Por tanto, no ha habido violación de esta disposición.

### **III. Sobre la violación del Artículo 6 del Convenio (RCL 1999, 1190, 1572)**

138

De conformidad con el artículo 6, las demandantes se quejan de que en la resolución de su asunto, los tribunales nacionales habían utilizado como prueba principal las grabaciones de videovigilancia obtenidas en violación de su derecho al respeto de su vida privada.

139

Las demandantes tercera, cuarta y quinta también alegan que el reconocimiento de la validez de los acuerdos transaccionales que dicen haber firmado mediante coacción del empleador, ignoró igualmente su derecho a un proceso equitativo.

140

El artículo 6 dispone, en sus partes aplicables

“1. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, (...), por un tribunal (...), que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil (...)”

#### **A. La sentencia (TEDH 2018, 1) de la Sala**

141

En su [sentencia de 9 de enero de 2018 \(TEDH 2018, 1\)](#), la Sala recordó que para garantizar el respeto del artículo 6 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), debía verificar si el procedimiento en su conjunto, incluido el modo de admisión de pruebas, había sido equitativo. Habiendo constatado que las demandantes también tuvieron la posibilidad de impugnar la admisión como prueba de las imágenes captadas mediante videovigilancia, y que éstas no eran el único medio de prueba que había servido de base a los tribunales para sus decisiones, concluyó la ausencia de violación del artículo 6 sobre este punto.

142

Respecto a los acuerdos transaccionales, la Sala constató que las tres demandantes pudieron impugnar ampliamente ante los tribunales internos la validez de dichos acuerdos, y que éstos consideraron, sin apariencia de arbitrariedad, que el consentimiento de las interesadas no estaba viciado por ningún tipo de coacción. En consecuencia, concluyó la ausencia de violación del artículo 6 en su vertiente procesal.

#### **B. Tesis de las partes**

## 1. Las demandantes

143

Las demandantes mantienen que los tribunales internos basaron sus decisiones principalmente en las grabaciones obtenidas por el empleador de forma ilegal, y contrariamente a su derecho al respeto de su vida privada. En consecuencia, en su opinión, la simple admisión como prueba de estas grabaciones supone una violación del artículo 6 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#). Las demandantes estiman asimismo que tanto la obtención de las pruebas como su utilización durante el procedimiento constituye un abuso por parte del empleador de su posición dominante y una ruptura de la igualdad de armas. En este sentido, subrayan que ellas no tuvieron conocimiento de la existencia de la videovigilancia, ni acceso a las grabaciones antes de que estas fueran presentadas como prueba en los procedimientos judiciales de los que eran parte. En cuanto al resto de pruebas, en particular los testimonios en los que se basaron las jurisdicciones internas, consideran que estaban “viciados” por el visionado previo de las imágenes por los testigos en cuestión.

144

Las demandantes tercera, cuarta y quinta mantienen además que durante la firma de los acuerdos transaccionales fueron inducidas a error sobre el alcance de la concesión hecha por el empleador. Indican que la ley obliga a todo individuo a denunciar la comisión de un delito en el momento en que se tiene conocimiento y que el empleador no tenía competencia para renunciar a su derecho a presentar cargos penales. Estiman que, en estas circunstancias, los órganos jurisdiccionales deberían haber declarado la nulidad de los acuerdos transaccionales y eliminarlos del expediente. Presentan, en apoyo de su tesis, una sentencia dictada por el Tribunal Superior de Cataluña el 19 de octubre de 20101 en un asunto de una de sus compañeras, Sra. D.

### El Gobierno

145

El Gobierno comparte las conclusiones de la sentencia de la Sala, e invita a la Gran Sala a confirmarlas. En lo que respecta a la utilización de las imágenes captadas mediante videovigilancia, argumenta que éstas solo fueron utilizadas como complemento de otras pruebas presentadas al expediente y que las demandantes pudieron contestar su utilización y su autenticidad ante las jurisdicciones internas.

146

Con respecto a los acuerdos transaccionales, el Gobierno mantiene que, como constataron los órganos jurisdiccionales internos, estos se firmaron en ausencia de toda presión por parte del empleador. Afirma que fueron las demandantes quienes rompieron los acuerdos al presentarse ante los tribunales de lo social a pesar del compromiso adquirido y que, a pesar de ello, sus recursos fueron debidamente examinados por los mencionados tribunales. Argumenta que, si bien estos tuvieron en cuenta el reconocimiento de los hechos consignado en los acuerdos, disponían asimismo de otras pruebas. Precisa asimismo, que en el caso de la Sra. D. invocado por las demandantes, si bien el Tribunal Superior anuló efectivamente el acuerdo transaccional firmado debido a que privaba a la demandante de su derecho a actuar en justicia, los órganos jurisdiccionales a quienes se remitió el asunto consideraron finalmente el acuerdo transaccional como válido y como pudiendo servir al reconocimiento de los hechos por la interesada.

### **C. Observaciones de la tercera parte interviniente**

147

La Confederación Europea de Sindicatos considera que una sentencia basada principalmente en grabaciones de vigilancia encubierta vulneraba el artículo 6 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#).

148

Por lo que se refiere a los acuerdos transaccionales firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta, la Confederación Europea de Sindicatos señala que estos acuerdos se utilizan a menudo al enfrentarse a trabajadores con supuesta mala praxis, creando una situación en la que los trabajadores se sienten sometidos a una presión específica, no se les informa debidamente ni son conscientes de ello, y menos aún se atreven a exigir el reconocimiento de sus derechos fundamentales y de procedimiento. Concluye que la especificidad de las relaciones laborales requería un enfoque prudente a la hora de reconocer tales acuerdos.

## **Valoración del Tribunal**

### **1. Principios generales**

149

El Tribunal reitera que, de conformidad con el artículo 19 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), su obligación es velar por el cumplimiento de los compromisos

asumidos por las Partes Contratantes del Convenio. En particular, su función no es tratar los errores de hecho o de derecho supuestamente cometidos por un órgano jurisdiccional nacional, a menos y en la medida en que puedan haber vulnerado derechos y libertades protegidos por el Convenio. Si bien el artículo 6 del Convenio garantiza el derecho a un juicio justo, no establece ninguna regla sobre la admisibilidad de las pruebas, cuestiones que por tanto deben estar reguladas principalmente en la legislación nacional y por los tribunales nacionales ( *Schenk contra Suiza* , [12 de julio de 1988 \(TEDH 1988, 4\)](#) , ap. 45, serie A núm. 140, y [García Ruiz contra España \(TEDH 1999, 1\)](#) [GS], núm. 30544/96, ap. 28, TEDH 1999-I). En principio, cuestiones tales como la importancia dada por los tribunales a tal elemento o tal otro, o tal conclusión o apreciación de la que hayan tenido conocimiento, escapan al control del Tribunal. Este no está llamado a actuar en calidad de juez de cuarta instancia y no cuestiona, al amparo del artículo 6.1, la valoración de los tribunales internos salvo si sus conclusiones pueden considerarse arbitrarias o manifiestamente irrazonables ( [Bochan contra Ucrania \(núm. 2\) \[GS\] \(PROV 2015, 41774\)](#) , núm. 22251/08, ap. 61, TEDH 2015).

150

En consecuencia, el Tribunal reitera que, en principio, su función no es establecer si pueden admitirse determinados tipos de pruebas -por ejemplo, las obtenidas ilegalmente en términos de derecho interno. Debe examinar si el procedimiento en su conjunto, incluida la forma en que se obtuvieron las pruebas, fue equitativa. Esto implica un examen de la ilegalidad en cuestión y, cuando se trata de una vulneración de otro derecho del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) , de la naturaleza de la vulneración constatada ( [P.G. y J.H. contra Reino Unido \(TEDH 2001, 552\)](#) , precitado, ap. 76, y [Gäfgen contra Alemania \(PROV 2010, 173628\)](#) [GS], núm. 22978/05, ap. 163, TEDH 2010).

151

En cuanto a la naturaleza de la ilegalidad o de la violación del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) constatada, la cuestión de si aportar como prueba elementos obtenidos en violación del artículo 3 suscita todavía grandes dudas en cuanto a la equidad del procedimiento ( [Gäfgen \(PROV 2010, 173628\)](#) , precitado, ap. 165). Para determinar si la utilización como prueba de informaciones obtenidas vulnerando el artículo 8 o en violación de las disposiciones internas, privando al procedimiento del carácter equitativo deseado por el artículo 6, es necesario considerar todas las circunstancias de la causa y preguntarse en particular si se respetaron los derechos de la defensa, y cuales son la calidad y la importancia de los elementos en cuestión. Conviene buscar en particular si se dio la oportunidad al demandante de cuestionar la autenticidad de

las pruebas y de oponerse a su utilización. Asimismo, es necesario tener en cuenta la calidad de la prueba, incluido investigar si las circunstancias en que se obtuvieron plantean dudas sobre su fiabilidad o su exactitud. ( [Schenk \(TEDH 1988, 4\)](#) , precitado, apds. 46-48, [P.G. y J.H. contra Reino Unido \(TEDH 2001, 552\)](#) , precitado, apds. 77-79, y [Gäfgen \(PROV 2010, 173628\)](#) , precitado, ap. 164). Si bien no se plantea necesariamente un problema de equidad cuando la prueba obtenida no se ve confirmada por otras pruebas, es de señalar que cuando ésta es muy sólida y no plantea ninguna duda, disminuye la necesidad de otros elementos de prueba en su apoyo ( [Gäfgen \(PROV 2010, 173628\)](#) , *loc. cit.* ).

152

El Tribunal observa que los principios expuestos anteriormente sobre la admisibilidad de las pruebas se han desarrollado en un contexto penal, aunque se haya tenido la oportunidad de aplicarlas en un asunto relativo a la equidad de un procedimiento civil ( [Vukota-Bojić \(TEDH 2016, 112\)](#) , precitado, apds. 92-100). Observa que, si bien las garantías de un “proceso equitativo” no son necesariamente las mismas en los ámbitos penal y civil, dado que los Estados disponen de un margen de apreciación más amplio en el segundo caso, puede, no obstante, recurrir para el examen de la equidad de un procedimiento civil, a los principios desarrollados bajo la vertiente penal del artículo 6 ( [Carmel Saliba contra Malta](#) , núm. 24221/13, ap. 67, [29 de noviembre de 2016 \(PROV 2017, 12042\)](#) ). En el presente asunto, considera que los principios en cuestión son aplicables para el examen de la equidad del procedimiento civil en causa.

## **2. Aplicación al presente asunto**

153

El Tribunal examinará la queja de violación del artículo 6 presentada por las cinco demandantes debido a la admisión como prueba de las grabaciones recogidas mediante videovigilancia, y posteriormente la queja de la violación de esta disposición presentada por las demandantes tercera, cuarta y quinta en virtud de la validación de los acuerdos transaccionales firmados por ellas.

### **A) Sobre la admisión de las imágenes de videovigilancia como elementos de prueba**

154

El Tribunal recuerda que no ha declarado la violación del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) debido a la videovigilancia de que fueron objeto las

demandantes (ap. 137). No obstante, señala que las demandantes mantienen que la videovigilancia se instaló incumpliendo la obligación de informar previamente, establecida en derecho interno y que los órganos jurisdiccionales no examinaron dicha cuestión por considerarlo irrelevante (ap. 34). En consecuencia, el Tribunal examinará si la utilización como prueba de las imágenes obtenidas mediante la videovigilancia en causa, vulneró la equidad del procedimiento en su conjunto.

155

El Tribunal señala en primer lugar que, durante el procedimiento ante los tribunales de lo social, las demandantes tuvieron acceso a las grabaciones obtenidas mediante la videovigilancia en causa y tuvieron la oportunidad de impugnar su autenticidad y de oponerse a su uso como prueba. Los órganos jurisdiccionales internos examinaron las alegaciones de las demandantes según las cuales las grabaciones debían quedar excluidas del expediente porque se habían obtenido en violación de un derecho fundamental, y las decisiones sobre esta cuestión fueron ampliamente motivadas. De este modo, declararon que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la videovigilancia no había violado el derecho a la intimidad de las demandantes. También constataron que las imágenes captadas mediante la videovigilancia no eran las únicas pruebas del expediente.

156

Por lo que respecta a la calidad de las pruebas, el Tribunal señala que las demandantes no impugnaron en ningún momento la autenticidad o exactitud de las imágenes grabadas mediante videovigilancia, siendo su principal queja la falta de información previa a la instalación de la vigilancia. Por su parte, los órganos jurisdiccionales internos constataron que las grabaciones ofrecían suficientes garantías de autenticidad. Considerando las circunstancias en las que se obtuvieron estas grabaciones, el Tribunal no observa ningún elemento que permita dudar de su autenticidad o fiabilidad. Por consiguiente, considera que se trataba de pruebas sólidas que no necesariamente tenían que ser corroboradas por otras pruebas.

157

El Tribunal señala no obstante que las grabaciones en causa no eran las únicas pruebas en las que se basaron los órganos jurisdiccionales internos. De hecho, se deduce de sus decisiones, que también tuvieron en cuenta las declaraciones de las demandantes, los testimonios del gerente de la tienda y de la delegada sindical, ante los cuales las demandantes habían admitido los hechos, así como el informe pericial que comparaba las imágenes captadas por la videovigilancia y los tickets de compra emitidos. El Tribunal señala que los tickets de caja, que constituyen elementos de



prueba objetivos, no susceptibles de estar “viciados” por la visualización de las grabaciones, presentan un número importante de compras anuladas e irregulares. Con respecto a las demandantes tercera, cuarta y quinta, los órganos jurisdiccionales se basaron en el reconocimiento de los hechos que ellas mismas habían firmado en los acuerdos transaccionales. Habiendo examinado estos elementos en su conjunto, consideraron los hechos suficientemente probados.

158

A la luz de lo procedente, el Tribunal considera que la utilización como prueba de las imágenes captadas mediante videovigilancia, no vulneró el carácter equitativo del procedimiento en el presente asunto,

### **B) Sobre la admisión de los acuerdos transaccionales firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta**

159

El Tribunal observa en primer lugar que las jurisdicciones internas validaron los acuerdos transaccionales firmados por estas tres demandantes, al considerar que su consentimiento no había estado viciado. No obstante, y contrariamente al juez de lo social, que había considerado que al firmar los acuerdos, ellas habían renunciado a su derecho a actuar en justicia, el Tribunal Superior, resolviendo en apelación, declaró que dichos acuerdos no constituían una renuncia por parte de las demandantes a su derecho de acceso a un tribunal y examinó el asunto sobre el fondo. Sobre el fondo, consideró que los acuerdos firmados daban fe de la aceptación inequívoca de las demandantes de la decisión del empleador de poner fin a su contrato de trabajo por los motivos expuestos en la carta de despido. En estas circunstancias, el Tribunal estima que la queja, tal como fue formulada por las demandantes, se refiere a la validez y a la valoración de un elemento de prueba por parte de las jurisdicciones internas.

160

Señala, en este sentido, que las tres demandantes tuvieron la posibilidad de impugnar la validez de los acuerdos transaccionales y de oponerse a su admisión como prueba. Los órganos jurisdiccionales internos analizaron todos los argumentos presentados por las interesadas y consideraron que en las circunstancias del presente asunto no se apreciaba intimidación, ni dolo por parte del empleador. Examinaron las circunstancias en las que se firmaron los acuerdos transaccionales y declararon que la presencia de la delegada sindical en el momento de la firma, el reconocimiento previo de los hechos por parte de las demandantes durante la reunión

con la delegada, y el hecho de que otros trabajadores despedidos no habían firmado el acuerdo propuesto por el empleador, excluían cualquier indicio de coacción. Sus constataciones en ese sentido no parecen ni arbitrarias ni manifiestamente irrazonables. Finalmente, como se ha señalado anteriormente, los órganos jurisdiccionales internos basaron sus decisiones en otras pruebas (ap. 157).

161

Vistas estas observaciones, no hay nada que permita al Tribunal cuestionar las conclusiones de las jurisdicciones internas en lo relativo a la validez y el alcance de los acuerdos transaccionales firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta. En consecuencia, concluye también la ausencia de la violación del artículo 6 sobre este punto.

POR ESTOS MOTIVOS, EL TRIBUNAL,

1

*Declara* , por unanimidad, que el heredero legal de la segunda demandante tiene la condición para continuar con la presente demanda en su lugar;

2

*Desestima* , por unanimidad, la excepción preliminar del Gobierno;

3

*Declara* , por catorce votos a tres, que no ha habido violación del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#);

4

*Declara* , por unanimidad que no ha habido violación del artículo 6 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) debido a la utilización como prueba de las grabaciones obtenidas mediante la videovigilancia;

5

*Declara* , por unanimidad que no ha habido violación del artículo 6 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) debido a la validación de los acuerdos transaccionales firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta.

Redactada en francés y en inglés y notificada en audiencia pública en el Palacio de los Derechos Humanos de Estrasburgo, el 17 de octubre de 2019. Firmado: Søren Prebensen, Linos-Alexandre Sicilianos. Adjunto al Secretario, Presidente.

Se adjunta a la presente sentencia, de conformidad con los artículos 45.2 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) y 74.2 del Reglamento, la exposición de la opinión separada de los jueces De Gaetano, Yudkivska y Grozev.

L.A.S.,- S.C.P.

## **Anexo**

### **Lista de las demandantes**

*Demanda núm. 1874/13*

1. Isabel LÓPEZ RIBALDA nacida en 1963, residente en Sant Celoni

*Demanda núm. 8567/13*

2. María Ángeles GANCEDO GIMÉNEZ nacida en 1967, fallecida en 2018

3. Maria Del Carmen RAMOS BUSQUETS nacida en 1969, residente en Sant Celoni

4. Pilar SABORIDO APRESA nacida en 1974, residente en Sant Celoni

5. Carmen Isabel POZO BARROSO nacida en 1974, residente en Sant Pere de Vilamajor