



MINISTERIO
DE JUSTICIA

ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN DEL SERVICIO JURÍDICO DEL ESTADO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONAL Y
DERECHOS HUMANOS

ÁREA DE DERECHOS HUMANOS

Traducción realizada por Silvia Martínez Cantón siendo tutor el profesor Joaquín Sarrión Esteve, en virtud del Convenio suscrito por la Universidad Nacional de Educación a Distancia, el Ministerio de Justicia y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)

El TEDH y el Ministerio de Justicia no se hacen responsables del contenido o calidad de la presente traducción

GRAN SALA

ASUNTO LÓPEZ RIBALDA Y OTROS CONTRA ESPAÑA

(Demandas nº [1874/13](#) y [8567/13](#))

SENTENCIA

ESTRASBURGO

17 DE OCTUBRE de 2019

Esta Sentencia será definitiva [de acuerdo con lo estipulado en el artículo 44. 2 del Convenio]. Puede someterse a revisión editorial.



MINISTERIO
DE JUSTICIA

En el caso de López Ribalda y otros c. España,

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, actuando en Gran Sala compuesta por:

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, jueces,

and Søren Prebensen, Secretario Adjunto de la Gran Sala,

Tras deliberar a puerta cerrada el 20 de junio de 2019, dicta la siguiente sentencia, adoptada en esa fecha:



PROCEDIMIENTO

1. El caso se originó en dos demandas (números 1874/13 y 8567/13) contra el Reino de España presentadas ante el Tribunal en virtud del artículo 34 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales ("el Convenio") por cinco nacionales españoles, cuyos datos figuran en el anexo ("las demandantes"), el 28 de diciembre de 2012 y el 23 de enero de 2013, respectivamente.
2. Fueron representados ante el Tribunal por el Sr. J.A. González Espada, abogado que ejerce en Barcelona. El Gobierno español ("el Gobierno") estuvo representado por su Agente, el Sr. R.A. León Cavero, Abogado del Estado.
3. Las demandantes afirmaron que la decisión por la que su empleador los había despedido se había basado en la videovigilancia aplicada en violación de su derecho al respeto de su vida privada, garantizado por el artículo 8 del Convenio, y que los tribunales nacionales habían incumplido su obligación de garantizar la protección efectiva de ese derecho. En virtud del artículo 6 del Convenio, se quejaron de la admisión como prueba durante el procedimiento de las grabaciones obtenidas mediante la videovigilancia. En virtud de la misma disposición, las demandantes tercera, cuarta y quinta se quejaron además de la aceptación por los tribunales nacionales de los acuerdos de conciliación que habían firmado con su empleador.
4. Las demandas fueron asignadas a la Tercera Sección del Tribunal (Regla 52 § 1 del Reglamento del Tribunal). Por sentencia de 9 de enero de 2018, una Sala de dicha 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, Secretario de la Sección, decidió acumular las demandas, las declaró parcialmente admisibles y determinó que se había violado el artículo 8 del Convenio y que no se había violado el artículo 6. La opinión disidente del Juez Dedov se adjuntó a la sentencia de la Sala.



MINISTERIO
DE JUSTICIA

5. El 27 de marzo de 2018, en virtud del artículo 43 del Convenio, el Gobierno solicitó la remisión del caso a la Gran Sala. El 28 de mayo de 2018, la Sala de la Gran Sala accedió a dicha solicitud.

6. La composición de la Gran Sala se determinó de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 26 del Convenio y la regla 24.

7. Tanto las demandantes como el Gobierno presentaron observaciones escritas adicionales (artículo 59, párrafo 1). La Confederación Europea de Sindicatos (CES), a la que se había concedido autorización para presentar observaciones escritas en el procedimiento de la Sala (párrafo 2 del artículo 36 del Convenio y párrafo 3 de la regla 44), presentó dichas observaciones ante la Sala, pero no formuló ninguna observación adicional ante la Gran Sala.

8. El 28 de noviembre de 2018 se celebró una audiencia pública en el Edificio de Derechos Humanos de Estrasburgo (párrafo 3 del artículo 59).

Comparecieron ante el Tribunal:

(a) *por el Gobierno*

Sr R.A. León Cervero, Agent,

Sr A. Brezmes Martínez de Villarreal, Co-AgentE,

Sr A. Ramos de Molins Sainz de Baranda,

Sr M. Montobbio, Embajador, Representación permanente del Reino de España ante el Consejo de Europa,

Sr A. Antón, Asesor, Representación permanente del Reino de España ante el Consejo de Europa,

(b) *por el demandante*



MINISTERIO
DE JUSTICIA

Sr J.A. González Espada, Abogado,

Sra À. Ortiz López, Asesor.

El Tribunal escuchó los discursos de los Sres. González Espada, León Caveró y Brezmes Martínez de Villarreal y sus respuestas a las preguntas de los jueces.

9. El 23 de enero de 2019 el Tribunal tuvo conocimiento del fallecimiento del segundo demandante. Su marido expresó el deseo de continuar el procedimiento ante el Tribunal en su lugar y autorizó al Sr. J. A. González Espada a representarle.

LOS HECHOS

I. THE CIRCUMSTANCES OF THE CASE

A. El despido de las demandantes

10. En el momento de los hechos relevantes, las demandantes trabajaban todas en un supermercado de la cadena M. situado en Sant Celoni (provincia de Barcelona). Las tres primeras demandantes eran cajeras, mientras que la cuarta y la quinta eran vendedoras detrás de un mostrador.

11. A partir de marzo de 2009, el gerente del supermercado observó algunas inconsistencias entre el nivel de existencias y las cifras de ventas. En los meses siguientes identificó pérdidas de 7.780 euros (EUR) en febrero, 17.971 euros en marzo, 13.936 euros en abril, 18.009 euros en mayo y 24.614 euros en junio.

12. En el marco de una investigación interna para esclarecer las pérdidas, el 15 de junio de 2009 el gerente instaló cámaras de circuito cerrado, algunas visibles y otras ocultas. Las cámaras visibles estaban dirigidas a las entradas y salidas del supermercado. Las cámaras ocultas se colocaron a cierta altura y se dirigieron hacia las cajas. Tres cajas fueron cubiertas por el alcance de cada cámara, incluyendo las áreas delante y detrás de los



MINISTERIO
DE JUSTICIA

mostradores. Las partes no indicaron el número exacto de cajas que estaban siendo vigiladas; los documentos del expediente muestran que se filmaron al menos cuatro cajas.

13. Durante una reunión se informó al personal del supermercado de la instalación de las cámaras visibles debido a las sospechas de la dirección sobre los robos. Ni el personal ni el comité de personal fueron informados de las cámaras ocultas. Previamente, en 2007, la empresa había notificado a la Agencia Española de Protección de Datos su intención de instalar cámaras de CCTV en sus tiendas. La Agencia había señalado las obligaciones de proporcionar información en virtud de la legislación sobre protección de datos personales. Se había instalado un cartel que indicaba la presencia de cámaras de CCTV en la tienda donde trabajaban las demandantes, pero las partes no indicaron su ubicación ni el contenido preciso.

14. El 25 de junio de 2009 la dirección del supermercado informó al representante sindical de que las imágenes grabadas por las cámaras ocultas habían revelado robos de mercancías en las cajas registradoras por parte de varios empleados. El representante observó las grabaciones.

15. El 25 y 29 de junio de 2009 todos los trabajadores sospechosos de robo fueron llamados a entrevistas individuales. Catorce empleados fueron despedidos, incluyendo a las cinco demandantes. Antes de cada entrevista, las demandantes y otros empleados afectados tuvieron una reunión con el representante del sindicato, quien les dijo que había visto las grabaciones de vídeo. Durante la reunión, varios empleados admitieron que habían participado en los robos con otros colegas.

16. Durante las entrevistas individuales, a las que asistieron el gerente, el representante legal de la empresa M. y el representante sindical, se notificó a los empleados afectados su despido por motivos disciplinarios con efecto inmediato. En las cartas de despido entregadas a las demandantes se indicaba que las cámaras de circuito cerrado de televisión las habían filmado, en varias ocasiones entre el 15 y el 18 de junio de 2009, ayudando a los clientes u otros empleados del supermercado a robar mercancías y robando ellas mismas las mercancías. Entre los hechos, las cartas indicaban que las tres primeras demandantes, que trabajaban en las cajas registradoras, habían permitido a clientes y colegas ir a la caja registradora y salir de la tienda con mercancías que no habían pagado. Añadían que esas demandantes habían escaneado los artículos presentados en la caja por los clientes o los colegas y luego habían cancelado las compras, con el resultado de



que la mercancía no había sido pagada. Explicaron que la comparación entre los bienes que los clientes se llevaron y los recibos de venta había permitido demostrarlo. En cuanto a las demandantes cuarta y quinta, las cámaras les habían pillado robando mercancía con la ayuda de sus colegas de la caja. Según el empleador, estos actos constituían un grave incumplimiento de las obligaciones de buena fe y lealtad exigidas en la relación laboral y justificaban la rescisión del contrato con efecto inmediato.

17. Además, las demandantes tercera, cuarta y quinta firmaron un acuerdo denominado "acuerdo transaccional" con el representante legal de la empresa. Estos acuerdos fueron firmados conjuntamente por el representante sindical. En virtud de los acuerdos, ambas partes confirmaron la rescisión del contrato de trabajo por parte del empleador y declararon que habían llegado a un acuerdo a fin de evitar la incertidumbre sobre cualquier futura controversia jurídica. Las demandantes reconocieron los robos de la mercancía, como se indica en las cartas de despido, y respaldaron la decisión del empleador de rescindir sus contratos de trabajo. La empresa se comprometió a no iniciar acciones penales contra las empleadas. Se adjuntó al acuerdo una liquidación final de las cuentas pendientes y las partes declararon que renunciaban a cualquier reclamación contra la otra parte en virtud del contrato de trabajo.

18. En ningún momento antes de su despido, ni durante la reunión con el representante del sindicato ni durante sus entrevistas individuales, las demandantes pudieron ver las grabaciones de las cámaras de circuito cerrado.

B. Los procedimientos judiciales iniciados por las demandantes

1. Los procedimientos ante el Juzgado de lo Social

19. El 22 de julio de 2009 la primera demandante presentó una demanda por despido improcedente ante el Juzgado de lo Social de Granollers nº. 1 ("el Juzgado de lo Social"). Ese mismo día las otras cuatro demandantes interpusieron un procedimiento similar ante el Juzgado de lo Social.

20. Las demandantes se opusieron, en particular, a la utilización de la videovigilancia encubierta, alegando que había vulnerado su derecho a la protección de su privacidad. Así



pues, solicitaron que las grabaciones obtenidas por esos medios no se admitieran como prueba en el procedimiento.

21. En cuanto a las actuaciones de las demandantes tercera, cuarta y quinta, el empleador se opuso a ellas, basándose en los acuerdos de conciliación firmados por ellas. Las demandantes solicitaron la anulación de los acuerdos, alegando que los habían firmado bajo la amenaza de un proceso penal y que su consentimiento había sido viciado por la coacción y la manipulación engañosa del empleador con la complicidad del representante sindical.

22. Se celebró una audiencia en cada una de las dos series de procedimientos, el 3 de diciembre de 2009 y el 23 de noviembre de 2009, respectivamente. Las grabaciones del circuito cerrado de televisión fueron presentadas como prueba por el empleador.

23. El 20 de enero de 2010 el Juzgado de lo Social dictó dos sentencias en las que desestimaba las acciones de las demandantes, declarando que sus despidos eran justos.

24. En lo que respecta a las demandantes primera y segunda, que no habían firmado ningún acuerdo de conciliación, el tribunal consideró que primero debía determinar si las grabaciones obtenidas por las cámaras ocultas podían constituir una prueba lícita, dado que, de conformidad con el artículo 11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo 287 la Ley de Enjuiciamiento Civil, debía excluirse toda prueba obtenida en violación de un derecho fundamental.

25. A este respecto, el juzgado de lo social determinó que, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (véase el párrafo 42 infra), todo empleador tenía derecho a utilizar medidas de supervisión y vigilancia para verificar que los empleados cumplieran sus obligaciones laborales, siempre que esas medidas fueran compatibles con su "dignidad humana" y, por lo tanto, respetaran sus derechos fundamentales. A este respecto, se remitió a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en particular a la sentencia Nº 186/2000, de 10 de julio de 2000, que se refería a un caso similar de videovigilancia, mediante cámaras ocultas, de empleados sospechosos de haber cometido una falta grave. En esa sentencia, el Tribunal Constitucional había considerado que el derecho del empleador a adoptar medidas de vigilancia en el ejercicio de su poder de gestión y con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la empresa estaba limitado



por el respeto debido al derecho de los empleados a su privacidad y a la protección de su imagen. Había explicado que se suponía que el tribunal de instancia debía encontrar un equilibrio entre los diversos intereses de valor constitucional aplicando una prueba de proporcionalidad a las medidas del empleador. En el caso en cuestión, había considerado que la medida encubierta de videovigilancia había sido proporcionada y no había violado el derecho fundamental del empleado a la privacidad garantizado por el artículo 18 de la Constitución, dado que, en primer lugar, estaba justificada por sospechas razonables de una falta grave; que, en segundo lugar, era adecuada al objetivo perseguido, a saber, verificar si el empleado estaba cometiendo efectivamente una falta y adoptar sanciones en caso necesario; que, en tercer lugar, era necesaria porque las grabaciones aportarían pruebas de la falta en cuestión; y que, en cuarto lugar, era proporcionada porque la vigilancia estaba limitada en el espacio y en el tiempo a lo que era suficiente para cumplir su objetivo. Además, el tribunal había considerado que no era constitucionalmente pertinente examinar la cuestión de si las empleadas o el comité de empresa habían sido informados de antemano de la instalación de la videovigilancia. Además, consideró que no se había violado el derecho a la tutela judicial efectiva previsto en el artículo 24 de la Constitución al admitir como prueba las grabaciones así obtenidas, sobre todo porque la decisión se había basado también en otras pruebas.

26. Transponiendo los principios así desarrollados por el Tribunal Constitucional en un caso similar, el Juzgado de lo social consideró que no se había violado el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada y que, por lo tanto, las grabaciones constituían una prueba válida.

27. En cuanto al fondo, el Juzgado de lo Social consideró que los hechos expuestos en las cartas de despido habían quedado demostrados por las pruebas del expediente y se habían examinado en su conjunto, a saber: las grabaciones de vídeo, las declaraciones de los testigos del gerente del supermercado, el representante sindical y otros empleados despedidos por su participación en los robos, y un informe pericial redactado en el marco del procedimiento penal relativo a los delitos (véase el párrafo 40 infra), en el que se habían comparado las imágenes filmadas por las cámaras con las compras registradas en las cajas registradoras.

28. En opinión del juez, la conducta de las demandantes constituía una violación del principio de buena fe y entrañaba la pérdida de confianza del empleador, por lo que su despido era conforme a Derecho.



29. En lo que respecta a las demandantes tercera, cuarta y quinta, el Juzgado de lo Social examinó sus argumentos relativos a la invalidez de los acuerdos de conciliación con su empleador. Consideró que no había pruebas de ninguna forma de coacción o intención fraudulenta por parte del empleador. A partir del testimonio de la representante sindical, concluyó que las demandantes habían confesado los hechos durante una reunión con ella, por lo que resultaba plausible que hubieran firmado los acuerdos para evitar un proceso penal. Añadió que el hecho de que algunos empleados que se encontraban en la misma situación que las demandantes (por ejemplo, las demandantes primera y segunda) no firmaran dicho acuerdo confirmaba la ausencia de toda amenaza o coacción. También señaló que los acuerdos de conciliación no tenían ningún fundamento ilícito y podían considerarse como un medio de resolver una controversia mediante concesiones recíprocas.

30. Tras aceptar los acuerdos de conciliación, el juez confirmó la objeción del empleador a las actuaciones y, al considerar que los tres demandantes en cuestión no tenían *locus standi*, desestimó sus acciones sin examinarlas en cuanto al fondo.

2. *Los procedimientos ante el Tribunal Superior de Justicia*

31. Las demandantes apelaron ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (“el Tribunal Superior”) los días 16 y 22 de marzo de 2010, respectivamente. En su recurso, la primera demandante se quejó expresamente del incumplimiento de la obligación de notificación previa, prevista en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. En su opinión, esto debería haberse tenido en cuenta en el examen de la proporcionalidad de la medida de videovigilancia.

32. En las sentencias de 28 de enero y 24 de febrero de 2011 el Tribunal Superior confirmó ambas sentencias de primera instancia.

33. Basándose en su propia jurisprudencia, en la de otros tribunales y en la del Tribunal Constitucional ya citada por el Juzgado de lo Social, el Tribunal Superior de Justicia consideró que las medidas de videovigilancia adoptadas por el empleador sobre la base del párrafo 3 del artículo 20 del Estatuto de los trabajadores no requerían, a la luz del párrafo 2 del artículo 6 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, el consentimiento previo de los empleados afectados, sino que debían someterse a una prueba de proporcionalidad según los criterios establecidos por el Tribunal



Constitucional. Consideró que la medida en cuestión en el presente caso satisfacía esos criterios porque estaba justificada por la existencia de sospechas de conducta indebida, era apropiada para el objetivo perseguido, necesaria para el cumplimiento de ese objetivo porque una medida más moderada no habría sido capaz de cumplirlo, y proporcionada porque las grabaciones se limitaban, en el tiempo y en el espacio, a lo que era necesario para verificar las sospechas. Refiriéndose a las sentencias anteriores, el Tribunal Superior, en su sentencia de 28 de enero de 2011 en el procedimiento relativo al primer demandante, declaró lo siguiente:

“el control empresarial de una cámara de video (instalada “en el centro de trabajo donde la [primera] demandante prestaba sus servicios que enfocaban los puestos de trabajo de las cajas tras haberse detectado la falta o descuadre de productos -hechos probados cuarto y quinto-) se puede considerar genéricamente un medio idóneo e incluso necesario para el control de la actividad y, por tanto, se ha de considerar que, pese a la reprobación posiblemente sancionable,... por falta de comunicación a los representantes de los trabajadores de la instalación de la cámara... no se puede considerar que se haya realizado el control de manera desequilibrada y sin superar el juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, con perjuicio injustificado del derecho a la propia imagen o vulneración de la dignidad ya que se trataba de un instrumento adecuado y difícilmente sustituible para acreditar los hechos de los posibles hurtos ...”

El Tribunal Superior de Justicia sostuvo, además, que la falta de notificación a los empleados y representantes del personal podía explicarse probablemente por el hecho de que "la empresa temía, con razón, que el conocimiento del sistema de vigilancia frustrara su propósito".

34. Sin mencionar expresamente el artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, el Tribunal Superior de Justicia señaló que la cuestión del cumplimiento por el empleador de la obligación de notificación previa era de legalidad ordinaria y que el hecho de no informar a los empleados exponía al empleador a una sanción administrativa, pero no tenía ninguna repercusión en la admisibilidad de las pruebas cuando, como en el presente caso, 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



MINISTERIO
DE JUSTICIA

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)".

Utilizando un razonamiento similar, el Tribunal Superior de Justicia llegó a la misma conclusión en su sentencia de 24 de febrero de 2011, en las actuaciones relativas a las demandantes segunda, tercera, cuarta y quinta.

35. En lo que respecta a las demandantes tercera, cuarta y quinta, el Tribunal Superior de Justicia confirmó la conclusión del Juzgado de lo Social de que los acuerdos de conciliación eran válidos y que no se podían encontrar defectos en el consentimiento, señalando en particular que los acuerdos se habían firmado en presencia del representante sindical y que su redacción no dejaba lugar a dudas en cuanto al conocimiento de los hechos por parte de los empleados o su disposición a aceptar la terminación de sus contratos de trabajo.

36. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia observó que no era correcto desde el punto de vista del procedimiento considerar, como lo había hecho el juzgado de lo laboral, que la firma de los acuerdos había privado a las demandantes de su derecho a entablar acciones judiciales. Consideró que, no obstante, de esos acuerdos se desprendía que habían reconocido expresamente los hechos que se les imputaban, que habían aceptado la decisión del empleador de poner fin a su empleo y que, por consiguiente, habían dado su consentimiento a la rescisión de sus contratos. Por consiguiente, llegó a la conclusión, con referencia a la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa a acuerdos similares celebrados por el mismo empleador con otros empleados, de que los contratos de trabajo se habían rescindido de mutuo acuerdo. A su juicio, esto era suficiente para considerar que los hechos que debían establecerse y la rescisión de los contratos de trabajo eran lícitos, independientemente de que las grabaciones de vídeo fueran lícitas y pudieran ser admitidas como prueba, cuestión a la que el tribunal había respondido de hecho en sentido afirmativo.

37. Además, en respuesta al motivo de apelación planteado por todas las demandantes en el sentido de que las pruebas eran insuficientes para establecer los hechos, el Tribunal Superior señaló que los hechos estaban probados por las grabaciones de vídeo, por el testimonio de la representante sindical a la que varios empleados habían admitido los robos y por el reconocimiento de los hechos en los acuerdos de conciliación, en los casos de los tres



demandantes que los habían firmado. En lo que respecta más concretamente a la primera demandante, cuyo rostro no aparecía en el vídeo, el tribunal consideró que el análisis de las grabaciones de las cámaras dirigidas a la caja registradora en la que trabajaba y los recibos de venta demostraban suficientemente su participación en los actos de los que se la acusaba.

38. Tras examinar los demás motivos de apelación presentados por las demandantes en apoyo de sus reclamaciones, el Tribunal Superior concluyó que los despidos eran legítimos y confirmó las sentencias dictadas en primera instancia.

3. Los procedimientos ante el Tribunal Supremo y el Tribunal *Constitucional*

39. Las demandantes interpusieron recursos por cuestiones de derecho, que fueron declarados inadmisibles el 5 de octubre de 2011 y el 7 de febrero de 2012, respectivamente. Finalmente, las demandantes interpusieron recursos de amparo ante el Tribunal Constitucional, que fueron declarados inadmisibles el 27 de junio y el 18 de julio de 2012, respectivamente, debido a la "inexistencia de violación de un derecho fundamental".

C. El proceso penal contra las demandantes

40. El 31 de julio de 2009, después de que las demandantes y otros empleados apelaran contra sus despidos ante el Juzgado de lo Social, el empleador presentó una denuncia penal contra catorce empleados, incluidas las cinco demandantes. Se iniciaron procedimientos penales contra ellos. El 15 de julio de 2001, al constatar que la investigación no había establecido que hubiera habido una acción concertada entre los acusados en la comisión de los delitos, y que el valor de los bienes robados por cada uno de ellos no había superado los 400 euros, el juez de instrucción decidió reclasificar los cargos como delito menor (falta). En una decisión de 27 de septiembre de 2011, el juez declaró que la acusación había prescrito debido a la prescripción de las actuaciones por ese tipo de delito.

II. LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA INTERNAS PERTINENTES

A. La Constitución Española



MINISTERIO
DE JUSTICIA

41. Las disposiciones pertinentes de la Constitución española dicen lo siguiente:

Artículo 18

“1. Se garantiza el derecho al honor, a la privacidad personal y familiar y a la propia imagen..

...

4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la privacidad 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



MINISTERIO
DE JUSTICIA

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

B. Disposiciones pertinentes de la legislación laboral

42. El Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de 1995 y en vigor en el momento de que se trata, dispone en concreto como se indica a continuación:

Artículo 5. Deberes laborales.

“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. La regulación relevante de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, en vigor en el momento de que se trata, dispone en concreto como se indica a continuación:



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 ...”.

Artículo 108.

“ ...

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

...”.

C. Disposiciones pertinentes procesales.

44. El artículo 11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/85 de 1 de julio de 1985 establece lo siguiente:

“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 pertinente en materia de protección de datos de carácter personal.

1. Ley Orgánica 15/1999.

45. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (la "Ley de Protección de Datos de Carácter Personal"), vigente en la época de que se trata, se promulgó el 13 de diciembre de 1999 mediante la transposición de la Directiva 95/46/CE



MINISTERIO
DE JUSTICIA

(véase el párrafo 63 infra) y entró en vigor el 14 de enero de 2000. Su objetivo era salvaguardar los derechos fundamentales de las personas en relación con el tratamiento de los datos personales, y más concretamente su derecho al respeto de su honor y su privacidad personal y familiar (artículo 1 de la Ley). Se aplicaba a la recopilación de datos personales, definidos como toda información relativa a personas identificadas o identificables registrada en un soporte físico que pueda ser objeto de tratamiento, y también abarcaba la utilización futura de esos datos para fines públicos o privados (artículos 2 y 3 de la ley).

46. La Agencia Española de Protección de Datos, creada por la Ley, es la autoridad responsable de la supervisión de su aplicación. En calidad de tal, está facultada para realizar inspecciones, examinar denuncias e imponer sanciones por infracciones de la ley, a saber, multas de hasta 600.000 euros (artículos 35 y ss.).

47. Las disposiciones de la Ley relativas a la información y el consentimiento de las personas afectadas por la recopilación de sus datos personales, aplicables en el presente caso, dicen lo siguiente:

Artículo 5. Derecho de información en la recogida de datos.

“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.



MINISTERIO
DE JUSTICIA

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 de carácter personal no hayan sido recabados del interesado, éste deberá ser informado de forma expresa, precisa e inequívoca, por el responsable del fichero o su representante, dentro de los tres meses siguientes al momento del registro de los datos, salvo que ya hubiera sido informado con anterioridad, del contenido del tratamiento, de la procedencia de los datos, así como de lo previsto en las letras a), d) 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. Consentimiento del afectado.



MINISTERIO
DE JUSTICIA

“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 negocial, 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. En virtud de los artículos 13 a 18 de la Ley, los interesados tienen, en particular, el derecho de acceso, rectificación y supresión de sus datos personales. El artículo 19 de la Ley preveía el derecho a una indemnización, como se indica a continuación:

Artículo 19. Derecho a indemnización.

“1. Los interesados que, como consecuencia del incumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley por el responsable o el encargado del tratamiento, sufran daño o lesión en sus bienes o derechos tendrán derecho a ser indemnizados.

...

3. En el caso de los ficheros de titularidad privada, la acción se ejercitará ante los órganos de la jurisdicción ordinaria.”

49. Sobre esa base, una sentencia del Tribunal Supremo ordenó a un empleador que pagara una indemnización a uno de sus antiguos empleados, que había sido despedido dos años antes, por haber facilitado a los posibles empleadores información personal sobre el despido



MINISTERIO
DE JUSTICIA

del empleado y haber reducido así aparentemente las posibilidades de que el empleado encontrara un nuevo empleo (Sentencia nº 609/2015, de 12 de noviembre de 2015).

2. La Instrucción 1/2006

50. La Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos de carácter personal con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras, emitida por la Agencia Española de Protección de Datos, contiene las siguientes disposiciones:

Artículo 3. Información

“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. A tal fin deberán:

a) Colocar, en las zonas videovigiladas, al menos un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados y

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



MINISTERIO
DE JUSTICIA

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 privacidad 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. Además, en el sitio web de la Agencia Española de Protección de Datos se ofrece una hoja informativa sobre la videovigilancia y un modelo de distintivo en el que se indica la información requerida por la ley.

3. Ley Orgánica 3/2018

52. La Ley Orgánica 15/1999 fue derogada por una nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que entró en vigor el 7 de diciembre de 2018. El artículo 22 de la nueva Ley regula expresamente el tratamiento de los datos personales recogidos mediante videovigilancia. En particular, dispone lo siguiente:

“4. El deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679 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. ...”



MINISTERIO
DE JUSTICIA

53. En cuanto a la videovigilancia en el lugar de trabajo, el art. 89.1 de la Ley establece lo siguiente:

“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 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.”

4. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional

54. El 10 de julio de 2000, el Tribunal Constitucional dictó una importante sentencia sobre la legalidad de la videovigilancia en el lugar de trabajo, a la luz de la protección prevista en el artículo 18.1 de la Constitución Española (Sentencia 186/2000). En ese caso el empleador había instalado un circuito cerrado de televisión oculto en el techo del departamento de ropa y calzado de una tienda, dirigidas a tres cajas registradoras y a la recepción. El Tribunal Constitucional sostuvo que la medida en cuestión tenía que pasar una triple prueba para ser considerada aceptable: tenía que haber un objetivo legítimo ("prueba de idoneidad"), y la medida tenía que ser necesaria ("prueba de necesidad") y proporcionada ("prueba de proporcionalidad estricta"). En otras palabras, los tribunales tenían que determinar si se había logrado un equilibrio justo entre la injerencia en un derecho fundamental y la importancia de la finalidad legítima perseguida. En cuanto a la videovigilancia de que se trataba en ese caso, el tribunal determinó lo siguiente:



MINISTERIO
DE JUSTICIA

“...en el caso que nos ocupa, la medida de... [videovigilancia] que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral, 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, ...), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la privacidad personal consagrado en el art. 18.1 CE.”

55. En cuanto al supuesto incumplimiento de la obligación de informar a los empleados y al comité de personal, el Tribunal Constitucional consideró que se trataba de una cuestión de legalidad ordinaria que no era pertinente en lo que respecta a la protección constitucional de los derechos fundamentales. No obstante, los hechos del caso eran anteriores a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal en enero de 2000 y, en ese momento, la legislación aplicable no establecía ninguna obligación de proporcionar información comparable a la obligación consagrada posteriormente en el párrafo 1 del artículo 5 de esa Ley.

56. En una sentencia anterior de 10 de abril de 2000 (98/2000), en la que se aplicaba una prueba de proporcionalidad similar, el Tribunal Constitucional había considerado que los dispositivos de grabación de vídeo y audio colocados en la caja y en una mesa de juego de un casino, que complementaban el sistema de seguridad existente, habían sido una medida desproporcionada en vista de la importante interferencia resultante en el derecho de los empleados y clientes a que se respetara su vida privada. El tribunal observó que el empleador no había demostrado cómo la grabación de sonido, que era particularmente intrusiva para el derecho a la privacidad de los interesados, había sido necesaria para la protección de sus derechos e intereses legítimos.

57. Posteriormente, en la Sentencia 29/2013, de 11 de febrero de 2013, relativa a acontecimientos posteriores a la entrada en vigor de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, el Tribunal Constitucional sostuvo que la instalación permanente de un sistema de videovigilancia, inicialmente como medida de seguridad para vigilar la actividad de los empleados, requería que se notificara previamente a los representantes de los trabajadores y



MINISTERIO
DE JUSTICIA

a los empleados, y que el hecho de no hacerlo sería contrario al párrafo 4 del artículo 18 de la Constitución. En ese caso, un empleado de la Universidad de Sevilla había sido suspendido de sus funciones sin sueldo por las llegadas tarde y las ausencias injustificadas que se habían establecido mediante un sistema de videovigilancia instalado con la aprobación de la administración. El Tribunal Constitucional dictaminó lo siguiente:

“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, FJ 7, o 308/2000, de 18 de diciembre, 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, 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, por expresarlo en otros términos, una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE. Por tanto, no será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la Ley (arts. 6.2 LOPD y 20 LET), 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 art. 18.4 CE.

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 del 3 de marzo de 2016 (39/2016), el Tribunal Constitucional consolidó su jurisprudencia sobre el uso de cámaras de vigilancia ocultas. En este caso, el gerente de una tienda de ropa había detectado algunos robos en la caja y sospechaba de uno de sus empleados. Había instalado temporalmente cámaras ocultas que enfocaban la zona donde se encontraba la caja registradora. El empresario había colocado un cartel que indicaba de forma general la presencia de cámaras de vigilancia, incluyendo la información prevista en el artículo 5 de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, tal y como exige el artículo 3 de la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos. El Tribunal Constitucional ha explicado en los siguientes términos la relevancia del cumplimiento de la obligación de informar prevista en el artículo 5 de dicha Ley:

“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 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, 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, como se ha visto, en lo que ahora interesa se concreta en la previsión legal ex art. 20.3 del texto



MINISTERIO
DE JUSTICIA

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 (SSTC 186/2000, de 10 de julio, FJ 5, y 170/2013, de 7 de octubre, FJ 3). Esta facultad general de control prevista en la ley legitima el control empresarial del cumplimiento por los trabajadores de sus tareas profesionales (STC 170/2013, de 7 de octubre, y STEDH de 12 de enero de 2016, caso Barbulescu v. Rumania), 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 ese caso, el Tribunal Constitucional consideró que no había habido violación del párrafo 4 del artículo 18 de la Constitución, en particular porque el empleador había colocado un cartel que indicaba que se había instalado una videovigilancia, de conformidad con la normativa. Consideró que la junta contenía suficiente información sobre la existencia de la vigilancia y la finalidad del tratamiento de datos. Tras examinar la proporcionalidad de la injerencia en la vida privada del empleado, utilizando los criterios establecidos en la jurisprudencia (véase el párrafo 54 supra), determinó además que no se había producido ninguna violación del derecho a la privacidad personal protegido por el párrafo 1 del artículo 18 de la Constitución.

III. DERECHO EUROPEO E INTERNACIONAL PERTINENTE

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

60. Este Convenio (STE nº 108) entró en vigor el 1 de octubre de 1985, habiendo sido ratificado por España el 31 de enero de 1984. De acuerdo con su artículo 1, tiene por objeto



asegurar en el territorio de cada Estado Parte, para cada individuo, el respeto a sus derechos y libertades fundamentales y, en particular, a su derecho a la privacidad, en lo que respecta al tratamiento automatizado de los datos personales que le conciernen. Dispone, entre otras cosas, 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”.*



2. La Comisión de Venecia

61. En 2007 la Comisión de Venecia, órgano consultivo del Consejo de Europa sobre asuntos constitucionales, aprobó un dictamen sobre “la videovigilancia por parte de operadores privados en las esferas pública y privada y de autoridades públicas en la esfera privada y la protección de los derechos humanos” en su 71ª sesión plenaria (Venecia, 1º y 2 de junio de 2007, CDL-AD(2007)027). Las partes pertinentes decían lo siguiente:

“18. A los efectos del presente estudio, la esfera privada incluirá también los lugares de trabajo y el uso de la videovigilancia en los locales de trabajo, lo que plantea cuestiones jurídicas relativas a los derechos de privacidad de los empleados.

...”

52. En lo que respecta a los lugares de trabajo, la introducción de la videovigilancia exige que se respeten los derechos de privacidad de los empleados.

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, salvo en circunstancias muy específicas, no se permitiría la grabación en vídeo en lugares como aseos, duchas, baños, vestuarios o zonas de fumadores y salones de empleados en los que una persona pueda confiar en tener plena privacidad.

54. Además, la vigilancia secreta sólo debería permitirse, y sólo temporalmente, si se demuestra que es necesaria por falta de alternativas adecuadas.

...



57. En lo que respecta a las tiendas, la vigilancia por cámara puede estar justificada para proteger los bienes, si se ha demostrado que esa medida es necesaria y proporcional. También puede justificarse en determinados 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 larga de lo necesario.

58. La legislación nacional deberá definir claramente el fundamento jurídico de la vigilancia y la necesidad de la infracción en vista de los intereses protegidos.

...

IV. Conclusiones y recomendaciones

“ ...

99. Por lo tanto, la Comisión de Venecia reitera las recomendaciones formuladas en su estudio anterior:

- La videovigilancia [realizada por razones de seguridad o para la prevención y el control de infracciones penales], respetará los requisitos establecidos en el artículo 8 del CEDH.

- En lo que respecta a la protección de las personas en lo que respecta a la recopilación y el tratamiento de datos de carácter personal, el reglamento deberá respetar al menos los requisitos establecidos por la Directiva 95/46/CE, especialmente sus artículos 6 y 7, que se basan en el Convenio del Consejo de Europa para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal en su artículo 5.



MINISTERIO
DE JUSTICIA

100. Además, la Comisión recomienda, habida cuenta de las especificidades de la videovigilancia, que se adopten también de manera sistemática las siguientes medidas

- Se debe notificar a las personas que están siendo vigiladas, 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 está al corriente de la vigilancia, o que ha dado inequívocamente su consentimiento”.

3. El Comité de Ministros

62. El 1º de abril de 2015, en la 1224ª reunión de los diputados de los ministros, el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó la Recomendación CM/Rec(2015)5 sobre el tratamiento de los datos personales en el contexto del empleo. En los extractos pertinentes se dispone lo siguiente:

10. Transparencia del tratamiento

“10.1. La información relativa a los datos personales en poder de los empleadores debe ponerse a disposición del empleado interesado directamente o por conducto de sus representantes, o ponerse en su conocimiento por otros medios apropiados.

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

- las categorías de datos personales que se van a tratar y una descripción de los fines del tratamiento;

- los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales;



MINISTERIO
DE JUSTICIA

- los medios de que disponen los empleados para ejercer los derechos enunciados en el principio 11 de la presente recomendación, sin perjuicio de otros más favorables previstos en la legislación nacional o en su ordenamiento jurídico;

*- cualquier otra información necesaria para garantizar un tratamiento justo y lícito.
..."*

15. Sistemas y tecnologías de información para la vigilancia de los empleados, incluida la videovigilancia

"15.1. No debe permitirse la introducción y utilización de sistemas y tecnologías de información con el propósito directo y principal de vigilar 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 vigilar la actividad de los empleados, deberá estar sujeta a las medidas adicionales establecidas en el principio 21, en particular la consulta de los representantes de los empleados.

15.2. Los sistemas y tecnologías de información que vigilan indirectamente las actividades y el comportamiento de los empleados deben diseñarse y ubicarse específicamente de manera que no menoscaben sus derechos fundamentales. No se permite en ninguna situación el uso de la videovigilancia para vigilar lugares que forman parte del ámbito más personal de la vida de los empleados".

21. Salvaguardias adicionales

"Para todas las formas particulares de procesamiento, establecidas en la Parte II de la presente recomendación, los empleadores deberían garantizar el respeto de las siguientes medidas en particular:



a. Informar a los empleados antes de la introducción de sistemas y tecnologías de información que permitan la supervisión de sus actividades. La información proporcionada debería mantenerse actualizada y debería tener en cuenta el principio 10 de la presente recomendación. La información debería incluir la finalidad de la operación, el período de conservación o de reserva, así como la existencia o no de los derechos de acceso y rectificación y la forma en que pueden ejercerse esos derechos;

b. Adoptar las medidas internas adecuadas en relación con el tratamiento de esos datos y notificarlas por adelantado a los empleados;

c. consultar a los representantes de los empleados de conformidad con la legislación o la práctica internas, antes de introducir cualquier sistema de vigilancia o en circunstancias en que dicha vigilancia pueda cambiar. Cuando el procedimiento de consulta revele la posibilidad de que se infrinja el derecho de los empleados al respeto de la privacidad y la dignidad humana, deberá obtenerse el acuerdo de los representantes de los empleados;

d. Consultar, de conformidad con la legislación nacional, a la autoridad nacional de supervisión del tratamiento de datos personales”.

B. En el marco de la Unión Europea

1. Directiva 95/46/CE

63. La Directiva 95/46/CE 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, en sus partes pertinentes, establece:

Artículo 6



MINISTERIO
DE JUSTICIA

“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 con fines históricos, estadísticos o científicos, siempre y cuando los Estados miembros establezcan las garantías oportunas;

c) adecuados, 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 todas 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 período no superior al necesario para los fines para los que fueron recogidos o para los que se traten ulteriormente. ...”

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



MINISTERIO
DE JUSTICIA

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;



MINISTERIO
DE JUSTICIA

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,



MINISTERIO
DE JUSTICIA

- 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 respecto del interesado.

...”

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 tal limitación constituya una medida necesaria para la salvaguardia de:

a) la seguridad del Estado;

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;



MINISTERIO
DE JUSTICIA

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.
...”*

2. El Grupo de Trabajo de Protección de Datos



64. Se creó un Grupo de Trabajo sobre Protección de Datos en virtud del artículo 29 de la Directiva 95/46/CE para contribuir a la aplicación uniforme de sus disposiciones. Es un órgano consultivo independiente de la UE. En septiembre de 2001 emitió el Dictamen 8/2001 sobre el tratamiento de datos personales en el contexto del empleo, en el que se resumen los principios fundamentales de la protección de datos: finalidad, transparencia, legitimidad, proporcionalidad, exactitud, seguridad y concienciación del personal. En lo que respecta a la supervisión de los empleados, recomendó lo siguiente:

“Toda supervisión, especialmente si se lleva a cabo sobre la base del apartado f) del artículo 7 de la Directiva 95/46/CE y, en cualquier caso, para cumplir lo dispuesto en el artículo 6, debe ser una respuesta proporcionada del empleador a los riesgos a los que se enfrenta, teniendo en cuenta la privacidad legítima y otros intereses de los trabajadores.

Todos los datos personales que se mantengan o utilicen en el curso de la vigilancia deben ser adecuados, pertinentes y no excesivos para los fines que justifican la vigilancia. Toda vigilancia debe llevarse a cabo de la manera menos intrusiva posible. Debe centrarse en la zona de riesgo, teniendo en cuenta las normas de protección de datos y, cuando proceda, el principio del secreto de la correspondencia.

La vigilancia, incluida la vigilancia por cámara, 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 van a tratar los datos personales y de otras informaciones necesarias para garantizar un tratamiento equitativo. La Directiva no trata de forma menos estricta la vigilancia del uso de un sistema de Internet y correo electrónico por parte de un trabajador si la vigilancia se realiza mediante una cámara situada en la oficina”.

65. En otro dictamen, emitido el 11 de febrero de 2004, “sobre el tratamiento de datos personales por medio de la videovigilancia” (dictamen 4/2004), se señaló que la Directiva 95/46/CE se aplicaba a esos medios y que debía respetarse el principio de proporcionalidad tanto en la decisión de utilizarlos como en el tratamiento de los datos personales así obtenidos. En cuanto a la videovigilancia en el lugar de trabajo, explicó lo siguiente:



"Además de las consideraciones formuladas en los documentos mencionados, en la medida en que son realmente aplicables a la videovigilancia, conviene señalar que los sistemas de videovigilancia destinados a controlar directamente, desde una ubicación remota, la calidad y la cantidad de las actividades laborales, y que por lo tanto implican el tratamiento de datos personales en este contexto, no deben permitirse por regla general.

El caso es diferente en lo que respecta a los sistemas de videovigilancia que se despliegan, con sujeción a las medidas apropiadas, para cumplir los requisitos de producción y/o seguridad en el trabajo y que también entrañan la vigilancia a distancia, aunque sea indirectamente.

La experiencia de la implementación ha demostrado además que la vigilancia no debe incluir locales que estén reservados para el uso privado de los empleados o que no estén destinados al desempeño de tareas laborales -como baños, duchas, casilleros y áreas de recreación-; que las imágenes recogidas exclusivamente para salvaguardar la propiedad y/o detectar, prevenir y controlar infracciones graves no deben utilizarse para acusar a un empleado de infracciones disciplinarias menores; y que siempre debe permitirse a los empleados presentar sus contrademandas utilizando el contenido de las imágenes recogidas.

Se debe dar información a los empleados y a todas las personas que trabajan en el local. Esta información debe incluir la identidad del responsable del tratamiento y la finalidad de la vigilancia y demás información necesaria para garantizar un tratamiento justo con respecto al interesado, por ejemplo, en qué casos las grabaciones serían examinadas por la dirección de la empresa, el período de grabación y cuándo se revelaría la grabación a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley. El suministro de información, por ejemplo mediante un símbolo, no puede considerarse suficiente en el contexto del empleo".

3. El Reglamento General de Protección de Datos

66. El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos



personales y a la libre circulación de esos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, es aplicable desde el 25 de mayo de 2018. Incorpora la mayoría de las disposiciones de la Directiva 95/46/CE y refuerza algunas de las medidas contenidas en ella.

IV. MATERIAL DE DERECHO COMPARADO

67. La siguiente información se obtuvo de la investigación del Tribunal sobre la legislación de los Estados miembros del Consejo de Europa, y en particular de un estudio que abarca cuarenta y dos Estados.

68. Los veintiocho Estados miembros de la Unión Europea cuentan con legislación que incorpora la Directiva 95/46/CE. Entre ellos, veintiún Estados han adoptado instrumentos que regulan específicamente la videovigilancia en el lugar de trabajo. La mayoría de los Estados que cuentan con esas normas prohíben la videovigilancia encubierta. Algunos de ellos (Alemania y el Reino Unido) lo permiten, sin embargo, en caso de sospecha de un delito o una falta grave.

69. En cuanto a los Estados que no son miembros de la Unión Europea, siete de ellos tienen normas específicas sobre la videovigilancia en el lugar de trabajo, tres Estados tienen reglamentos sobre la videovigilancia en general y cinco Estados sólo tienen legislación general sobre la reunión y el tratamiento de datos personales. Los Estados que tienen normas específicas exigen que esa vigilancia tenga un propósito legítimo y que se informe a los empleados. En un Estado (Suiza) se puede utilizar la videovigilancia encubierta en caso de sospecha de delito.

70. Casi todos los Estados permiten a toda persona que haya sido objeto de videovigilancia acudir a los tribunales para pedir indemnización por los daños sufridos y/o una orden de poner fin a la vigilancia o suprimir los datos obtenidos por ese medio. En algunos países, también se puede incurrir en responsabilidad penal. En todos los Estados miembros de la Unión Europea y en diez de los demás Estados, es posible presentar una denuncia ante una autoridad independiente de protección de datos personales, que tiene facultades para investigar e imponer sanciones.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. CUESTIONES PRELIMINARES

A. El *locus standi* (capacidad procesal)

71. El Tribunal observa que la segunda demandante, la Sra. A. Gancedo Giménez, falleció el 25 de octubre de 2018, mientras la causa estaba pendiente ante la Gran Sala. Su esposo y heredero legal, el Sr. J. López Martínez, expresó su deseo de continuar el procedimiento ante el Tribunal.

72. El Tribunal señala que, en varios casos en que un demandante falleció durante las actuaciones, ha tenido en cuenta el deseo expresado por los herederos o parientes cercanos de continuarlas (véase, entre otras autoridades, *Malhous c. la República Checa* (dec.) [GC], nº 33071/96, ECHR 2000-XII; *Angelov c. Bulgaria*, nº 44076/98, § 28, 22 de abril de 2004; y *Nicola c. Turquía*, nº 18404/91, § 15, 27 de enero de 2009).

73. En el presente caso, el Tribunal considera que el heredero de la segunda demandante puede tener un interés suficiente en que se siga examinando la demanda y, por lo tanto, reconoce su capacidad para actuar en su lugar.

B. El contenido del caso ante la Gran Sala

74. En sus observaciones orales ante la Gran Sala, el Gobierno pidió que el Tribunal sólo volviera a examinar la denuncia prevista en el artículo 8 del Convenio, respecto de la cual la Sala había constatado una violación en su sentencia de 9 de enero de 2018 y que fue objeto de la solicitud de remisión del Gobierno, aceptada por el panel de la Gran Sala. Añadieron que las demandantes no habían presentado ninguna solicitud de remisión en relación con las denuncias previstas en el artículo 6, respecto de las cuales la Sala no había constatado ninguna violación.



75. Las demandantes no formularon observaciones sobre la solicitud del Gobierno pero, no obstante, pidieron al Tribunal que revisara la conclusión de la Sala de que no se había producido ninguna violación.

76. El Tribunal reitera que el contenido y el alcance del "caso" remitido a la Gran Sala están delimitados por la decisión de la Sala sobre la admisibilidad (véase *K. y T. c. Finlandia* [GC], nº 25702/94, párrs. 140 y 41, CEDH 2001-VII, e *Ilseher c. Alemania* [GC], nº 10211/12 y 27505/14, párr. 100, 4 de diciembre de 2018). Así pues, el "asunto" remitido a la Gran Sala abarca necesariamente todos los aspectos de la solicitud que la Sala consideró admisibles y no se limita a la "cuestión grave" de importancia general o que afecta a la interpretación o aplicación del Convenio o de sus Protocolos, en virtud del artículo 43 del Convenio, respecto de la cual la solicitud de remisión ha sido aceptada por el grupo especial (véase *K. y T. c. Finlandia*, antes citado, §§ 140-41). Por consiguiente, en el presente caso, el examen de la Gran Sala se referirá a todas las denuncias previstas en los artículos 6 y 8 del Convenio que hayan sido declaradas admisibles por la Sala.

II. PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 8 DEL CONVENIO

77. Las demandantes alegaron que la decisión de su empleador de despedirlos se había basado en grabaciones obtenidas mediante videovigilancia en su lugar de trabajo, en violación de su derecho al respeto de su vida privada, y que, al negarse a declarar nulo su despido, los tribunales nacionales habían incumplido su deber de proteger ese derecho. Se basaron en el artículo 8 del Convenio, que dice lo siguiente:

“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 está 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, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”.



A. La sentencia de la Sala

78. En su sentencia de 9 de enero de 2018, la Sala consideró que el artículo 8 del Convenio era aplicable en el presente caso. Dado que la medida de videovigilancia controvertida había sido aplicada por un particular, examinó la denuncia desde el punto de vista de las obligaciones positivas del Estado y trató de determinar si las autoridades nacionales habían logrado un justo equilibrio entre el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada, por una parte, y el interés de su empleador en proteger sus derechos en relación con la organización y la gestión de sus bienes, por otra.

79. La Sala observó que, si bien la videovigilancia se había establecido debido a sospechas legítimas de robo, había sido de amplio alcance -no estaba limitada en el tiempo, afectaba a todos los empleados que trabajaban en las cajas y abarcaba todas las horas de trabajo- y había incumplido la obligación prevista en el derecho interno de informar previamente, a las personas a las que afectaba la recopilación y el tratamiento de sus datos personales, de la existencia, la finalidad y la aplicación de las medidas. Teniendo en cuenta esos factores, la Sala no compartía la opinión de los tribunales nacionales en cuanto a la proporcionalidad de la medida de videovigilancia adoptada por el empleador. Consideró, en particular, que los derechos del empleador podrían haberse asegurado informando a las demandantes, incluso de manera general, de la instalación de un sistema de videovigilancia.

80. En consecuencia, la Sala consideró que los tribunales nacionales no habían logrado un equilibrio justo entre el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada y los demás intereses en juego y que, por lo tanto, se había producido una violación del artículo 8 del Convenio.

B. La alegación preliminar del Gobierno

81. El Gobierno sostuvo que las demandantes podrían haber presentado una queja ante la Agencia Española de Protección de Datos, alegando una infracción de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal por parte del empleador, o podrían haber iniciado un procedimiento penal para denunciar una violación de su derecho al respeto de su vida privada. A su juicio, esos recursos podrían haber dado lugar a la imposición de una sanción



administrativa o penal al empleador. Llegaron a la conclusión de que las demandantes no habían agotado los recursos internos disponibles en el derecho interno.

82. Las demandantes afirmaron que la Agencia Española de Protección de Datos no era más que un órgano administrativo cuya autoridad se limitaba a imponer sanciones pecuniarias en caso de infracción de la legislación sobre protección de datos. Consideraban que tal sanción, si se impusiera a su empleador, no les reportaría la reparación del daño que les causó la violación de su derecho al respeto de su vida privada y su despido basado en dicha violación. Añadieron que no era obligatorio presentar una denuncia ante el organismo antes de acudir a los tribunales ordinarios, que eran plenamente competentes para interpretar y aplicar la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

83. El Tribunal observa que el Gobierno sólo planteó la cuestión del no agotamiento de los recursos internos por primera vez en sus alegatos escritos ante la Gran Sala. No aprecia en este caso ninguna circunstancia excepcional que pudiera haberlos eximido de su obligación, de conformidad con el artículo 55, de plantear su objeción preliminar antes de la adopción de la decisión de la Sala sobre la admisibilidad. Por lo tanto, considera que el Gobierno no puede plantear esa objeción en esta etapa del procedimiento y que debe ser desestimada (véase *Navalnyy c. Rusia* [GC], nº 29580/12 y otros 4, § 61, 15 de noviembre de 2018).

84. No obstante, en la medida en que los argumentos de las partes sobre la objeción de no agotamiento planteada por el Gobierno guardan relación con el fondo de la demanda de las demandantes en virtud del artículo 8 del Convenio, el Tribunal los examinará a continuación.

C. Aplicabilidad del artículo 8 del Convenio

1. Las observaciones de las partes

(a) Las demandantes



85. Las demandantes afirmaron que el hecho de haber sido filmadas continuamente en su lugar de trabajo durante toda su jornada laboral, sin su conocimiento y sin poder evadir la vigilancia, dio lugar a que se aplicara el artículo 8 del Convenio.

(b) El Gobierno

86. El Gobierno sostuvo que las demandantes habían estado trabajando en un lugar público, en contacto directo con el público. Consideraron que, a falta de un consenso entre los Estados miembros sobre si esa situación estaba comprendida en la noción de "vida privada", el Tribunal no debía ampliar ese concepto en consecuencia. Añadieron que la protección del artículo 8 no podía extenderse a la conducta delictiva.

2. La valoración del Tribunal.

(a) Principios derivados de la jurisprudencia del Tribunal

87. El Tribunal reitera que el concepto de "vida privada" es un término amplio que no puede ser objeto de una definición exhaustiva. Abarca la integridad física y psicológica de una persona. Por lo tanto, puede abarcar múltiples aspectos de la identidad física y social de la persona (véase, como ejemplo reciente, *Denisov c. Ucrania* [GC], nº 76639/11, § 95, 25 de septiembre de 2018). Se extiende en particular a los aspectos relativos a la identidad personal, como el nombre o la fotografía de una persona (véase *Schüssel c. Austria* (dec.), nº. 42409/98, 21 de febrero de 2002, y *Von Hannover c. Alemania* (nº 2) [GC], nº 40660/08 y 60641/08, § 95, CEDH 2012).

88. El concepto de vida privada no se limita a un "círculo interior" en el que el individuo puede vivir su propia vida personal sin interferencias externas, sino que también abarca el derecho a llevar una "vida social privada", es decir, la posibilidad de establecer y desarrollar relaciones con los demás y con el mundo exterior (véase *Bărbulescu c. Rumania* [GC], nº 61496/08, § 70, 5 de septiembre de 2017). No excluye las actividades profesionales a ese respecto (véase *Fernández Martínez c. España* [GC], nº 56030/07, § 110, CEDH 2014 (extractos); *Köpke c. Alemania* (dec.), nº 420/07, 5 de octubre de 2010; *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 71;



Antović y Mirković c. Montenegro, nº 70838/13, § 42, 28 de noviembre de 2017; y *Denisov*, citado anteriormente, § 100) o las actividades que tengan lugar en un contexto público (véase *Von Hannover* (nº 2), citado anteriormente, § 95). Así pues, existe una zona de interacción de una persona con otras, incluso en un contexto público, que puede entrar en el ámbito de la "vida privada" (véase *P.G. y J.H. c. el Reino Unido*, nº 44787/98, § 56, ECHR 2001-IX; *Perry c. el Reino Unido*, nº 63737/00, § 36, ECHR 2003-IX (extractos); y *Von Hannover* (Nº 2), citado anteriormente, § 95).

89. Hay una serie de elementos pertinentes a la consideración de si la vida privada de una persona se ve afectada por las medidas aplicadas fuera del hogar o de los locales privados de una persona. Dado que hay ocasiones en que las personas se involucran a sabiendas o intencionalmente en actividades que son o pueden ser registradas o comunicadas de manera pública, las expectativas razonables de una persona en cuanto a su vida privada pueden ser un factor significativo, aunque no necesariamente concluyente, en esta evaluación (véase *P.G. y J.H. c. el Reino Unido*, citado anteriormente, § 57; *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 73; y *Antović y Mirković*, citado anteriormente, § 43). En cuanto a la vigilancia de los actos de una persona mediante dispositivos fotográficos o de vídeo, las instituciones de la Convención han considerado que la vigilancia de los actos y movimientos de una persona en un lugar público mediante una cámara que no registró los datos visuales no constituye en sí misma una forma de injerencia en la vida privada (véase *Herbecq y la Asociación "Ligue des Droits de l'Homme" c. Bélgica*, nº 32200/96 y 32201/96, decisión de la Comisión de 14 de enero de 1998, Decisiones e informes 92-B, pág. 92, y *Perry*, citado anteriormente, § 41). No obstante, pueden surgir consideraciones sobre la vida privada una vez que exista un registro sistemático o permanente de esos datos personales, en particular imágenes de una persona identificada (véase *Peck c. el Reino Unido*, nº 44647/98, §§ 58-59, CEDH 2003-I; *Perry*, citado anteriormente, §§ 38 y 41; y *Vukota-Bojić c. Switzerland*, nº 61838/10, §§ 55 y 59, 18 de octubre de 2016). Como ha señalado el Tribunal a este respecto, la imagen de una persona constituye uno de los principales atributos de su personalidad, ya que revela las características únicas de la persona y la distingue de sus pares. El derecho de cada persona a la protección de su imagen es, pues, uno de los componentes esenciales del desarrollo personal y presupone el derecho a controlar el uso de esa imagen. Si bien en la mayoría de los casos el derecho a controlar dicho uso implica la posibilidad de que un individuo se niegue a publicar su imagen, también abarca el derecho del individuo a oponerse a la grabación, conservación y reproducción de la imagen por parte de otra persona (véase *Reklos y Davourlis c. Grecia*, nº 1234/05, § 40, 15 de enero de 2009, y *De La Flor Cabrera c. España*, 10764/09, § 31, 27 de mayo de 2014).



90. Para determinar si el artículo 8 es aplicable, el Tribunal también considera pertinente abordar la cuestión de si la persona en cuestión era el objetivo de la medida de seguimiento (véase *Perry*, citado anteriormente, § 40; *Köpke*, citado anteriormente; y *Vukota-Bojić*, citado anteriormente, §§ 56 y 58) o si los datos personales fueron procesados, utilizados o hechos públicos de una manera o en un grado que sobrepasa lo que los interesados podrían haber previsto razonablemente (véase *Peck*, citado anteriormente, §§ 62-63; *Perry*, citado anteriormente, §§ 40-41; y *Vukota-Bojić*, citado anteriormente, § 56).

91. En lo que respecta, más concretamente, a la cuestión de la videovigilancia en el lugar de trabajo, el Tribunal ha considerado que la videovigilancia realizada por un empleador sin el conocimiento del empleado, durante unas cincuenta horas en un período de dos semanas, y la utilización de las grabaciones de esta forma obtenidas en los procedimientos ante los juzgados de lo social para justificar su despido, interfirió en su derecho al respeto de su vida privada (véase *Köpke*, citado anteriormente). También se consideró que la vigilancia por vídeo no encubierta de los profesores universitarios mientras impartían clases, en la que las grabaciones se habían conservado durante un mes y podían ser consultadas por el decano de la facultad, había interferido en el derecho de los demandantes al respeto de su vida privada (véase *Antović y Mirković*, citados anteriormente, §§ 44-45).

(b) Aplicación de esos principios al presente caso

92. El Tribunal observa que en el presente caso las demandantes fueron objeto de una medida de videovigilancia aplicada por su empleador en su lugar de trabajo durante un período de diez días, dirigiendo las cámaras hacia la zona de cajas del supermercado y sus alrededores. Así pues, si bien las demandantes no fueron objeto de la videovigilancia, no se discute que los tres primeros de ellos, que trabajaban detrás de las cajas, podrían haber sido filmados durante toda su jornada laboral, mientras que las demandantes cuarto y quinto fueron filmados cuando pasaban por esa zona.

93. En cuanto a si las demandantes tenían una expectativa razonable de que se protegiera y respetara su vida privada, el Tribunal observa que su lugar de trabajo, un supermercado, estaba abierto al público y que las actividades que se filmaban allí, a saber, la realización de pagos por las compras de los clientes, no eran de carácter íntimo o privado. Por lo tanto, sus



expectativas en cuanto a la protección de su vida privada eran necesariamente limitadas. Sin embargo, incluso en lugares públicos, la creación de una grabación sistemática o permanente de imágenes de personas identificadas y el posterior procesamiento de las imágenes así grabadas podían plantear cuestiones que afectaban a la vida privada de las personas afectadas (véase el párrafo 89 supra y la jurisprudencia citada). El Tribunal observa que en el presente caso la legislación interna estableció un marco legal formal y explícito que obligaba a la persona responsable de un sistema de videovigilancia, incluso en un lugar público, a dar información previa a las personas vigiladas por dicho sistema (véanse los párrafos 47 y 50 supra). Además, las demandantes habían sido informados de la instalación por su empleador de otras cámaras de circuito cerrado en el supermercado, que eran visibles y estaban colocadas de manera que podían filmar las entradas y salidas de la tienda. En esas circunstancias, las demandantes tenían una expectativa razonable de que no serían objeto de videovigilancia en las demás zonas de la tienda sin ser informados de antemano.

94. En cuanto a la elaboración y utilización de las grabaciones de vídeo, el Tribunal observa que fueron vistas por varias personas que trabajaban para el empleador de las demandantes incluso antes de que se informara a las demandantes de su existencia. Además, constituyeron la base de su despido y se utilizaron como prueba en las actuaciones del Juzgado de lo Social.

95. Teniendo en cuenta lo que antecede, el Tribunal considera que el artículo 8 es aplicable en el presente caso.

D. Cumplimiento del artículo 8 del Convenio

1. Las alegaciones de las partes

(a) Las demandantes

96. Las demandantes comenzaron señalando que las únicas cuestiones que debían debatirse en el presente caso eran si se había infringido su derecho al respeto de su vida privada debido a la introducción de la medida de videovigilancia sin su conocimiento, así como el de los límites impuestos por el artículo 8 del Convenio sobre la vigilancia que un empleador tenía derecho a



utilizar contra sus empleados. Consideraron que, contrariamente a lo que había sugerido el Gobierno, la cuestión de su posible responsabilidad penal ya se había resuelto a nivel nacional y no podía ser objeto de debate ante el Tribunal.

97. Las demandantes reconocieron que un empleador debía poder instalar sistemas de vigilancia para proteger sus bienes, pero sostuvieron que este derecho debía limitarse para preservar el derecho de los empleados al respeto de su vida privada. Explicaron que, en el presente caso, ellas y todo el personal del supermercado habían sido filmados durante semanas, a lo largo de la jornada laboral, sin haber sido informados previamente. La vigilancia se había realizado vulnerando la legislación española, que preveía la obligación para el empleador, si no de obtener el consentimiento de los empleados, al menos de informarles previamente de la instalación de las cámaras y de sus derechos en virtud de la legislación sobre protección de datos. Si se hubieran dado tales indicaciones, se habría preservado tanto su derecho al respeto de su vida privada como los intereses del empleador. Las demandantes llegaron así a la conclusión de que, al negarse a considerar culpable esta omisión por parte del empleador, los tribunales nacionales no les habían concedido una protección suficiente en virtud del artículo 8 del Convenio.

98. Las demandantes opinaban que el presente caso debía distinguirse del de *Köpke c. Alemania* (decisión citada anteriormente) en varios puntos. Sostuvieron que en el caso *Köpke* no había habido una legislación específica sobre la videovigilancia en el lugar de trabajo y que el empleador había cumplido las condiciones establecidas por la jurisprudencia nacional, mientras que, en el presente caso, su empleador había violado la legislación nacional sin ser sancionado. Además, la vigilancia había sido más amplia en su caso porque se había introducido sin límite de tiempo, había continuado durante toda la jornada laboral y había supuesto la filmación no sólo de las empleadas bajo sospecha sino de todo el personal.

99. Las demandantes pidieron al Tribunal que siguiera el enfoque adoptado en su reciente sentencia en el caso *Bărbulescu c. Rumania* (citado anteriormente), un caso relativo a la vigilancia por un empleador de la utilización de la mensajería y la Internet por un empleado, que a su juicio establecía los criterios de proporcionalidad que debía cumplir toda injerencia de un empleador en el derecho a la privacidad de sus empleados. Sostuvieron que la medida adoptada por su empleador no cumplía claramente esos requisitos, dada la falta de información previa sobre la introducción de la videovigilancia y los derechos previstos en la legislación sobre protección de datos. Añadieron que esta medida no era proporcionada, ya



que los intereses del empleador podrían haberse salvaguardado al tiempo que se proporcionaba a los empleados la información exigida por la ley.

100. Las demandantes concluyeron que, al negarse a reconocer que la videovigilancia mediante cámaras ocultas había infringido su derecho al respeto de su vida privada y al considerar, en consecuencia, que sus despidos eran lícitos, los tribunales nacionales los habían privado de la protección a la que tenían derecho contra la injerencia indebida en su vida privada por parte de su empleador. Contrariamente a lo que había alegado el Gobierno, esta denuncia era distinta de las que habían presentado en virtud del artículo 6 del Convenio.

101. Por otra parte, en lo que respecta a la posibilidad de presentar una queja ante la Agencia Española de Protección de Datos, las demandantes repitieron los argumentos que habían esgrimido en respuesta a la objeción del Gobierno de que no se habían agotado los recursos internos (véase el párrafo 81 supra) y afirmaron que, incluso si esa Agencia hubiera constatado una infracción administrativa, la imposición de una sanción administrativa al empleador no habría proporcionado una reparación adecuada por la supuesta violación de su derecho al respeto de su vida privada. En cuanto a la posibilidad de solicitar una reparación en los tribunales civiles ordinarios, explicaron que esos tribunales no eran competentes en lo que respecta a las relaciones en virtud de un contrato de trabajo y que la jurisprudencia citada por el Gobierno a título de ejemplo, relativa a una situación en que la relación de trabajo se había roto dos años antes, no podía trasladarse al presente caso (véase el párrafo 49 supra). A su juicio, la principal consecuencia de la videovigilancia había sido su despido, respecto del cual sólo eran competentes los tribunales laborales.

(b) El Gobierno

102. El Gobierno observó que, como la violación de la privacidad alegada por las demandantes era atribuible a una empresa privada y no a las autoridades, la Gran Sala debía seguir el enfoque adoptado en el caso *Von Hannover (Nº 2) c. Alemania* (citado anteriormente), en el que el Tribunal había examinado si los tribunales nacionales habían sopesado los diversos intereses individuales en juego y habían logrado un justo equilibrio entre ellos. En su opinión, los tribunales españoles habían realizado ese ejercicio de equilibrio y habían tenido debidamente en cuenta el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada.



MINISTERIO
DE JUSTICIA

103. El Gobierno sostuvo que, aunque hubiera sido deseable que las demandantes hubieran sido informados de la instalación de las cámaras de circuito cerrado, las medidas adoptadas por el empleador no habían sido desproporcionadas. Observaron que las demandantes habían estado trabajando en una zona abierta al público, que habían sido informados de la instalación de determinadas cámaras de televisión de circuito cerrado tras las sospechas de robo y que habían cometido actos delictivos a sabiendas. La presente demanda era similar a la del caso *Köpke* y la distinción hecha por la sentencia de la Sala no estaba justificada. Explicaron a este respecto que la vigilancia había durado sólo diez días, del 15 al 25 de junio, fecha en la que se había convocado a los empleados bajo sospecha para una entrevista individual, y que se había dirigido no a todo el personal sino sólo a los que trabajaban en la zona de caja, que estaban en contacto directo con los clientes. En cambio, el presente caso debe distinguirse de *Bărbulescu*, ya que en ese caso la injerencia impugnada se refería al cumplimiento de las instrucciones del empleador, que el Tribunal consideró que "reducía a cero la vida social privada en el lugar de trabajo", mientras que la medida de videovigilancia de que se trataba perseguía un objetivo legítimo, a saber, arrojar luz sobre un delito del que había sido víctima la empresa. Añadieron que, como las demandantes habían trabajado en una zona en la que estaban en contacto directo con el público, sus expectativas de privacidad se habían reducido necesariamente en comparación con una situación que implicaba la confidencialidad de las comunicaciones intercambiadas a través de una cuenta de mensajería.

104. Además, basándose en sus argumentos en apoyo de su objeción de que no se habían agotado los recursos internos (véase el párrafo 81 supra), el Gobierno sostuvo que las demandantes podrían haber presentado una denuncia a la Agencia Española de Protección de Datos alegando un incumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. Esta agencia era un órgano independiente, facultado para supervisar la aplicación de la legislación sobre protección de datos e imponer multas a los infractores, mientras que los juzgados de lo social a los que las demandantes habían llevado su caso sólo tenían jurisdicción para pronunciarse sobre la legalidad de los despidos. El incumplimiento de la legislación sobre protección de datos no suponía automáticamente una violación del derecho al respeto de la vida privada, y estos dos conceptos no debían confundirse.

105. El Gobierno afirmó que las demandantes también podrían haber interpuesto una acción ante los tribunales civiles ordinarios para reclamar una indemnización por cualquier daño causado por la presunta violación de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. En apoyo de su argumento presentaron una sentencia del Tribunal Supremo, que había concedido una indemnización a un empleado por la transmisión ilícita de datos personales por parte de su antiguo empleador (véase el párrafo 49 supra).



MINISTERIO
DE JUSTICIA

106. El Gobierno llegó a la conclusión de que el Estado demandado había cumplido sus obligaciones positivas en virtud del artículo 8 del Convenio y que no debía incurrir en responsabilidad por las infracciones cometidas por una empresa privada o por el hecho de que las demandantes no hubieran denunciado dichas infracciones a las autoridades nacionales competentes.

2. Las alegaciones de los terceros.

107. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), interviniendo en calidad de tercera parte, expresó su preocupación por el hecho de que los Estados tal vez no protegieran suficientemente la privacidad de los trabajadores en el lugar de trabajo. Destacó que la protección de la privacidad en general y en las relaciones laborales en particular era un aspecto relativamente nuevo de la protección internacional de los derechos humanos y que los riesgos para la privacidad derivados de las nuevas tecnologías estaban aumentando. En su opinión, esta era la razón por la que la protección internacional, y en particular la europea, de los derechos humanos se había desarrollado en el sentido de que, independientemente de la cuestión del tratamiento permitido de los datos personales como tales, los interesados debían ser informados.

108. La CES subrayó que el derecho a ser informado de la recopilación de datos personales estaba expresamente reconocido en el derecho interno en virtud del párrafo 1 del artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. Destacando cómo varios instrumentos jurídicos europeos (tanto a nivel del Consejo de Europa como de la Unión Europea) habían abordado la protección de la privacidad, ya sea en la forma general de protección de los datos personales o más específicamente en el caso de la videovigilancia en el lugar de trabajo, llegó a la conclusión de que el derecho del interesado a ser informado antes del tratamiento de sus datos personales debía considerarse un derecho derivado del artículo 8 del Convenio, que constituía una salvaguardia procesal. Además, en las situaciones en que no se exigía dar información previa a los propios empleados, la notificación y consulta de sus representantes sería esencial.

3. La evaluación del Tribunal.



(a) Obligaciones positivas del Estado demandado

109. El Tribunal observa que, en el presente caso, la medida de videovigilancia denunciada por las demandantes fue impuesta por su empleador, una empresa privada, y por lo tanto no puede ser analizada como una “injerencia”, por parte de una autoridad estatal, en el ejercicio de los derechos del Convenio. No obstante, las demandantes consideraron que, al confirmar sus despidos sobre la base de esa videovigilancia, los tribunales nacionales no habían protegido eficazmente su derecho al respeto de su vida privada.

110. El Tribunal reitera que, si bien el objeto del artículo 8 es esencialmente el de proteger al individuo contra las injerencias arbitrarias de los poderes públicos, no se limita a obligar al Estado a abstenerse de tales injerencias: además de este compromiso principalmente negativo, pueden existir obligaciones positivas inherentes al respeto efectivo de la vida privada o familiar. Estas obligaciones pueden requerir la adopción de medidas destinadas a garantizar el respeto de la vida privada incluso en la esfera de las relaciones de los individuos entre sí (véase *Söderman c. Suecia* [GC], nº 5786/08, § 78, CEDH 2013, y *Von Hannover* (No. 2), citado anteriormente, § 98). Así pues, la responsabilidad del Estado puede quedar comprometida si los hechos denunciados se derivan de un incumplimiento por su parte de la obligación de garantizar a los interesados el disfrute de un derecho consagrado en el artículo 8 de la Convención (véase *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 110, y *Schüth c. Alemania*, nº 1620/03, §§ 54 y 57, TEDH 2010).

111. En consecuencia, de acuerdo con el enfoque que ha seguido en casos similares, el Tribunal considera que la denuncia debe examinarse desde el punto de vista de las obligaciones positivas del Estado en virtud del artículo 8 de la Convención (véase *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 110; *Köpke*, citado anteriormente, y *De La Flor Cabrera*, citado anteriormente, § 32). Aunque los límites entre las obligaciones positivas y negativas del Estado en virtud de la Convención no se prestan a una definición precisa, los principios aplicables son, no obstante, similares. En ambos contextos hay que tener en cuenta, en particular, el justo equilibrio que debe alcanzarse entre los intereses privados y públicos en pugna, sujeto en cualquier caso al margen de apreciación de que goza el Estado (véase *Palomo Sánchez y otros c. España* [GC], nº 28955/06 y otros 3, § 62, CEDH 2011, y *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 112). El margen de apreciación va de la mano de la supervisión europea, que abarca tanto la legislación como las decisiones que la aplican, incluso las dictadas por tribunales independientes. En el ejercicio de su función de supervisión, el Tribunal no tiene que sustituir a los tribunales nacionales, sino que debe examinar, a la luz del caso en su conjunto, si sus



decisiones son compatibles con las disposiciones del Convenio invocadas (véase *Peck*, antes citado, § 77, y *Von Hannover* (nº 2), antes citado, § 105).

112. La elección de los medios calculados para garantizar el cumplimiento del artículo 8 de la Convención en el ámbito de las relaciones de los particulares entre sí es, en principio, una cuestión que entra dentro del margen de apreciación de los Estados contratantes. Hay diferentes formas de garantizar el respeto de la vida privada y la naturaleza de la obligación del Estado dependerá del aspecto particular de la vida privada de que se trate (véase *Von Hannover* (Nº 2), citado anteriormente, § 104; *Söderman*, citado anteriormente, § 79; y *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 113).

113. El Tribunal ya ha sostenido que, en determinadas circunstancias, el cumplimiento de las obligaciones positivas impuestas por el artículo 8 exige que el Estado adopte un marco legislativo para proteger el derecho de que se trata (véase *X e Y c. los Países Bajos*, 26 de marzo de 1985, párrs. 23, 24 y 27, serie A, nº 91, y *M.C. c. Bulgaria*, nº. 39272/98, § 150, CEDH 2003-XII, relativo a los casos de agresión sexual a menores; y *Codarcea c. Rumania*, nº 31675/04, §§ 102-04, 2 de junio de 2009, en relación con la negligencia médica). En lo que respecta a los actos más graves, como la violación, esta obligación puede llegar a exigir la adopción de disposiciones de derecho penal (véase *M.C. c. Bulgaria*, citado anteriormente, § 150). Con respecto a los actos menos graves entre personas que pueden afectar a los derechos protegidos en virtud del artículo 8, el Tribunal considera que el artículo 8 deja a la discreción de los Estados la decisión de aprobar o no una legislación específica y verifica que los recursos existentes eran capaces de proporcionar una protección suficiente de los derechos en cuestión (véase, en relación con la protección de la integridad personal de un menor, *Söderman*, citado anteriormente, §§ 86-91; y en relación con el derecho a la protección de la imagen, *Von Hannover* (no. 2), citado anteriormente, §§ 95-126, y *Reklos y Davourlis*, citado anteriormente, §§ 34-43).

114. En lo que respecta, más concretamente, al control de los empleados en el lugar de trabajo, el Tribunal ha considerado que el artículo 8 deja a la discreción de los Estados la decisión de promulgar o no una legislación específica sobre la videovigilancia (véase *Köpke*, antes citado) o el control de la correspondencia y otras comunicaciones no profesionales de los empleados (véase *Bărbulescu*, antes citado, § 119). No obstante, ha señalado que, independientemente de la discreción de que gozan los Estados para elegir los medios más adecuados para la protección de los derechos en cuestión, las autoridades nacionales deben garantizar que la introducción por parte de un empleador de medidas de vigilancia que afecten



al derecho al respeto de la vida privada o la correspondencia de sus empleados sea proporcionada y vaya acompañada de medidas adecuadas y suficientes contra los abusos (véase *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 120, y *Köpke*, citado anteriormente).

115. En la sentencia *Bărbulescu*, el Tribunal estableció una serie de requisitos que debe cumplir todo control de la correspondencia y las comunicaciones de los empleados para no infringir el artículo 8 del Convenio (véase *Bărbulescu*, citado anteriormente, párr. 121). También determinó en ese fallo que, para garantizar el cumplimiento efectivo de esos requisitos, los empleados afectados debían tener acceso a un recurso ante un órgano judicial independiente con jurisdicción para determinar, al menos en cuanto al fondo, si se cumplían las condiciones pertinentes (ibíd., párr. 122).

116. El Tribunal opina que los principios establecidos en la sentencia *Bărbulescu*, varios de los cuales proceden de la decisión en el caso *Köpke*, que se refería a hechos similares a los del presente caso, se pueden trasladar, mutatis mutandis, a las circunstancias en que un empleador puede aplicar medidas de videovigilancia en el lugar de trabajo. Estos criterios deben aplicarse teniendo en cuenta la especificidad de las relaciones laborales y el desarrollo de las nuevas tecnologías, que pueden permitir la adopción de medidas cada vez más intrusivas en la vida privada de los empleados. En ese contexto, a fin de garantizar la proporcionalidad de las medidas de videovigilancia en el lugar de trabajo, los tribunales nacionales deben tener en cuenta los siguientes factores cuando sopesen los distintos intereses en conflicto:

i) Si se ha notificado al empleado la posibilidad de que el empleador adopte medidas de videovigilancia y la aplicación de esas medidas. Si bien en la práctica los empleados pueden ser notificados de diversas maneras, según las circunstancias fácticas particulares de cada caso, la notificación debe ser normalmente clara sobre la naturaleza de la vigilancia y debe darse antes de su aplicación.

ii) El alcance de la vigilancia por el empleador y el grado de intrusión en la vida privada del empleado. A este respecto, debe tenerse en cuenta el nivel de privacidad en la zona objeto de la vigilancia, así como las limitaciones de tiempo y espacio y el número de personas que tienen acceso a los resultados.



iii) Si el empleador ha dado razones legítimas para justificar la vigilancia y el alcance de la misma. Cuanto más intrusiva sea la vigilancia, más peso tendrá la justificación que se requiera.

iv) Si habría sido posible establecer un sistema de vigilancia basado en métodos y medidas menos intrusivos. A este respecto, debería evaluarse, a la luz de las circunstancias particulares de cada caso, si el objetivo perseguido por el empleador podría haberse logrado mediante una menor injerencia en la vida privada del empleado.

v) Las consecuencias de la vigilancia para el empleado sometido a ella. Se deberá tener en cuenta, en particular, la utilización por el empleador de los resultados de la vigilancia y si esos resultados se han utilizado para lograr el objetivo declarado de la medida.

vi) Si se han proporcionado al empleado las medidas apropiadas, especialmente cuando las operaciones de vigilancia del empleador sean de carácter intrusivo. Esas medidas pueden consistir, entre otras cosas, en el suministro de información a los empleados interesados o a los representantes del personal en cuanto a la instalación y el alcance de la vigilancia, la declaración de esa medida a un órgano independiente o la posibilidad de presentar una denuncia.

117. Así pues, el Tribunal comprobará en el presente caso si el derecho interno, y en particular su aplicación por los tribunales laborales que examinaron los casos de las demandantes, ofrece una protección suficiente, al ponderar los intereses en pugna, de su derecho al respeto de su vida privada.

(b) Aplicación al presente caso de los principios antes mencionados

118. En el presente caso, las obligaciones positivas impuestas al Estado por el artículo 8 del Convenio exigían que las autoridades nacionales establecieran un justo equilibrio entre dos intereses contrapuestos, a saber, por una parte, el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada y, por otra, la posibilidad de que su empleador garantizara la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de su empresa, en particular mediante el ejercicio de su autoridad disciplinaria.



119. El Tribunal observa en primer lugar que, en el momento de los hechos, la legislación española había establecido un marco jurídico destinado a proteger la vida privada de los empleados en situaciones como la del presente caso. Así, la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y la Instrucción 1/2006, específicamente sobre videovigilancia, preveían un cierto número de medidas y condiciones que debía cumplir cualquier medida de videovigilancia y el consiguiente tratamiento de datos personales. El incumplimiento de esas medidas podía dar lugar a sanciones administrativas y comprometer la responsabilidad civil de la persona responsable del tratamiento de los datos (véanse los párrafos 46 y 48 supra). Además, el párrafo 3 del artículo 20 del Reglamento de Empleo limitaba el recurso del empleador a la vigilancia, en lo que respecta al cumplimiento por los empleados de sus obligaciones laborales, exigiendo que las medidas adoptadas a ese respecto fueran compatibles con su dignidad humana. Además, las normas de procedimiento aplicables exigían a los tribunales nacionales que excluyeran toda prueba obtenida en violación de un derecho fundamental. Por último, la jurisprudencia de los tribunales ordinarios y del Tribunal Constitucional exige que las medidas que interfirieran en la vida privada de los trabajadores tengan un objetivo legítimo ("prueba de idoneidad"), sean necesarias para el cumplimiento del objetivo perseguido ("prueba de necesidad") y sean proporcionadas a las circunstancias de cada caso ("prueba de proporcionalidad estricta") (véanse los párrafos 54 y ss. supra).

120. En estas circunstancias, el Tribunal observa que el marco normativo que estaba en vigor en el derecho interno no es objeto del presente caso. En efecto, las demandantes no han puesto en duda la pertinencia de ese marco (véase el párrafo 97 supra), pero sostuvieron que fue precisamente la negativa de los tribunales laborales a extraer las conclusiones adecuadas del incumplimiento por el empleador de su obligación de derecho interno de proporcionar información lo que había violado el Convenio.

121. En consecuencia, el Tribunal examinará la manera en que los tribunales nacionales a los que apelaron las demandantes examinaron su denuncia de que se había violado su derecho al respeto de su vida privada en el lugar de trabajo y si, como argumentó el Gobierno, otros recursos de derecho interno podrían haberles proporcionado una protección adecuada.

122. El Tribunal comenzaría por señalar que los tribunales laborales identificaron los diversos intereses en juego, refiriéndose expresamente al derecho de las demandantes al respeto de su vida privada y al equilibrio que debe lograrse entre ese derecho y el interés del empleador en garantizar el buen funcionamiento de la empresa mediante el ejercicio de sus facultades de



gestión. De este modo, el Tribunal comprobará cómo han tenido en cuenta esos tribunales los factores antes mencionados al ponderar esos intereses.

123. En primer lugar, los tribunales nacionales consideraron, de conformidad con las exigencias de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que la instalación de la videovigilancia estaba justificada por razones legítimas, a saber, la sospecha, alegada por el gerente del supermercado debido a las importantes pérdidas registradas durante varios meses, de que se habían cometido robos. También tuvieron en cuenta el interés legítimo del empleador en adoptar medidas para descubrir y castigar a los responsables de las pérdidas, con el fin de garantizar la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de la empresa.

124. Los tribunales nacionales examinaron a continuación el alcance de la vigilancia y el grado de intrusión en la vida privada de las demandantes, y determinaron que la medida era limitada en cuanto a las zonas y el personal que se vigilaban -ya que las cámaras sólo cubrían la zona de caja, que probablemente era donde se producían las pérdidas- y que su duración no había superado lo necesario para confirmar las sospechas de robo. En opinión del Tribunal, esta evaluación no podía considerarse irrazonable. Señala que la vigilancia no abarcaba toda la tienda, sino que se centraba en las zonas alrededor de las cajas, donde probablemente se habían cometido los robos. Las tres demandantes que trabajaban como cajeras fueron efectivamente monitoreados por cámaras de circuito cerrado durante su día de trabajo. Como consecuencia de su trabajo en la empresa, no podían eludir estas grabaciones, que estaban dirigidas a todo el personal que trabajaba en la zona de caja, y que se realizaban de forma permanente y sin ninguna limitación (en cambio, *Köpke*, citado anteriormente, en relación con una solicitante que era a la vez dependiente y cajera de la tienda en cuestión, la medida de videovigilancia no cubría por tanto la totalidad de su lugar de trabajo). En cierta medida, se encontraban así en zonas limitadas (véase, *mutatis mutandis*, *Allan c. el Reino Unido*, nº 48539/99, § 35, ECHR 2002-IX, y *Perry*, citado anteriormente, §§ 39-43). En cuanto a las demandantes cuarta y quinta, las cámaras de circuito cerrado de televisión las filmaron cada vez que pasaron por la zona de caja.

125. Al mismo tiempo, cabe señalar que las tareas de las demandantes se realizaban en un lugar que estaba abierto al público e implicaba un contacto permanente con los clientes. A este respecto, el Tribunal considera que es necesario distinguir, en el análisis de la proporcionalidad de una medida de videovigilancia, los distintos lugares en los que se llevó a cabo la vigilancia, a la luz de la protección de la privacidad que un empleado podría razonablemente esperar. Esa expectativa es muy elevada en los lugares de carácter privado,



MINISTERIO
DE JUSTICIA

como los aseos o los vestuarios, en los que se justifica una mayor protección, o incluso la prohibición total de la videovigilancia (véanse, a este respecto, los instrumentos internacionales pertinentes citados en los párrafos 61 y 65 supra). Sigue siendo elevada en las zonas de trabajo cerradas, como las oficinas. Es manifiestamente inferior en los lugares visibles o accesibles a los compañeros o, como en el presente caso, al público en general.

126. En cuanto al alcance de la medida en el tiempo, el Tribunal observa que si bien, como alegaron las demandantes, el empleador no había fijado de antemano la duración de la videovigilancia, en realidad ésta duraba diez días y cesaba en cuanto se identificaba a los empleados responsables. Por consiguiente, la duración de la vigilancia no parece excesiva en sí misma (compárese con *Köpke*, citado anteriormente, donde una duración de catorce días no se consideró desproporcionada). Por último, sólo el gerente del supermercado, el representante legal de la empresa y el representante sindical vieron las grabaciones obtenidas mediante la videovigilancia impugnada antes de que los propios demandantes fueran informados. Teniendo en cuenta estos factores, el Tribunal considera que la intrusión en la vida privada de las demandantes no alcanzó un alto grado de gravedad.

127. En cuanto a las consecuencias de la vigilancia impugnada para las demandantes, el Tribunal considera que fueron importantes porque los empleados afectados fueron despedidos sobre la base de las grabaciones obtenidas por ese medio. No obstante, observa, como también señalaron los tribunales nacionales, que la videovigilancia y las grabaciones no fueron utilizadas por el empleador para ningún otro fin que el de localizar a los responsables de las pérdidas registradas de bienes y adoptar medidas disciplinarias contra ellos (compárese con *Peck*, citado anteriormente, §§ 62-63, en el que las imágenes grabadas por una cámara de circuito cerrado de televisión de lugares públicos que mostraban el intento de suicidio del demandante se habían distribuido a los medios de comunicación).

128. Los tribunales nacionales consideraron además que, en las circunstancias del caso, no había ningún otro medio de cumplir el objetivo legítimo perseguido y que, por consiguiente, la medida debía considerarse "necesaria" en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (véase el párrafo 33 supra). Aunque hubiera sido deseable que los tribunales nacionales examinaran más a fondo la posibilidad de que el empleador hubiera recurrido a otras medidas que supusieran una menor intrusión en la vida privada de los empleados, el Tribunal no puede dejar de señalar que la magnitud de las pérdidas identificadas por el empleador hacía pensar que los robos habían sido cometidos por varias personas y que la facilitación de información a cualquier empleado podría muy bien haber desvirtuado el



MINISTERIO
DE JUSTICIA

objetivo de la videovigilancia, que era, como señalaron esos tribunales, descubrir a los responsables de los robos, pero también obtener pruebas para utilizarlas en los procedimientos disciplinarios contra ellos.

129. El Tribunal observa además que el derecho interno prescribió cierto número de medidas con el fin de impedir toda injerencia indebida en los derechos de las personas cuyos datos personales fueron objeto de recogida o tratamiento. La Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal en particular confería a esas personas el derecho a ser informadas de antemano de esas medidas, como se dispone en el artículo 5 de la Ley, junto con el derecho de acceso, rectificación y supresión respecto de los datos recogidos. La exigencia de proporcionalidad en la recogida y utilización de las imágenes obtenidas mediante videovigilancia se estableció expresamente en la Instrucción 1/2006 y, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, los tribunales nacionales debían examinar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de esas medidas a la luz de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución (véanse los párrafos 47, 50 y 54 supra).

130. En cuanto a si, por último, se había informado a las demandantes de la instalación de la videovigilancia, el Tribunal observa que no se discute que se habían instalado dos tipos de cámaras en el supermercado en el que trabajaban: por una parte, cámaras visibles dirigidas hacia las entradas y salidas de la tienda, de las que el empleador había informado al personal; y, por otra, cámaras ocultas dirigidas hacia las zonas de caja, de las que no se había informado ni a las demandantes ni a los demás miembros del personal. En las observaciones de las partes se afirmaba que se habían colocado uno o más carteles de información en el supermercado para informar al público la presencia de cámaras de circuito cerrado de televisión, pero no se ha determinado el contenido exacto de la información de esos tableros.

131. El Tribunal observa que, si bien tanto la legislación española como las normas internacionales y europeas pertinentes no parecen exigir el consentimiento previo de las personas sometidas a videovigilancia o, más en general, de las personas a las que se recaban sus datos personales, esas normas establecen que, en principio, es necesario informar a las personas interesadas, de manera clara y previa a su aplicación, de la existencia y las condiciones de esa recogida de datos, aunque sólo sea de manera general (véanse los párrafos 47, 60 y 63 supra). Considera que el requisito de transparencia y el consiguiente derecho a la información son de carácter fundamental, en particular en el contexto de las relaciones laborales, en las que el empleador tiene importantes facultades con respecto a los empleados y debe evitarse todo abuso de esas facultades (véanse los párrafos 61 y 62 y 64 y 65 supra). No



MINISTERIO
DE JUSTICIA

obstante, cabe señalar que el suministro de información a la persona objeto de la vigilancia y su alcance constituyen sólo uno de los criterios que deben tenerse en cuenta para evaluar la proporcionalidad de una medida de este tipo en un caso determinado. Sin embargo, si no se dispone de esa información, las medidas derivadas de los demás criterios serán aún más importantes.

132. En el presente caso, el Tribunal observa que los tribunales de trabajo que examinaron las reclamaciones de las demandantes llevaron a cabo un ejercicio de equilibrio detallado entre, por una parte, su derecho al respeto de su vida privada y, por otra, el interés del empleador en garantizar la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de la empresa. Observa que los criterios de proporcionalidad establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y seguidos en el presente caso se aproximan a los que ha desarrollado en su propia jurisprudencia. Así pues, los tribunales nacionales verificaron si la videovigilancia estaba justificada por una finalidad legítima y si las medidas adoptadas a tal efecto eran adecuadas y proporcionadas, observando en particular que la finalidad legítima perseguida por el empleador no podía alcanzarse con medidas menos intrusivas para los derechos de las demandantes.

133. Es cierto que los tribunales laborales no tuvieron en cuenta el hecho de que el empleador, como alegaban las demandantes, no les había facilitado la información previa requerida por el artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, al considerar que la cuestión era irrelevante y no podía poner en tela de juicio la proporcionalidad, en sentido constitucional, de la medida, siempre que se cumplieran los demás criterios establecidos por el Tribunal Constitucional. Dada la importancia del derecho a la información en esos casos, el Tribunal considera que sólo un requisito primordial relativo a la protección de intereses públicos o privados importantes podría justificar la falta de información previa.

134. Sin embargo, en las circunstancias específicas del presente caso, teniendo en cuenta en particular el grado de intrusión en la privacidad de las demandantes (véanse los párrafos 125 y 26 supra) y las razones legítimas que justifican la instalación de la videovigilancia, el Tribunal considera que los tribunales de trabajo pudieron, sin sobrepasar el margen de apreciación concedido a las autoridades nacionales, considerar que la injerencia en la privacidad de las demandantes era proporcionada (véase, para una situación similar, *Köpke*, citado supra). Así pues, si bien no puede aceptar la proposición de que, en términos generales, la más mínima sospecha de apropiación indebida o de cualquier otro acto ilícito por parte de los empleados



MINISTERIO
DE JUSTICIA

podría justificar la instalación de una videovigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de una sospecha razonable de que se ha cometido una falta grave y la magnitud de las pérdidas identificadas en el presente caso pueden parecer una justificación de peso. Esto es tanto más cierto en una situación en la que el buen funcionamiento de una empresa se ve amenazado no sólo por la sospecha de mala conducta de un solo empleado, sino más bien por la sospecha de una acción concertada de varios empleados, ya que esto crea una atmósfera general de desconfianza en el lugar de trabajo.

135. Además, como sostuvo el Gobierno, las demandantes tenían otros recursos a su disposición, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, con el fin concreto de obtener sanciones por las infracciones de esa legislación. Así pues, las demandantes podrían haber denunciado ante el Organismo de Protección de Datos el incumplimiento por parte del empleador de su obligación de proporcionar información previa, como se exige en el artículo 5 de esa Ley. El organismo estaba facultado para investigar la presunta infracción de la ley e imponer sanciones financieras a la persona responsable. También podría haber remitido el asunto a los tribunales ordinarios a fin de obtener reparación por la presunta violación de sus derechos en virtud de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. El Tribunal observa a este respecto que, si bien la jurisprudencia citada por el Gobierno (véase el párrafo 49 supra) se refiere efectivamente a una situación que no es idéntica a la del presente caso, el derecho a obtener reparación por los daños causados por una violación de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal estaba expresamente previsto en el artículo 19 de dicha ley y no hay razón para poner en duda la eficacia de ese recurso en este momento.

136. Así pues, el derecho interno había puesto a disposición de las demandantes otros recursos para garantizar la protección específica de los datos personales, pero éstos optaron por no utilizarlos. El Tribunal reitera a este respecto que la protección efectiva del derecho al respeto de la vida privada en el marco de la videovigilancia en el lugar de trabajo puede garantizarse por diversos medios, que pueden corresponder al derecho laboral pero también al derecho civil, administrativo o penal (véase, *mutatis mutandis*, *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 116).

137. En estas circunstancias, teniendo en cuenta las importantes medidas que ofrece el marco jurídico español, incluidos los recursos que las demandantes no utilizaron, y el peso de las consideraciones que justifican la videovigilancia, tal como las han tenido en cuenta los tribunales nacionales, el Tribunal concluye que las autoridades nacionales no incumplieron sus



obligaciones positivas en virtud del artículo 8 del Convenio como para sobrepasar su margen de apreciación. Por consiguiente, no ha habido ninguna violación de esa disposición.

III. PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 6 DEL CONVENIO

138. En virtud del artículo 6 del Convenio, las demandantes se quejaron de que las grabaciones obtenidas en violación de su derecho al respeto de su vida privada habían sido admitidas y utilizadas como prueba por los tribunales laborales.

139. Las demandantes tercera, cuarta y quinta alegaron además que el reconocimiento de la validez de los acuerdos de conciliación que habían firmado, supuestamente a raíz de una manipulación engañosa por parte del empleador, también había vulnerado su derecho a un juicio justo.

140. Las partes pertinentes del artículo 6 disponen lo siguiente:

“1. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa[mente] por un Tribunal...”

A. Sentencia de la Sala.

141. En su sentencia de 9 de enero de 2018, la Sala reiteró que, a fin de evaluar el cumplimiento del artículo 6 del Convenio, debía determinar si el procedimiento en su conjunto, incluida la forma en que se habían practicado las pruebas, había sido justo. Al comprobar que las demandantes habían podido impugnar tanto la autenticidad como la admisión como prueba de las grabaciones obtenidas mediante videovigilancia y que éstas no eran las únicas pruebas en las que los tribunales habían basado sus decisiones, la Sala concluyó que no se había producido ninguna violación del artículo 6 en este punto.

142. En cuanto a los acuerdos de conciliación, la Sala consideró que los tres demandantes en cuestión habían tenido amplias posibilidades de impugnar su validez ante los tribunales



nacionales, que habían considerado, sin ninguna apariencia de arbitrariedad, que ninguna coacción por parte del empleador había viciado el consentimiento de las demandantes. Así pues, consideró que tampoco se había producido ninguna violación del artículo 6 en este punto.

B. Las alegaciones de las partes

1. Las demandantes

143. Las demandantes afirmaron que los tribunales nacionales habían basado sus decisiones principalmente en grabaciones obtenidas por su empleador de manera ilícita y en violación de su derecho a la privacidad. En consecuencia, a su juicio, la mera admisión de esas grabaciones como prueba suponía una violación del artículo 6 del Convenio. Las demandantes afirmaron además que tanto la obtención de esas pruebas como su utilización en el procedimiento constituían un abuso por parte del empleador de su posición dominante y una violación de la igualdad de armas. A este respecto, señalaron que no habían tenido conocimiento de la existencia de la videovigilancia y que no habían tenido acceso a las grabaciones hasta que se hubieran presentado como prueba en el contexto de los procedimientos judiciales en los que eran partes. En cuanto a las demás pruebas, en particular el testimonio de los testigos, en el que se habían basado los tribunales nacionales, habían sido "viciadas" por la visualización previa de las grabaciones por parte de los interesados.

144. Las demandantes tercera, cuarta y quinta argumentaron además que, cuando firmaron los acuerdos de conciliación, fueron engañados en cuanto a la importancia de la concesión hecha por su empleador. Afirmaron que la ley obligaba a toda persona a denunciar un delito al tener conocimiento del mismo y que, por lo tanto, el empleador no podía renunciar válidamente al derecho de presentar una denuncia penal. En esas circunstancias, los tribunales deberían haber declarado nulos los acuerdos de conciliación y haberlos excluido del expediente. En apoyo de su argumentación, presentaron una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 19 de octubre de 2010, en el caso de una de sus compañeras, la Sra. D.

2. El Gobierno



145. El Gobierno estuvo de acuerdo con las conclusiones de la sentencia de la Sala, que invitó a la Gran Sala a confirmar. En cuanto al uso de las grabaciones realizadas mediante videovigilancia, afirmaron que las grabaciones se habían utilizado meramente para complementar otras pruebas del expediente y que las demandantes habían tenido la oportunidad de impugnar su uso y autenticidad en los tribunales nacionales.

146. En cuanto a los acuerdos de conciliación, el Gobierno sostuvo que, como habían determinado los tribunales nacionales, se habían firmado sin ninguna presión por parte del empleador. Afirmaron que eran las demandantes quienes habían incumplido esos acuerdos al plantear el asunto ante el Juzgado de lo Social a pesar del compromiso asumido y que, aun así, sus apelaciones habían sido debidamente examinadas por los tribunales. Sostuvieron que, si bien esos tribunales habían tenido en cuenta el reconocimiento de los hechos por parte de las demandantes, tal como se reflejaba en los acuerdos, también habían dispuesto de otras pruebas. Por último, en lo que respecta al caso de la Sra. D., citado por las demandantes, explican que, si bien es cierto que el Tribunal Superior anuló una sentencia inicial porque, según esa sentencia, el acuerdo de conciliación en cuestión había privado a la empleada de su derecho a entablar una acción judicial, los tribunales que examinaron el caso después de su remisión consideraron finalmente que el acuerdo era, no obstante, válido y podía servir para probar el reconocimiento de los hechos por la persona interesada.

C. Las observaciones de los terceros intervinientes.

147. La Confederación Europea de Sindicatos opinó que una sentencia basada principalmente en grabaciones de videovigilancia encubierta infringía el artículo 6 del Convenio.

148. En cuanto a los acuerdos de conciliación firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta, la CES señaló que esos acuerdos se utilizaban a menudo cuando los trabajadores se enfrentaban a una presunta conducta indebida, lo que creaba una situación en la que los empleados se sentían bajo una presión específica, no estaban debidamente asesorados y no estaban en condiciones de exigir el reconocimiento de sus derechos procesales y sustantivos. La CES llegó a la conclusión de que la especificidad de las relaciones laborales requería un enfoque cauteloso del reconocimiento de esos acuerdos.

D. La valoración del Tribunal



1. Principios generales

149. El Tribunal reitera que su único deber, de conformidad con el artículo 19 del Convenio, es velar por la observancia de los compromisos contraídos por los Estados Partes en el Convenio. En particular, no es competente para tramitar una demanda en la que se alegue que los tribunales nacionales han cometido errores de hecho o de derecho, excepto cuando considere que dichos errores pueden haber supuesto una posible violación de alguno de los derechos y libertades establecidos en el Convenio. Si bien el artículo 6 garantiza el derecho a un juicio justo, no establece ninguna norma sobre la admisibilidad de las pruebas como tales, que es fundamentalmente una cuestión que debe regularse en la legislación nacional (véase *Schenk c. Suiza*, 12 de julio de 1988, § 45, Serie A Nº 140, y *García Ruiz c. España* [GC], nº 30544/96, § 28, ECHR 1999-I). Normalmente, cuestiones como la importancia que los tribunales nacionales conceden a determinadas pruebas o a las conclusiones o evaluaciones que se someten a su consideración no son de la incumbencia del Tribunal. El Tribunal no debe actuar como un tribunal de cuarta instancia y, por lo tanto, no cuestionará, en virtud del artículo 6, párrafo 1, la sentencia de los tribunales nacionales, a menos que sus conclusiones puedan considerarse arbitrarias o manifiestamente irrazonables (véase *Bochan c. Ucrania* (Nº 2) [GC], nº 22251/08, § 61, CEDH 2015).

150. Por consiguiente, no corresponde al Tribunal determinar, como cuestión de principio, si determinados tipos de pruebas - por ejemplo, las pruebas obtenidas ilegalmente en virtud del derecho interno - pueden ser admisibles. La pregunta que debe responderse es si el procedimiento en su conjunto, incluida la forma en que se obtuvieron las pruebas, fue justo. Esto implica un examen de la ilegalidad en cuestión y, cuando se trate de la violación de otro derecho del Convenio, la naturaleza de la violación constatada (véase *P.G. y J.H. c. el Reino Unido*, citado anteriormente, § 76, y *Gäfgen c. Alemania* [GC], nº 22978/05, § 163, CEDH 2010).

151. En lo que respecta a la naturaleza de la ilegalidad o de la violación del Convenio, si bien la utilización de pruebas obtenidas como resultado de una medida que se haya considerado contraria al artículo 3 siempre plantea graves problemas en cuanto a la equidad del proceso (véase *Gäfgen*, citado anteriormente, § 165), la cuestión de si la utilización como prueba de la información obtenida en violación del artículo 8 o del derecho interno hizo que un juicio en su conjunto fuera injusto, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 6, tiene que determinarse teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso, incluido el respeto de los derechos de



defensa del solicitante y la calidad e importancia de las pruebas en cuestión. En particular, debe examinarse si se dio al solicitante la oportunidad de impugnar la autenticidad de las pruebas y de oponerse a su utilización. Además, debe tenerse en cuenta la calidad de las pruebas, así como la cuestión de si las circunstancias en que se obtuvieron ponen en duda su fiabilidad o exactitud (véase *Schenk*, antes citado, §§ 46-48; *P.G. y J.H. c. el Reino Unido*, antes citado, §§ 77-79; y *Gäfgen*, antes citado, § 164). Si bien no se plantea necesariamente un problema de equidad cuando las pruebas obtenidas no están respaldadas por otro material, cabe señalar que cuando las pruebas son muy sólidas y no existe el riesgo de que no sean fiables, la necesidad de pruebas de apoyo es consecuentemente más débil (véase *Gäfgen*, citado anteriormente, § 164).

152. El Tribunal observa que los principios establecidos anteriormente sobre la admisibilidad de las pruebas se desarrollaron en un contexto de derecho penal, aunque ya ha tenido ocasión de aplicarlos en un caso relativo a la equidad de los procedimientos civiles (véase *Vukota-Bojić*, citado anteriormente, §§ 92-100). Observa que, si bien las garantías de un "juicio justo" no son necesariamente las mismas en los procedimientos de derecho penal que en los de derecho civil, ya que los Estados tienen un mayor margen de maniobra para tratar las causas civiles, puede no obstante inspirarse, al examinar la equidad de los procedimientos de derecho civil, en los principios desarrollados en el ámbito penal del artículo 6 (véase *Carmel Saliba c. Malta*, nº 24221/13, § 67, 29 de noviembre de 2016). En el presente caso, el Tribunal considera que los principios en cuestión son aplicables a su examen de la equidad de los procedimientos civiles en cuestión.

2. Aplicación al presente caso

153. El Tribunal examinará la denuncia de violación del artículo 6, presentada por las cinco demandantes sobre la base de la admisión como prueba de grabaciones de videovigilancia, y luego la denuncia de violación de esa disposición presentada por las demandantes tercera, cuarta y quinta respecto de la aceptación de los acuerdos de conciliación firmados por ellos.

(a) Consideración de las imágenes de la videovigilancia como parte de las pruebas

154. El Tribunal señala que no ha constatado una violación del artículo 8 del Convenio debido a la videovigilancia a la que se sometió a las demandantes (véase el párrafo 137 supra). Sin



embargo, observa que las demandantes argumentaron que la videovigilancia se había instalado en contravención de la obligación legal, en virtud del derecho interno, de proporcionar información previa y que los tribunales de trabajo no abordaron esa cuestión, al considerarla no pertinente (véase el párrafo 34 supra). Por consiguiente, el Tribunal examinará si la utilización como prueba de las imágenes obtenidas por medio de la videovigilancia de que se trata menoscabó la equidad del procedimiento en su conjunto.

155. El Tribunal comienza señalando que, en el contexto del procedimiento ante el Juzgado de lo Social, las demandantes tuvieron acceso a las grabaciones obtenidas mediante la videovigilancia impugnada y pudieron impugnar su autenticidad y oponerse a su utilización como prueba. Los tribunales nacionales examinaron el argumento de las demandantes de que las grabaciones debían excluirse del expediente del caso porque se habían obtenido infringiendo un derecho fundamental y en sus decisiones dieron amplios razonamientos sobre este punto. Así pues, consideraron que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la videovigilancia no se había realizado en violación del derecho de las demandantes al respeto de su vida privada. Además, consideraron que las imágenes obtenidas de la videovigilancia no eran los únicos elementos de prueba del expediente.

156. En lo que respecta a la calidad de las pruebas, el Tribunal observa que las demandantes no impugnaron en ningún momento la autenticidad o la exactitud de las imágenes grabadas mediante la videovigilancia, y que su principal queja se basaba en la falta de información previa sobre la instalación de las cámaras. Los tribunales nacionales, por su parte, consideraron que las grabaciones presentaban suficientes garantías de autenticidad. Dadas las circunstancias en que se obtuvieron las grabaciones, el Tribunal no ve ninguna razón para cuestionar su autenticidad o fiabilidad. Por lo tanto, considera que constituían pruebas sólidas que no tenían por qué ser corroboradas por otros materiales.

157. No obstante, el Tribunal observa que las grabaciones en cuestión no fueron las únicas pruebas en las que los tribunales nacionales basaron sus conclusiones. De sus decisiones se desprende que también tuvieron en cuenta las declaraciones de las demandantes, el testimonio del gerente del supermercado, del representante legal de la empresa y del representante del personal -a quienes las demandantes habían admitido la conducta indebida- y el informe pericial en el que se comparaban las imágenes grabadas por la videovigilancia y los recibos de caja. El Tribunal observa que los recibos de caja, que constituyen una prueba objetiva que no puede ser "viciada" por el visionado de las grabaciones, mostraban que un número importante de compras se habían cancelado sin pago. En cuanto a las demandantes



tercera, cuarta y quinta, los tribunales también se basaron en el reconocimiento de los hechos en los acuerdos de liquidación que habían firmado. Tras examinar el conjunto de estas pruebas, consideraron que los hechos estaban ampliamente establecidos.

158. A la luz de lo anterior, el Tribunal considera que la utilización como prueba de las imágenes obtenidas por videovigilancia no menoscabó la equidad del procedimiento en el presente caso.

(b) Examen de los acuerdos de conciliación firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta

159. El Tribunal comenzaría observando que los tribunales nacionales aceptaron los acuerdos de transacción firmados por estos tres demandantes, al considerar que su consentimiento no había sido viciado. Sin embargo, a diferencia del Juzgado de lo Social, que había considerado que, al firmar esos acuerdos, habían renunciado a su derecho a entablar acciones judiciales, el Tribunal Superior, al resolver en apelación, consideró que esos acuerdos no constituían una renuncia de las demandantes a su derecho de acceso a un tribunal y examinó el caso en cuanto al fondo. Consideró que los acuerdos daban efecto a la aceptación inequívoca por las demandantes de la decisión del empleador de rescindir sus contratos de trabajo por los motivos expuestos en la carta de despido. En esas circunstancias, el Tribunal considera que la denuncia, tal como fue presentada por las demandantes, se refiere a la evaluación por los tribunales nacionales de la validez y la importancia de las pruebas.

160. A este respecto, observa que los tres demandantes pudieron impugnar la validez de los acuerdos de conciliación y oponerse a su admisión como prueba. Los tribunales nacionales analizaron todos los argumentos presentados por las demandantes y consideraron que las circunstancias del presente caso no indicaban ninguna intimidación o engaño por parte del empleador. Examinaron las circunstancias en las que se habían firmado los acuerdos y comprobaron que la presencia del representante sindical en el momento de la firma, el reconocimiento previo de los actos por parte de las demandantes durante una reunión con dicho representante y el hecho de que otros empleados despedidos no hubieran firmado el acuerdo propuesto por el empleador, descartaban cualquier indicio de coacción. Sus conclusiones a este respecto no parecen ni arbitrarias ni manifiestamente irrazonables. Por último, como ya se ha señalado, los tribunales nacionales basaron sus decisiones en diversos elementos de prueba (véase el párrafo 157 supra).



MINISTERIO
DE JUSTICIA

161. Habida cuenta de estas observaciones, no hay motivo para que el Tribunal ponga en tela de juicio las conclusiones de los tribunales nacionales en cuanto a la validez y el peso de los acuerdos de transacción firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta. Por consiguiente, el Tribunal constata que tampoco se ha violado el artículo 6 sobre este punto.

POR ESTAS RAZONES, EL TRIBUNAL

1. Declara, por unanimidad, que el heredero legal de la segunda demandante está en condiciones de continuar el presente procedimiento en su lugar;
2. Desestima, por unanimidad, la objeción preliminar del Gobierno;
3. Sostiene, por catorce votos a favor y tres en contra, que no ha habido violación del artículo 8 del Convenio;
4. Declara, por unanimidad, que no se ha violado el artículo 6 del Convenio por la utilización como prueba de las grabaciones obtenidas mediante videovigilancia;
5. Declara, por unanimidad, que no se ha violado el artículo 6 del Convenio debido a la aceptación de los acuerdos de conciliación firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta.

Redactada en inglés y francés, y emitida en una audiencia pública en el Edificio de Derechos Humanos de Estrasburgo, el 17 de octubre de 2019

Søren Prebensen

Secretario Adjunto

Linos-Alexandre Sicilianos

Presidente

De conformidad con el artículo 45.2 del Convenio y el artículo 74.2 del Reglamento de la Sala, se adjuntan a la presente sentencia los siguientes votos particulares: De Gaetano, Yudkivska and Grozev unidos a esta sentencia.

L.A.S.



MINISTERIO
DE JUSTICIA

S.C.P.

ANEXO

Listado de demandantes

Demanda no. 1874/13	Isabel LÓPEZ RIBALDA, nacida 1963, residente en Sant Celoni
Demanda no. 8567/13	María Ángeles GANCEDO GIMÉNEZ, nacida en 1967, fallecida en 2018 Maria Del Carmen RAMOS BUSQUETS, nacida en 1969, residente en Sant Celoni Pilar SABORIDO APRESA, nacida en 1974, residente en Sant Celoni. Carmen Isabel POZO BARROSO, nacida en 1974, residente en Sant Pere de Vilamajor

VOTO PARTICULAR CONJUNTO DE LOS JUECES

DE GAETANO, YUDKIVSKA AND GROZEV

1. Disentimos respetuosamente de la opinión de nuestros colegas según la cual el artículo 8 del Convenio no fue violado en el presente caso. Compartiríamos la posición de nuestros colegas de la Sala que consideraron que, a la luz de la legislación interna vigente, los tribunales nacionales no habían logrado un equilibrio justo entre el derecho de las demandantes al



respeto de su vida privada en virtud del artículo 8 del Convenio y el interés de su empleador en la protección de sus derechos de propiedad.

2. Este caso demuestra la creciente influencia y control que la tecnología tiene en nuestro mundo, y más particularmente, la recogida y uso de nuestros datos personales en nuestras actividades cotidianas. Como instrumento vivo, el Convenio, y por lo tanto el Tribunal, no sólo tiene que reconocer la influencia de las tecnologías modernas, sino que también tiene que desarrollar medidas legales más adecuadas para asegurar el respeto de la vida privada de los individuos.

3. El uso generalizado de los datos personales en los tiempos modernos era ya, hace ocho años, una esfera en la que el Tribunal expresó la necesidad de “mayor vigilancia”, cuando oyó el caso bastante similar de *Köpke c. Alemania* ((dec.), nº 420/07, 5 de octubre de 2010). Desde entonces, se han desarrollado considerablemente las tecnologías de vigilancia y los datos recogidos con ellas. Estas nuevas tecnologías permiten que los datos almacenados puedan ser vistos por cualquier persona, en cualquier lugar y en cualquier momento, con poco control y sin apenas rastro, lo que pone en tela de juicio la conclusión mayoritaria en el presente caso de que “sólo el gerente del supermercado, el representante legal de la empresa y el representante sindical vieron las grabaciones obtenidas mediante la videovigilancia impugnada” (párrafo 126).

4. En otras palabras, las nuevas tecnologías han cambiado radicalmente la facilidad con que se puede llevar a cabo y transmitir la videovigilancia, multiplicando así de manera significativa la posible violación de los derechos de privacidad en virtud del artículo 8 del Convenio. Precisamente por esta razón es necesario que, a nivel nacional, el marco legislativo sea claro y previsible en relación con los casos relativos a la vigilancia electrónica. Esto resulta crucial en casos como el presente, en el que un empleador utiliza la videovigilancia encubierta en el lugar de trabajo. Así pues, nuestro desacuerdo de principio con la mayoría se deriva de su aprobación de una respuesta jurídica a la cuestión particular que sólo se desarrolló después de los hechos y en relación con un caso concreto. Si bien ese enfoque, en el que se da a los tribunales nacionales un margen de maniobra para elaborar una respuesta jurídica a un conflicto que ha dado lugar a un caso específico en relación con derechos del Convenio que compiten entre sí, podría ser apropiado en algunos casos, consideramos que no es adecuado para los casos relativos a la vigilancia electrónica. Ello se debe precisamente a la facilidad tecnológica con que puede llevarse a cabo y difundirse la vigilancia electrónica y a los efectos negativos potencialmente vastos y significativos que podría tener sobre los derechos de



MINISTERIO
DE JUSTICIA

privacidad de las personas. Por consiguiente, un marco jurídico claro y previsible, con medidas apropiadas y eficaces, adquiere una importancia primordial. En el caso que nos ocupa, el marco jurídico existente sólo preveía una garantía específica, a saber, la necesidad de que los empleados fueran advertidos previamente de la instalación y el uso de la vigilancia, y no permitía ninguna excepción a esa garantía. Este punto, en nuestra opinión, es decisivo para un análisis jurídico eficaz y la conclusión en el presente caso.

5. Además, el marco jurídico reviste especial importancia en el contexto de las relaciones laborales, en las que el empleador tiene importantes facultades respecto de los empleados y debe evitarse todo abuso de esas facultades. La información sobre la aplicación de las medidas de vigilancia es esencial para que las personas interesadas puedan hacer valer la totalidad de los derechos que se les garantizan, como los derechos de acceso, de rectificación o de supresión respecto de los datos personales recogidos.

6. El error de los tribunales nacionales de no lograr un equilibrio justo entre los derechos en conflicto de las partes se hace más evidente al analizar la legislación nacional. En el caso *S. and Marper v. United Kingdom* ([GC], nos. 30562/04 y 30566/04, ECHR 2008), el Tribunal concluyó que se necesitaban "normas detalladas que rigieran el alcance y la aplicación de las medidas" para ofrecer garantías suficientes contra el riesgo de abuso y arbitrariedad. Así pues, en opinión del Tribunal, "la protección de los datos personales es de importancia fundamental para que una persona pueda disfrutar de su derecho al respeto de la vida privada y familiar, garantizado por el artículo 8". Aunque la legislación que rige los datos personales ha creado una norma social en la que se reconoce que los individuos pueden controlar la difusión de su imagen, este derecho no se concedió a las demandantes en este caso. Esto estaba en contradicción directa con la legislación nacional española en virtud del artículo 5 de la Ley de Protección de Datos. Para que el marco normativo vigente pueda ser aplicado, es necesario avisar previamente a las personas cuya imagen va a ser recogida y utilizada. Lamentablemente, no se dio esa oportunidad a todos los empleados, ya que no se les informó de antemano de la videovigilancia encubierta.

7. La mayoría está de acuerdo en que la legislación española exige que "es necesario informar a las personas afectadas, de forma clara y previa a la aplicación, de la existencia y las condiciones de dicha recogida de datos", limitando así la invasión de la privacidad y dando a los empleados la oportunidad de regular su conducta. Es evidente que este requisito no se cumplió en el presente caso. Sin embargo, la mayoría sostuvo que éste era "sólo uno de los criterios que debían tenerse en cuenta para evaluar la proporcionalidad de una medida"



(párrafo 131). Es cierto que la clara estructura del Tribunal para evaluar cualquier injerencia (requisito de legalidad que precede a la evaluación de la proporcionalidad) no se aplica en el presente caso, ya que estamos hablando de obligaciones positivas y no de interferencia; no obstante, nos parece problemático que los tribunales nacionales no hayan examinado si las demandantes habían sido informados de la instalación de la videovigilancia encubierta. El Juzgado de lo Social, al juzgar la proporcionalidad de la medida, no abordó expresamente el argumento de las demandantes de que no habían sido informados de la vigilancia específicamente y antes de su aplicación, como exige el derecho interno. En cambio, se remitió simplemente a la sentencia nº 186/2000 del Tribunal Constitucional, que había considerado que la cuestión de la información facilitada por el empleador a los empleados y al Comité de Empresa era una cuestión de legalidad ordinaria y no era pertinente desde el punto de vista del derecho constitucional al respeto de la vida privada. Así pues, los tribunales nacionales no aplicaron el marco jurídico que garantiza la protección de los datos ni tuvieron en cuenta el caso de las demandantes de manera detallada e individual.

8. También consideramos insatisfactoria la evaluación realizada por los tribunales nacionales al determinar si la videovigilancia encubierta había sido necesaria. El Tribunal confirmó que era una medida necesaria para el objetivo legítimo perseguido, descubrir quién había cometido robos en el supermercado. Sin embargo, el Tribunal no consideró si una medida menos restrictiva podría haber sido utilizada por el empleador para perseguir el mismo objetivo. Este fracaso adquiere especial importancia a la luz de la conclusión de la mayoría de que la cuestión de si habría sido posible "establecer un sistema de vigilancia basado en métodos y medidas menos intrusivos" es un factor importante que debe evaluarse para asegurar la proporcionalidad de las medidas de videovigilancia encubiertas en el lugar de trabajo (párrafo 116).

9. Los tribunales nacionales tuvieron que considerar qué medidas alternativas podría haber utilizado el empleador para perseguir su objetivo legítimo, medidas que, al mismo tiempo, habrían tenido un impacto menos invasivo en el derecho de los empleados a que se respetara su vida privada. El empleador tenía dos objetivos legítimos: en primer lugar, quería impedir nuevos robos, para lo cual habría bastado con una advertencia sobre el sistema de videovigilancia instalado. En segundo lugar, quería averiguar quién era el responsable de las pérdidas que había sufrido en los últimos meses; en este caso, la notificación previa de la videovigilancia visible y encubierta no habría sido útil. No obstante, como el robo cometido era un delito, el empleador podría y debería haber acudido a la policía antes de adoptar esas medidas por iniciativa propia. La necesidad de dilucidar un delito no justifica la investigación privada, ni siquiera en forma de videovigilancia encubierta, que constituye una medida



excesivamente intrusiva y un abuso de poder. Al no condenar ese comportamiento cometido por particulares, el Tribunal alienta a los particulares tomarse la justicia por su mano. En cambio, corresponde a las autoridades competentes adoptar las medidas adecuadas, ya que están mejor equipadas, tanto en lo que respecta a sus facultades para aplicar determinadas medidas como a su responsabilidad y obligaciones de seguir las orientaciones sobre lo que es necesario en una situación como la actual.

10. La mayoría señala que "no puede aceptar la propuesta de que ... la más mínima sospecha de apropiación indebida o cualquier otra conducta indebida por parte de los empleados pueda justificar la instalación de una videovigilancia encubierta por parte del empleador", pero no obstante considera que "la existencia de una sospecha razonable de que se ha cometido una falta grave ... puede parecer una justificación de peso" para tal medida (párrafo 134). En nuestra opinión, a falta de un requisito de medidas procesales claras, la existencia de "una sospecha razonable de que se ha cometido una falta grave" no es suficiente, ya que puede dar lugar a investigaciones privadas y podría utilizarse como justificación en un número inaceptablemente elevado de casos. Si bien, en principio, el requisito de la "sospecha razonable" es una salvaguardia importante, no es suficiente para proteger los derechos de privacidad cuando se enfrenta a una vigilancia electrónica de carácter encubierto. En circunstancias como las del presente caso, en que un empleador utiliza la vigilancia encubierta por vídeo sin advertir previamente a sus empleados, es necesario establecer medidas procesales adicionales; similares a las que se exigen en virtud del Convenio en el uso de la vigilancia secreta en los procedimientos penales. Los requisitos procesales que permitan una verificación fiable, por un tercero, de la existencia de una "sospecha razonable de falta grave", y las garantías contra la justificación de que la vigilancia se realice "a posteriori", deberían ser un requisito en virtud del artículo 8 del Convenio. Sólo con la aplicación de estas garantías procesales podríamos aceptar fácilmente el juicio de la mayoría.

11. Además, a diferencia de la Sala, la Gran Sala no diferenció el presente caso del de *Köpke* (citado anteriormente). En esa decisión sólo se había sospechado que dos empleados habían cometido un robo en la empresa, mientras que en el presente caso todos los empleados habían sido objeto de la videovigilancia encubierta instalada detrás de las cajas registradoras del supermercado. Esta vigilancia ilimitada es mucho más significativa y, por lo tanto, debería haber recibido un peso adicional en la valoración por parte de los tribunales nacionales y de este Tribunal; sobre todo porque la vigilancia duró toda la jornada laboral y las cámaras estaban colocadas de tal manera que las demandantes, en su trabajo de cajeras, no podían evitar ser filmadas. Una recopilación tan amplia de datos personales respecto de todas las



demandantes debería haberse reconocido adecuadamente al determinar la proporcionalidad de la medida utilizada por el empleador.

12. Como este caso se refiere a empleadores privados, en nuestra opinión el Tribunal tuvo que confirmar, ampliar y transponer los principios de *Bărbulescu*, como se establece en el párrafo 121, con respecto a los casos, como el presente, de videovigilancia encubierta. Aunque ese caso no se refería específicamente a la vigilancia encubierta por vídeo, estableció un importante principio relativo al alcance del control que puede ejercer un empleador sobre sus empleados, así como una multitud de factores que los tribunales nacionales deben tener en cuenta para lograr un equilibrio justo entre los intereses contrapuestos de las partes.

13. Otro factor que se vio menoscabado en la evaluación de la mayoría fue "las consecuencias de la vigilancia para el empleado sometido a ella". En el caso *Vukota-Bojić c. Suiza* (Nº 61838/10, 18 de octubre de 2016), en el que el Tribunal determinó que se había violado el artículo 8 del Convenio, se había identificado a la demandante mediante el uso de una vigilancia encubierta por vídeo, lo que finalmente había dado lugar a una reevaluación de sus prestaciones de seguro. En el presente caso, la mayoría determinó que, si bien se había despedido a las demandantes tras la utilización de la videovigilancia encubierta, "las grabaciones no fueron utilizadas por el empleador para ningún otro fin que el de localizar a los responsables de las pérdidas de mercancías grabadas y adoptar medidas disciplinarias contra ellos" (párrafo 127). En nuestra opinión, aunque no se utilizaron para ningún otro fin, no se debería haber subestimado la consecuencia de la recogida y utilización de estos datos personales, especialmente dada la amplia gama de posibilidades que ofrecen las posibles tecnologías modernas.

14. En otras jurisdicciones se han elaborado criterios similares, de importancia para evaluar la proporcionalidad en relación con la videovigilancia encubierta. Por ejemplo, en el caso *R c. Oakes* ([1986] 1 S.C.R. 103), el Tribunal Supremo del Canadá consideró los siguientes factores: si la medida es necesaria para satisfacer una necesidad específica; si es eficaz para satisfacer esa necesidad; y si la pérdida es proporcional al beneficio. Este es un enfoque apropiado para determinar si ha habido un equilibrio justo entre los derechos concurrentes del Convenio. También cabe destacar la conclusión del mismo tribunal en *Ross c. Rosedale Transport Ltd.* ([2003] C.L.A.D. nº. 237) de que "la vigilancia es una medida extraordinaria a la que sólo se puede recurrir cuando existe, de antemano, una causa razonable y probable que la justifique".



MINISTERIO
DE JUSTICIA

15. En resumen, consideramos que tanto los tribunales nacionales como este Tribunal no lograron establecer un equilibrio justo entre los derechos del empleador y los derechos de los empleados. Al no constatar ninguna violación del artículo 8 del Convenio, el Tribunal ha decidido permitir el uso ilimitado de la videovigilancia encubierta en el lugar de trabajo sin ofrecer suficientes garantías jurídicas a las personas cuyos datos personales serán recogidos y utilizados para fines desconocidos para ellas. Con la creciente influencia de la tecnología en nuestra sociedad, no podemos permitirnos que los individuos se tomen la justicia por su mano y permitan que el derecho a la vida privada previsto en el artículo 8 del Convenio siga estando insuficientemente protegido ante estos nuevos desafíos.