

# COMENTARIOS DE URGENCIA A LA STEDH 17 OCTUBRE DE 2019 CASO LÓPEZ RIBALDA c. ESPAÑA (GRAN SALA).<sup>1</sup>

*Autor: Carlos Hugo Preciado Domènech  
Magistrado especialista en el Orden Social. Doctor en Derecho*

## SUMARIO:

1.- Antecedentes: STEDH 9 enero 2018, Caso López Ribalda c. España(Sala) .....	1
2.- Resumen de la STEDH 17/10/2019, CASO LÓPEZ RIBALDA c. ESPAÑA (GRAN SALA).....	7
2.1.- SOBRE LA VULNERACIÓN DEL ART.8 CEDH.....	7
2.2.- SOBRE LA VULNERACIÓN DEL ART.6 CEDH.....	16
3.- CONCLUSIONES.....	20

## **1.- Antecedentes: STEDH 9 enero 2018, Caso López Ribalda c. España(Sala)**

### -Resumen de los hechos:

Las demandantes son cinco españolas residentes en Sant Celoni y Sant Pere de Villamajor, que en 2009 trabajaban para una conocida cadena familiar de supermercados.

La vídeo vigilancia se puso en marcha por la empresa, que quería comprobar unas sospechas de hurto, después de que el director del supermercado en cuestión había denunciado incoherencias entre el nivel de los stocks y las cifras cotidianas de ventas. El empresario instaló cámaras visibles y cámaras ocultas. La empresa informó a los trabajadores/as de la instalación de las cámaras visibles (que enfocaban a las puertas) , pero no les dijo nada sobre la presencia de cámaras ocultas (que enfocaban a las cajas).

Por tanto, los trabajadores/as no supieron nunca que eran filmados en las cajas. Todos los trabajador/s sospechosos de hurto fueron convocados a entrevistas individuales en las que se les mostraron los vídeos. Las cámaras habían filmado a las demandantes mientras ayudaban a los clientes y a las compañeras a sustraer artículos y los sustraían ellas mismas. Las

---

<sup>1</sup> La sentencia puede consultarse en su versión inglesa en: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-197098"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

demandantes reconocieron haber tomado parte en los hurtos y fueron despedidas por razones disciplinarias.

Tres de las cinco demandantes firmaron un acuerdo por el cual reconocían su participación en los hurtos y renunciaban a accionar por despido ante los tribunales laborales mientras que la empresa, por su parte, se comprometió a no promover la iniciación de un proceso penal en contra de ellas. Las dos otras demandantes no firmaron el acuerdo. Todas las demandantes terminaron por ejercitar acciones, pero sus despidos fueron confirmados en primera instancia por los juzgado de lo social y después en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia, sin que fueran admitidos los recursos de casación que interpusieron. Los Tribunales admitieron las grabaciones de vídeo como pruebas, considerando que habían sido lícitamente obtenidas.

### Resumen de la decisión

Como se desprende de lo anteriormente expuesto, la decisión del TEDH gira en torno a dos ejes vertebradores:

- la vulneración del derecho a la vida privada (art.8 CEDH), de la vídeo vigilancia oculta obtenida sin informar a las trabajadoras de su existencia, finalidad y de sus derechos (art. 5 LOPD); y
- la vulneración del derecho a un proceso justo (art.6.1 CEDH), por admitir dichas pruebas y por admitir la validez de los acuerdos de finiquito firmados por varias trabajadores tras el visionado de las imágenes, alegándose que existió coacción por parte de la empresa, pues les dijo que si no firmaban ejercitarían las correspondientes acciones penales.

Veamos pues, las dos vertientes del Caso López Ribalda que acabamos de exponer.

### **Sobre la vida privada (art.8 CEDH)**

Para empezar, el TEDH señala que el Gobierno español alega que el Estado no es responsable en este caso, dado que los actos litigiosos fueron cometidos por una empresa privada. El TEDH recuerda, sin embargo, que los países están, en virtud del CEDH, vinculados por la obligación positiva de tomar medidas dirigidas a asegurar el respeto de la vida privada y, por tanto, el TEDH debe indagar si el Estado ha ponderado de forma equilibrada los derechos de las trabajadoras y los del empresario. Por tanto, nos hallamos ante un claro caso de eficacia horizontal (Drittwirkung) de los derechos fundamentales, en el que el Estado es también responsable de las infracciones realizadas por particulares y no evitadas por él<sup>2</sup>.

Por tanto, el TEDH debe examinar si el Estado, en el contexto de estas obligaciones positivas del art.8, llevó a cabo una ponderación justa entre el derecho a la vida privada de las

---

<sup>2</sup> (vid. von Hannover, § 57; I. v. Finland, § 36; K.U. v. Finland, no. 2872/02, §§ 42-43, ECHR 2008; Söderman, § 78 and Bărbulescu, § 108).

demandantes y el interés del empresario a la protección de sus poderes de organización y dirección en relación con su derecho de propiedad, así como el interés público en una correcta administración de justicia (vid *Bărbulescu*, § 112).

El TEDH considera, en segundo término, que **el derecho Español impone informar claramente a las personas sobre el almacenamiento y tratamiento de datos personales** (art.5 LOPD), pero las trabajadoras demandantes no fueron debidamente informadas. Los Tribunales resolvieron que esa omisión estaba justificada por la existencia de sospechas razonables de hurto y por la ausencia de otro medio que hubiera permitido proteger suficientemente los derechos del empresario sin afectar tanto el derecho de las demandantes. (doctrina de la STC 186/00).

El TEDH apunta que en el presente caso, el empresario decidió instalar cámaras de vigilancia, unas visibles y otras ocultas. Los empleados/as fueron advertidos solo de la existencia de las cámaras visibles enfocadas sobre las salidas del supermercado, pero no fueron informados de la instalación de vídeo vigilancia sobre las cajas.

En cuanto al derecho afectado, el TEDH estima que **la vídeo vigilancia oculta de un trabajador en su puesto de trabajo es una injerencia en su derecho a la vida privada**. Este derecho abarca las imágenes grabadas y reproducibles de la conducta de una persona en su puesto de trabajo, a la que el trabajador/a no puede sustraerse, estando obligado/a por el contrato de trabajo. (Vid. *Köpke*). El tribunal, por tanto, no alberga dudas de que las medidas de vídeo vigilancia afectó a la vida privada de las recurrentes, en el sentido del artículo 8 del CEDH.

El tribunal considera primeramente que la vídeo vigilancia encubierta se llevó a cabo después de que hubiera detectado pérdidas por el supervisor del supermercado, generando un indicio razonable de hurto cometido por las demandantes hace como por otros trabajadores y clientes.

El tribunal entiende también que los datos visuales obtenidos implican el almacenamiento y procesamiento de datos personales estrechamente vinculados a la esfera privada de los individuos. Este material fue consiguientemente procesado y examinado por diversas personas que trabajaban para el empresario (entre otros el representante sindical y el representante legal de la empresa) antes de que los recurrentes fueran informadas de la existencia de grabaciones de vídeo.

El Tribunal además **concluye que la legislación vigente en el momento de los hechos, contenía provisiones específicas de protección de datos**. En efecto al amparo del art.5 LOPD,

los recurrentes tenían derecho a ser informadas de forma previa, explícita, precisa e inequívoca la existencia de un archivo de datos personales porque los datos serían objeto de tratamiento, La finalidad del tratamiento los responsables de la información, naturaleza obligatoria u opcional de sus respuestas a las cuestiones que se les formularon; las consecuencias de facilitar o rechazar facilitar los datos; la existencia de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición; la identidad y dirección del responsable, o en su caso de su representante.

El artículo 3 de la Instrucción número 1/2006, dictada por la AEPD, impone también esta obligación a cualquiera que use sistemas de vídeo vigilancia, en cuyo caso, debe colocar un distintivo indicando las zonas que están bajo vídeo vigilancia, y confeccionar un documento disponible para los interesados/as que contenga la información prevista en el art.5 LOPD.

El TEDH subraya, como reconocen los tribunales españoles, que **el empresario no cumplió con su obligación de informar a los titulares de los datos de la existencia y los fines de la recogida y tratamiento de sus datos personales**, como impone la susodicha legislación nacional. Además de esto, observa que el propio Gobierno español reconoció específicamente que los trabajadores no fueron informados de la instalación de vídeo vigilancia oculta enfocada sobre las cajas, ni de sus derechos conforme a LOPD.

A pesar de ello los Tribunales españoles, consideraron que la medida fue justificada (por existir indicios razonables de hurto); idónea para conseguir el fin propuesto, necesaria y proporcionada; desde el momento en que no había otras medidas igualmente efectivas para proteger los derechos del empresario, que hubieran perjudicado en menor medida el derecho a la vida privada de las demandantes. Así se entendió por el juzgado los social respecto de la primera y segunda recurrente y después se confirmó por el que una superior de justicia de Cataluña respecto de todas las recurrentes, que específicamente declararon que la vídeo vigilancia oculta (y su uso como prueba en el marco de los procedimientos), había sido realizada al amparo del artículo 20.3 ET, y era proporcionada al fin legítimamente perseguido así como necesaria.

El TEDH distingue el presente caso de la situación examinada en el Caso *Köpke*. En efecto, en ese caso al momento de poner en marcha la vídeo vigilancia de empresario de acuerdo con las sospechas previas de hurto respecto de dos trabajadores, las condiciones bajo las que un empresario podía acudir a la vídeo vigilancia de un trabajador con la finalidad de investigar hechos delictivos no habían entro en vigor (aunque el tribunal Federal alemán de trabajo había desarrollado en su jurisprudencia importantes directrices que regían el marco legal que regulaba la vídeo vigilancia oculta en el lugar de trabajo).

En el caso que nos ocupa, sin embargo, **la legislación vigente en el momento de los hechos establecía claramente que todos responsables del tratamiento de datos debían informar a**

**los interesados de la existencia y finalidades de un sistema de captación y tratamiento de sus datos personales.**

En el caso de autos, en que el derecho de cada interesado a ser informado de la existencia, finalidad y modalidad de vídeo vigilancia está claramente regulado y protegido por la ley, **las recurrentes tenían una expectativa razonable de privacidad.**

Además, en el presente caso, a diferencia de *Köpke*, la vídeo vigilancia oculta no siguió a una sospecha previa contra la recurrentes en concreto, y en consecuencia no estaba orientada a ellas específicamente, sino a toda la plantilla que trabajaba en las cajas registradoras, se llevó a cabo durante semanas, sin ningún límite temporal y durante todo el horario de trabajo.

En *Köpke*, en contraste, la medida de vídeo vigilancia estaba temporalmente limitada - se aplicó durante dos semanas- y sólo dos empleados fueron objeto de la misma. Al contrario, el presente caso, la decisión de adoptar medidas de vídeo vigilancia se basó en una sospecha general sobre toda la plantilla, a la vista de las irregularidades que previamente habían sido reveladas por el director de la tienda.

En consecuencia, el **TEDH no comparte la opinión de los tribunales españoles sobre la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empresario** para la legítima finalidad de proteger sus intereses en la protección de su derecho de propiedad.

En definitiva, entiende que la vídeo vigilancia llevada a cabo por el empresario, que tuvo lugar durante un prolongado periodo, no cumplió con las exigencias previstas el art.5 LOPD y, en particular, con la obligación de informar previa, explícita, precisa, e inequívocamente a los interesados/as sobre la existencia y características particulares del sistema de captación de datos de carácter personal

Para terminar el TEDH, considera que los derechos del empresario podrían haberse satisfecho igualmente por otros medios, en particular informando previamente a la recurrentes, incluso de una forma general, de la instalación del sistema vídeo vigilancia y proporcionándoles la información que establece la LOPD

En relación con lo dicho, y respetando el amplio margen de apreciación del Estado, el TEDH concluye en el presente caso, que **los tribunales españoles no llevaron a cabo una ponderación justa entre el derecho de los recurrentes al respeto a su vida privada conforme al artículo 8 CEDH, y el interés del empresario a la protección de su derecho de propiedad.**

**Sobre el derecho a un proceso justo (art.6.1 CEDH): ilicitud de la prueba de vídeo grabación oculta e inexistencia de conexión de antijuridicidad con otros medios de prueba.**

En esta segunda vertiente del caso, el TEDH examina si la utilización de las grabaciones de vídeo obtenidas con violación del CEDH ha comprometido el derecho a un proceso justo.

En este sentido, rechaza tal pretensión, pues considera que las demandantes han podido impugnar la autenticidad de las grabaciones en el contexto de los procedimientos contradictorios y que **esas grabaciones no constituían la única prueba que respaldaba las decisiones de los tribunales**, que también se basaron en pruebas testificales. Por tanto, el TEDH descarta que se haya vulnerado el art.6.1 CEDH por valorar prueba ilícita, al existir otros medios de prueba totalmente válidos y sin que hubiera conexión alguna de antijuridicidad de los mismos con el medio de prueba ilícito (la vídeo grabación).

**Sobre el derecho a un proceso justo (art.6.1 CEDH): motivación suficiente y razonable sobre la inexistencia de invalidez de los acuerdos de finiquito por no haber coacción**

Se aducía la vulneración del derecho a un proceso justo por haberse valorado los acuerdos de finiquito que, al decir de las recurrentes, habrían sido obtenidas bajo coacción o amenaza de denunciar los hechos a la justicia penal.

El TEDH considera el presente caso que los tribunales nacionales abordaron cuidadosamente la admisibilidad y fiabilidad de los acuerdos del finiquito. Recuerda que las trabajadoras tuvieron amplias oportunidades para impugnar tales acuerdos y que los tribunales españoles resolvieron todas las alegaciones formuladas por ellas y ofrecieron razones suficientes para considerar válido el consentimiento. El TEDH, además, constata que los tribunales españoles no han apreciado ninguna prueba de coacción en el sentido alegado por las recurrentes, que las hubiera llevado a la firma de los finiquitos. En particular, los tribunales españoles consideran que el comportamiento del empresario no puede calificarse como una amenaza que invalidase el consentimiento de las recurrentes, sino como el legítimo ejercicio de su derecho decidir si iniciaba o no procesos penales contra los recurrentes, quienes ya habían admitido voluntariamente su implicación en los hurtos. La ausencia de todo indicio de coacción es corroborado por la presencia del representante sindical, así como la del representante legal de la empresa, que estaban presentes en las reuniones en que las trabajadoras firmaron dichos acuerdos.

Por ello, el TEDH concluye que no puede por sí mismo valorar los hechos que aprecia un juez nacional para adoptar una decisión en lugar de otra; pues de hacerlo, estaría actuando como una cuarta instancia y sobrepasaría los límites impuestos a su jurisdicción(vid., *mutatis mutandis*, *Kemmache v. France* (no. 3), 24 November 1994, § 44, Series A no. 296-C).

En conclusión el TEDH respalda la conclusión de los tribunales españoles de que podían utilizarse los acuerdos firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta como prueba,

incluso si la firma de tales acuerdos se obtuvo después de que las demandantes hubieran visto las grabaciones de vídeo que eran ilícitas.

## ***2.- Resumen de la STEDH 17/10/2019, CASO LÓPEZ RIBALDA c. ESPAÑA (GRAN SALA)***<sup>3</sup>

Se examinan por la Gran Sala la existencia de violación del art.8 CEDH y del art.6 CEDH, y en ambos casos se concluye que no hubo vulneración de dichos preceptos. Abordaremos la traducción de los apartados 109 a 161 de la sentencia, donde se halla el núcleo de la fundamentación.

### ***2.1.- SOBRE LA VULNERACIÓN DEL ART.8 CEDH***

#### ***A) Obligaciones positivas del Estado demandado***

109.- El TEDH considera que, en el presente caso, la medida de vídeo vigilancia denunciada por los trabajadores fue impuesta por el empresario, una empresa privada, y por tanto, no puede considerarse como una injerencia por parte del Estado en el ejercicio de los derechos del CEDH. Sin embargo, los demandantes denunciaron que al confirmar los despidos en base a la vídeo vigilancia, los tribunales españoles no protegieron de forma eficaz su derecho a la vida privada .

110. El TEDH reitera que aunque el objeto del Artículo 8 es esencialmente proteger a la persona contra la injerencia de las autoridades públicas, no solo obliga al Estado a abstenerse de dicha interferencia: además de esa obligación principalmente negativa, pueden derivarse obligaciones positivas inherentes al respeto efectivo por la vida privada o familiar.

Estas obligaciones pueden reclamar la adopción de medidas diseñadas para garantizar el respeto por la vida privada, incluso en el ámbito de las relaciones de personas privadas entre sí (ver *Söderman v. Suecia* [GC], no. 5786/08, § 78, CEDH 2013, y *Von Hannover* (No. 2), citado anteriormente, § 98). De este modo, la responsabilidad del Estado puede verse comprometida si los hechos denunciados se derivan de un incumplimiento de su obligación de garantizar a los interesados el disfrute del derecho consagrado en el Artículo 8 de la Convención (ver *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 110, y *Schüth v. Alemania*, n. ° 1620/03, §§ 54 y 57, CEDH 2010).

111. En consecuencia, de acuerdo con el enfoque que ha seguido en casos similares, el Tribunal considera que **la demanda 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). Si bien los límites entre las obligaciones positivas y negativas del Estado en virtud de la

---

<sup>3</sup> Traducción propia. Los destacados en negrita y subrayados son nuestros.

Convención no se prestan a una definición precisa, los principios aplicables son, sin embargo, similares. En ambos contextos, debe tenerse en cuenta, en particular, el justo equilibrio que debe alcanzarse entre los intereses privados y públicos en conflicto, equilibrio sujeto en cualquier caso al margen de apreciación del Estado (véase Palomo Sánchez y otros v. España [GC ], núms. 28955/06 y otros 3, § 62, CEDH 2011, y Bărbulescu, citados anteriormente, § 112). El margen de apreciación va de la mano de la supervisión europea, abarcando tanto la legislación como las decisiones que la aplican, incluso las dictadas por tribunales independientes. Al ejercer su función de supervisión, el TEDH no tiene ocupar el lugar de los tribunales nacionales sino revisar, a la luz del caso en su conjunto, si sus decisiones fueron compatibles con las disposiciones del CEDH (ver Peck, citado anteriormente, § 77, y Von Hannover (n. 2), citado anteriormente, § 105).

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

113. El TEDH ya ha mantenido que, en ciertas circunstancias, **el cumplimiento de las obligaciones positivas** impuestas por el Artículo 8 **requiere que el Estado adopte un marco legislativo para proteger el derecho en cuestión** (ver X e Y v. Holanda, 26 de marzo de 1985, §§ 23, 24 y 27, Serie A no. 91, y MC v. Bulgaria, no. 39272/98, § 150, CEDH 2003 XII, sobre casos de agresión sexual a menores; y Codarcea v. Rumania, no. 31675 / 04, §§ 102 04, 2 de junio de 2009, por negligencia médica). Con respecto a los actos más graves, como la violación, esta obligación puede llegar a requerir la adopción de disposiciones de derecho penal (véase M.C.v. Bulgaria, citado anteriormente, § 150).

Con respecto a **los actos menos graves entre individuos** que pueden afectar los derechos protegidos por el Artículo 8, la Corte considera que el Artículo 8 **deja a discreción de los Estados decidir si aprobar o no una legislación específica y verifica que las garantías existentes fueran capaces de proporcionar una protección suficiente de los derechos en cuestión** (véase, sobre la protección de la integridad personal de un menor, Söderman, citado anteriormente, §§ 86-91; y sobre el derecho a la protección de la imagen de uno, Von Hannover (n. 2 ), citado anteriormente, §§ 95-126, y Reklos y Davourlis, citado anteriormente, §§ 34-43).

114. En lo que respecta, más concretamente, a la vigilancia de los trabajadores en el puesto de trabajo, el TEDH ha considerado que el Artículo 8 deja libertad de los Estados decidir si



promulgar o no una legislación específica sobre vídeo vigilancia (véase Köpke, citado arriba) o la vigilancia de la correspondencia no profesional y otras comunicaciones de los empleados (ver Bărbulescu, citado arriba, § 119). No obstante, ha señalado que, independientemente de la libertad de la que gocen 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 un empleador de medidas de vigilancia que afecten el derecho al respeto de los asuntos privados, la vida o la correspondencia de sus trabajadores, sea proporcionada y se acompañe de garantías adecuadas y suficientes para evitar el abuso** (ver Bărbulescu, citado anteriormente, § 120, y Köpke, citado arriba).

115. En la **sentencia Bărbulescu**, el TEDH estableció un cierto número de requisitos que debe cumplir cualquier supervisión de la correspondencia y las comunicaciones de los empleados para no violar el Artículo 8 del Convenio (véase Bărbulescu, citado anteriormente, § 121 ) También concluyó en esa sentencia que, para **garantizar el cumplimiento efectivo de esos requisitos, los empleados en cuestión deben tener acceso a un recurso ante un órgano judicial independiente** con jurisdicción para determinar, al menos en esencia, si se cumplieron las condiciones pertinentes (ibid., § 122).

116. El Tribunal considera que los **principios establecidos en la sentencia Bărbulescu**, algunos de los cuales provienen de la decisión de Köpke, que se referían a hechos similares a los del presente caso, **son extrapolables, mutatis mutandis, a las circunstancias. en el que un empleador puede implementar medidas de vídeo vigilancia en el lugar de trabajo**. Estos criterios **deben aplicarse teniendo en cuenta la especificidad de las relaciones laborales y el desarrollo de nuevas tecnologías**, que pueden permitir tomar medidas cada vez más intrusivas en la vida privada de los empleados.

En ese contexto, **para garantizar la proporcionalidad de las medidas de vídeo vigilancia en el lugar de trabajo, los tribunales nacionales deben tener en cuenta los siguientes factores cuando sopesan los diversos intereses en competencia:**

*(i) Si el trabajador ha sido informado de la posibilidad de que el empleador adopte medidas de vídeo vigilancia y del implementación de tales medidas. Si bien en la práctica los trabajadores pueden ser informados de varias maneras, dependiendo de las circunstancias fácticas particulares de cada caso, la notificación normalmente debe ser clara sobre la naturaleza del vídeo vigilancia y debe darse anterior a su aplicación de la*

*(ii) El alcance de la vídeo vigilancia por parte del empleador y el grado de intrusión en la privacidad del empleado. En este sentido, se debe tener en cuenta el nivel de privacidad en el*

*área que se está vigilando, junto con las limitaciones de tiempo y espacio y la cantidad de personas que tienen acceso a los resultados.*

*(iii) Si el empleador ha proporcionado razones legítimas para justificar la vídeo vigilancia y el alcance de la misma. Cuanto más intrusivo sea la vídeo vigilancia, mayor será la justificación que se requerirá.*

*(iv) Si hubiera sido posible establecer un sistema de vídeo vigilancia basado en métodos y medidas menos intrusivos. A este respecto, debe haber una evaluación a la luz de las circunstancias particulares de cada caso en cuanto a si el objetivo perseguido por el empleador podría haberse logrado a través de un menor grado de interferencia con la privacidad del empleado.*

*(v) Las consecuencias de la vídeo vigilancia para el trabajador sujeto a él. Debe tenerse en cuenta, en particular, el uso que hace el empleador de los resultados de la supervisión y si dichos resultados se han utilizado para lograr el objetivo declarado de la medida.*

*(vi) Si el trabajador ha recibido las garantías apropiadas, especialmente cuando las operaciones vídeo vigilancia del empleador son de naturaleza intrusiva. Dichas garantías pueden tomar la forma, entre otras, de proporcionar información a los empleados interesados o a los representantes del personal en cuanto a la instalación y el alcance de la vídeo vigilancia, o una declaración de tal medida a un organismo independiente o la posibilidad de presentar una queja .*

117. Por lo tanto, el TEDH determinará en el presente caso si la legislación interna, y en particular su aplicación por los tribunales sociales que examinaron los casos de los demandantes, proporcionaron protección suficiente, al sopesar los intereses en conflicto, de su derecho al respeto de su vida privada.

### **B) Aplicación al presente caso de los principios mencionados anteriormente**

118. En el presente caso, las obligaciones positivas impuestas al Estado por el artículo 8 de la Convención requerían que las autoridades nacionales establecieran un **equilibrio justo entre dos intereses en conflicto**, a saber, por un lado, **el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada** y, por otro lado, **la posibilidad de que su empleador garantice la protección de la propiedad y el buen funcionamiento de su empresa, en particular ejerciendo su autoridad disciplinaria.**

119. El Tribunal observa desde el principio que al tiempo de los hechos enjuiciados, **la ley española había establecido un marco legal destinado a proteger la vida privada de los trabajadores en situaciones como la del presente caso.** Por lo tanto, **la Ley de Protección de**

**Datos Personales y la Instrucción no. 1/2006 específicamente sobre vídeo vigilancia preveía un cierto número de garantías y condiciones** que debían cumplirse con cualquier medida de vídeo vigilancia y el consiguiente tratamiento de datos personales. **El incumplimiento de estas garantías podría dar lugar a sanciones administrativas y comportar la responsabilidad civil del responsable del tratamiento de los datos** (véanse los párrafos 46 y 48 anteriores). Además, el **Artículo 20 § 3 del Estatuto de los trabajadores limitaba el uso de la supervisión por parte del empleador**, en lo que respecta al cumplimiento por parte de los empleados de sus deberes laborales, al exigir que las medidas tomadas en ese sentido fueran compatibles con su dignidad humana. Además, las reglas de procedimiento aplicables requerían que los tribunales nacionales excluyeran cualquier prueba obtenida en violación de un derecho fundamental.

Por último, hubo jurisprudencia de los tribunales ordinarios y del Tribunal Constitucional que exigía que cualquier medida que interfiriera con la privacidad de los empleados tuviera que perseguir un objetivo legítimo ("prueba de adecuación") y que fuera necesario para el cumplimiento del objetivo perseguido. ("Prueba de necesidad") y proporcional a las circunstancias de cada caso ("prueba de proporcionalidad estricta") (véanse los párrafos 54 y siguientes supra).

120. En estas circunstancias, el TEDH observa que el marco jurídico que estaba en vigencia en virtud de la legislación interna no se discute en el presente caso. De hecho, los demandantes no han cuestionado la pertinencia de ese marco (véase el párrafo 97 supra), pero argumentaron que fue precisamente la negativa de los tribunales sociales a alcanzar las conclusiones apropiadas derivadas incumplimiento por parte del empleador de su obligación de ley nacional de proporcionar información, lo que había violado la Convención.

121. En consecuencia, el TEDH valorará la forma en que los tribunales nacionales ante los que recurrieron los demandantes examinaron su queja de que se había violado su derecho al respeto de su vida privada en el lugar de trabajo y si, como argumentó el Gobierno, las garantías de otras leyes nacionales podrían haberles proporcionado la protección adecuada.

122. El Tribunal comenzaría señalando que los tribunales laborales identificaron los diversos intereses en juego, refiriéndose expresamente al derecho de los demandantes a respetar su vida privada y al equilibrio entre ese derecho y el interés del empleador en garantizar el buen funcionamiento de la empresa ejerciendo sus poderes de gestión. Por lo tanto, determinará cómo esos tribunales tuvieron en cuenta los factores enumerados anteriormente cuando sopesaron estos intereses

123. Los tribunales nacionales primero determinaron, de conformidad con los requisitos de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que **la instalación de la vídeo vigilancia había sido justificada por razones legítimas**, a saber, la sospecha presentada por el gerente del supermercado derivada de **pérdidas significativas registradas** durante varios meses, que se habían cometido robos. También tuvieron en cuenta el interés legítimo del empleador en tomar medidas para descubrir y sancionar a los responsables de las pérdidas, con el objetivo de **garantizar la protección de su propiedad y el buen funcionamiento de la empresa**.

124. Después, los **tribunales nacionales examinaron el alcance de la supervisión y el grado de intrusión en la privacidad de los demandantes**, concluyendo que **la medida era limitada en cuanto a las áreas y al personal que se estaba vídeo vigilando**, ya que **las cámaras solo cubrían el área de pago**, lo que **probablemente estar donde ocurrieron las pérdidas**, y que su **duración no había excedido lo necesario** para confirmar las sospechas de robo. En opinión del Tribunal, **esta evaluación no puede considerarse irrazonable**. Señala que la **vídeo vigilancia no cubrió todo el centro de trabajo**, sino que **se centró en las áreas alrededor de las cajas**, donde **probablemente se cometieron robos**. Las tres demandantes que trabajaban como cajeras fueron vídeo vigiladas por cámaras de CCTV durante su jornada laboral. Como resultado de **sus trabajos dentro de la empresa, no pudieron evadir estas grabaciones, que estaban dirigidas a todo el personal que trabajaba en el área de pago, y se operaban permanentemente y sin ninguna limitación** (contraste Köpke, citado anteriormente, sobre un solicitante que fue tanto una dependienta como una cajera de la tienda en cuestión, la medida de vídeo vigilancia no cubre la totalidad de su lugar de trabajo). **Hasta cierto punto, se encontraron en áreas limitadas** (ver, mutatis mutandis, Allan v. The United Kingdom, no. 48539/99, § 35, ECHR 2002 IX, y Perry, citado anteriormente, §§ 39-43). En cuanto a los demandantes cuarto y quinto, las cámaras de CCTV los filmaron cada vez que pasaban por el área de pago.

125. Al mismo tiempo, debe señalarse que las **tareas de las demandantes se realizaban en un lugar abierto al público y que 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 vídeo vigilancia**, los **diversos lugares en los que se llevó a cabo la supervisión**, a la luz de la **protección de la privacidad** que un empleado razonablemente podría esperar. Esa **expectativa es muy alta en lugares privados por naturaleza, como inodoros o guardarropas**, donde se justifica **una mayor protección**, o incluso una prohibición total de la vídeo vigilancia (ver, en este sentido, los instrumentos internacionales relevantes citados en los párrafos 61 y 65 arriba). Sigue **siendo alta en áreas de trabajo cerradas como oficinas**. Es **manifiestamente menor en lugares visibles o accesibles para colegas o, como en el presente caso, para el público en general**.

126. En cuanto **al alcance de la medida a lo largo del tiempo**, el Tribunal observa que, si bien, como argumentaron los demandantes, **el empleador no había establecido de antemano la duración de la vídeo vigilancia**, en realidad **duró diez días y cesó tan pronto los empleados responsables habían sido identificados**. Por lo tanto, **la duración de la monitorización no parece excesiva en sí misma** (compárese Köpke, citado anteriormente, donde no se encontró que una duración de catorce días fuera desproporcionada). **Por último, solo el gerente del supermercado, el representante legal de la empresa y el representante sindical vieron las grabaciones obtenidas a través de la vídeo vigilancia impugnada antes de que las propias trabajadoras hubieran sido informados**. Teniendo en cuenta estos factores, el Tribunal considera que la intrusión en la privacidad de las demandantes no alcanzó un alto grado de seriedad.

127. En cuanto a las **consecuencias del control impugnado** 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**. Sin embargo, observa, como también señalaron los tribunales nacionales, que **la vigilancia por vídeo y las grabaciones no fueron utilizadas por el empleador para ningún otro propósito que no fuera descubrir a los responsables de las pérdidas registradas de bienes y tomar medidas disciplinarias** contra ellos (compárese con Peck, citado anteriormente, §§ 62-63, donde las imágenes grabadas por una cámara CCTV de lugares públicos que mostraban el intento de suicidio del solicitante habían sido distribuidas a los medios de comunicación).

128. Además, los tribunales nacionales consideraron que, en las circunstancias del caso, **no había otro medio para cumplir el objetivo legítimo perseguido y que, por lo tanto, la medida debería considerarse "necesaria" en el sentido de la doctrina del Tribunal Constitucional**. ley (véase el párrafo 33 supra). Incluso **si hubiera sido deseable que los tribunales nacionales hubieran examinado de manera más intensa la posibilidad de que el empleador hubiera utilizado otras medidas que implican una menor intrusión en la vida privada de los trabajadores**, el Tribunal **no puede dejar de notar que el alcance de las pérdidas identificadas por el empleador indicaban que varios trabajadores habían cometido robos y que el suministro de información a cualquier miembro del personal podría haber frustrado el propósito de la vídeo vigilancia**, que era, como señalaron esos tribunales, **descubrir a los responsables. por los robos, pero también para obtener evidencia para su uso en procedimientos disciplinarios en su contra**.

129. El Tribunal considera, además, que **la legislación nacional prescribe un cierto número de garantías con el fin de evitar cualquier interferencia indebida** con los derechos de las personas **cuyos datos personales están sujetos a recopilación o procesamiento**. La Ley de

Protección de Datos Personales, en particular, **confirió a esas personas el derecho a ser informadas de antemano de tales garantías**, según lo dispuesto en el art. 5 de la Ley (LO 15/99), junto con un **derecho de acceso, rectificación y eliminación con respecto a los datos recopilados**. El **requisito de proporcionalidad en la obtención y uso de las imágenes obtenidas a través de vídeo vigilancia fue expresamente establecido por la Instrucción no. 1/2006** y, según la **jurisprudencia del Tribunal Constitucional, los tribunales nacionales tuvieron que revisar la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad de tales medidas** a la luz de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución (véanse los párrafos 47, 50 y 54 supra).

130. Por último en **cuanto a si se informó a los demandantes de la instalación de la vídeo vigilancia**, el Tribunal observa que **no se discute que se instalaron dos tipos de cámaras** en el supermercado donde trabajaban: **por un lado , cámaras visibles dirigidas hacia las entradas y salidas de la tienda**, de las cuales el **empleador había informado** al personal; y, por otro, **cámaras ocultas dirigidas a las áreas de pago**, de las cuales **ni los demandantes ni los demás miembros del personal habían sido informados**. En las observaciones de las partes se indicó que uno o más paneles informativos se habían colocado en el supermercado para notificar al público la presencia de cámaras de CCTV, pero no se ha determinado el contenido exacto de la información en estos paneles.

131. El Tribunal observa que, si **bien tanto la legislación española como las normas internacionales y europeas pertinentes no parecen requerir el consentimiento previo de las personas que se someten a vídeo vigilancia** o, en general, que tienen sus datos personales recopilados, esas normas establecen que, en principio, **es necesario informar a las personas interesadas, de forma clara y previa a la implementación, de la existencia y las condiciones de dicha recopilación de datos, aunque solo sea de manera general** (véanse los párrafos 47, 60 y 63 anteriores). El TEDH **considera que el requisito de transparencia y el consiguiente derecho a la información son de naturaleza fundamental, particularmente en el contexto de las relaciones laborales, donde el empleador tiene poderes significativos con respecto a los empleados y se debe evitar cualquier abuso de esos poderes** (ver párrafos 61-62 y 64-65 arriba). Sin embargo, **hay que subrayar que la facilitación de información al individuo que se está vídeo vigilando y su alcance, constituyen solo uno de los criterios a tener en cuenta para evaluar la proporcionalidad de una medida de este tipo en un caso dado. No obstante, si falta dicha información, las garantías derivadas de los otros criterios serán aún más importantes.**

132. En el presente caso, el Tribunal observa que **los tribunales laborales que examinaron las reclamaciones de los demandantes llevaron a cabo un ejercicio de ponderación específico** entre, por un lado, su **derecho al respeto de su vida privada** y, por otro, el **interés del**

empleador en asegurar la protección de su propiedad y el buen funcionamiento de la empresa. Señala que los criterios de proporcionalidad establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y seguidos en el presente caso son similares a los que ha desarrollado en su propia jurisprudencia el TEDH. Los tribunales nacionales verificaron así si la vídeo vigilancia estaba justificada por una finalidad legítima y si las medidas adoptadas con ese fin eran apropiadas y proporcionadas, observando en particular que el objetivo legítimo perseguido por el empleador no podía lograrse con medidas que fueran menos intrusivas para los derechos de las demandantes.

133. Es cierto que los tribunales laborales no tuvieron en cuenta que el empleador, como alegan las demandantes, **no les proporcionó la información previa requerida por la sección 5 de la Ley de Protección de Datos Personales**, ya que **consideraron que el asunto era irrelevante e incapaz de afectar a la proporcionalidad**, en el sentido constitucional, de la medida, **siempre que se cumpliesen los demás criterios establecidos por el Tribunal Constitucional**. Dada la importancia del derecho a la información en tales casos, **el Tribunal considera que solo un requisito primordial relacionado con 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 particularmente el grado de intrusión en la privacidad de los demandantes** (véanse los párrafos 125 a 26 supra) **y las razones legítimas que justifican la instalación de la vídeo vigilancia**, el Tribunal considera que los tribunales sociales pudieron, **sin sobrepasar el margen de apreciación otorgado a las autoridades nacionales, considerar que la interferencia con la privacidad de las demandantes fue proporcional** (véase, para una situación similar, Köpke, citado anteriormente). Por lo tanto, **aunque no puede aceptar la proposición de que, en términos generales, la más sospecha de apropiación indebida o cualquier otro delito por parte de los empleados podría justificar la instalación de vídeo vigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de sospechas razonables de que se ha cometido una infracción grave que comprometido la propiedad y dado el alcance de las pérdidas identificadas en el presente caso puede parecer una justificación importante.**

Esto es aún más cierto en una situación en la **que el buen funcionamiento de una empresa está en peligro no solo por la sospecha de mal comportamiento de un solo empleado, sino más bien por la sospecha de una acción concertada por parte de varios empleados**, ya que esto crea una **atmósfera general de desconfianza en el lugar de trabajo**.

135. Además, como argumentó el Gobierno, **las demandantes tenían a su disposición otros recursos, según lo dispuesto por la Ley de Protección de Datos Personales**, con el propósito específico **de obtener sanciones por incumplimiento de esa legislación**. Por lo tanto, **las demandantes podrían haberse quejado ante la Agencia de Protección de Datos de un incumplimiento por parte del empleador de cumplir con su obligación de proporcionar información previa**, como exige el art. 5 de esa Ley (LO 15/99).. La Agencia tenía el poder de investigar la presunta violación de la ley e imponer sanciones financieras a la persona responsable. También podrían haber remitido el asunto a los tribunales ordinarios para obtener reparación por la presunta violación de sus derechos en virtud de la Ley de Protección de Datos Personales. El Tribunal observa a este respecto que, si bien la jurisprudencia citada por el Gobierno (véase el párrafo 49 supra) se refiere a una situación que no es idéntica a la del presente caso, **el derecho a obtener reparación por daños causados por una violación de la Ley de protección de datos personales se estableció expresamente en la sección 19 de la misma y no hay ninguna razón para cuestionar la efectividad de ese remedio ahora.**

136. La legislación nacional había puesto a disposición de **las demandantes otros recursos para asegurar la protección específica de sus datos personales**, pero decidieron **no utilizarlos**. A este respecto, el Tribunal reitera que **la protección efectiva del derecho al respeto de la vida privada en el contexto de la vídeo vigilancia en el lugar de trabajo puede garantizarse por diversos medios, que pueden estar comprendidos en el derecho laboral, pero también en el derecho civil, administrativo o penal** ( véase, mutatis mutandis, Bărbulescu, citado anteriormente, § 116).

137. En esas circunstancias, teniendo en cuenta las importantes garantías previstas por el ordenamiento jurídico español, incluidos los recursos que las demandantes no utilizaron, y el peso de las consideraciones que justifican la vídeo vigilancia, tal como lo tienen en cuenta los tribunales nacionales, el **Tribunal concluye que las autoridades nacionales no incumplieron sus obligaciones positivas en virtud del artículo 8 de la Convención**, tales como sobrepasar su margen de apreciación. En consecuencia, no ha habido violación de esa disposición.

## ***2.2.- SOBRE LA VULNERACIÓN DEL ART.6 CEDH***

Se denuncia por las demandantes que las grabaciones obtenidas vulnerando su derecho al respeto a la vida privada se admitieron y utilizaron en juicio, lo que supondría una infracción del art. 6 CEDH.

### ***a) La valoración del Tribunal***

#### **1. Principios generales**



149. El TEDH reitera que su único deber, de conformidad con el artículo 19 CEDH, es garantizar el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados partes en la Convención. En particular, **carece de competencia para examinar una demanda que alegue que los tribunales nacionales han cometido errores de derecho o de hecho**, excepto cuando considere que **dichos errores pueden haber implicado una posible violación de cualquiera de los derechos y libertades establecidos en el Convención**.

Si bien el artículo 6 garantiza el derecho a un juicio justo, no establece ninguna norma sobre la admisibilidad de las pruebas como tal, lo cual es principalmente una cuestión de regulación en virtud de la legislación nacional (véase Schenk v. Suiza, 12 de julio de 1988, § 45, Serie A no 140 y García Ruiz v. España [GC], no 30544/96, § 28, CEDH 1999 I). Normalmente, cuestiones como el **peso asignado** por los tribunales nacionales a ciertos **elementos de prueba o las conclusiones o valoraciones** que alcanzan en el caso concreto, no son elementos que el TEDH pueda los revisar. El Tribunal **no debe actuar como tribunal de cuarta instancia** y, por lo tanto, no cuestionará en virtud del Artículo 6 § 1 la sentencia de los tribunales nacionales, a **menos que sus conclusiones puedan considerarse arbitrarias o manifiestamente irrazonables** (véase Bochan v. Ucrania (núm. 2) [GC], nº 22251/08, § 61, CEDH 2015).

150. Por lo tanto, **no corresponde al Tribunal determinar, por principio**, si determinados tipos de pruebas, por ejemplo, las pruebas obtenidas ilegalmente en términos de derecho interno, pueden **ser admisibles**. La pregunta que debe responderse **es si los procedimientos en su conjunto, incluida la forma en que se obtuvieron las pruebas, fueron justos**. Esto implica un **examen de la ilegalidad en cuestión** y, en lo que respecta a la violación de otro derecho de la Convención, la naturaleza de la violación encontrada (ver PG y JH v. Reino Unido, citado anteriormente, § 76, y Gäfgen v. Alemania [GC], nº 22978/05, § 163, CEDH 2010).

151. En lo que respecta a la **naturaleza de la ilegalidad o de la violación** del CEDH, mientras que el **uso de pruebas obtenidas como resultado de una medida que viola el Artículo 3 siempre plantea serios problemas en cuanto a la imparcialidad del procedimiento** (ver Gäfgen, citado anteriormente, § 165), la **cuestión de si el uso como prueba de la información obtenida en violación del artículo 8 o de la ley nacional convirtió un juicio en su conjunto injusto, contrario al artículo 6**, debe determinarse **con respecto a todas las circunstancias de el caso, incluido el respeto de los derechos de defensa del solicitante y la calidad e importancia de la prueba en cuestión**. En particular, debe examinarse **si el demandante tuvo la oportunidad de impugnar la ilicitud de la prueba y de oponerse a su uso**. Además, debe **tenerse en cuenta la calidad de la prueba, al igual que la cuestión de si las circunstancias en las que se obtuvo arrojan dudas sobre su fiabilidad o precisión** (véase Schenk, citado anteriormente, §§ 46-48; PG y JH v Reino Unido, citado anteriormente, §§ 77-79, y Gäfgen, citado anteriormente, § 164). Si bien **no surge necesariamente ningún problema de equidad**

cuando la prueba obtenida no fue respaldada por otro material, cabe señalar que cuando la prueba es muy conclusiva y no hay riesgo de que no sea confiable, la necesidad de prueba de corroboración es consecuentemente más débil (ver 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 la oportunidad de aplicarlos en un caso relativo a la justicia de los procedimientos civiles** (véase Vukota-Bojić, citado arriba, §§ 92-100). Observa que, si bien las **garantías de "juicio justo" no son necesariamente las mismas en los procedimientos de derecho penal y civil, los Estados que tienen mayor libertad en el tratamiento de casos civiles, sin embargo, pueden inspirarse al examinar el carácter justo de de los proceso civiles, a partir de los principios desarrollados bajo la extremidad penal del artículo 6** (ver Carmel Saliba v. 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 justicia de los procedimientos civiles en cuestión.**

## ***2. Aplicación al presente caso***

153. El Tribunal examinará la queja de una violación del Artículo 6, hecha por los cinco demandantes sobre la base de la admisión como evidencia de grabaciones de vídeo vigilancia, y luego la queja de una violación de esa disposición hecha por el tercero, cuarto y quinto demandantes con respecto a la aceptación de los acuerdos de solución firmados por ellos.

### ***(a) Consideración de las imágenes de vídeo vigilancia como parte de prueba***

154. El Tribunal señala que no aprecia una violación del artículo 8 CEDH a causa de la vídeo vigilancia a la que fueron sometidas las demandantes (véase el párrafo 137 supra). Señala, sin embargo, que las demandantes argumentaron que la vídeo vigilancia se había instalado con **infracción de la obligación legal establecida por la legislación nacional de proporcionar información previa y que los tribunales laborales no abordaron esa cuestión, ya que consideraron que no era pertinente** (ver párrafo 34 supra). Por lo tanto, el TEDH examinará si el uso como prueba de las imágenes obtenidas mediante la vídeo vigilancia en cuestión socava la imparcialidad del procedimiento en su conjunto.

155. El Tribunal comienza señalando que, en el contexto de los procedimientos ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia , las **demandantes tuvieron acceso a las grabaciones obtenidas mediante la vídeo vigilancia impugnada y pudieron impugnar su autenticidad y oponerse a su uso 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 en violación de un derecho fundamental y en sus decisiones dieron un

**amplio razonamiento sobre este punto. De este modo, concluyeron que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la vídeo vigilancia no se había implementado en violación del derecho de los demandantes a respetar su vida privada. Apreciaron además que las imágenes obtenidas de la vídeo vigilancia no eran los únicos medios de prueba en el proceso.**

156. En cuanto a la calidad de las pruebas, el Tribunal señala que **los demandantes no cuestionaron en ningún momento la autenticidad o precisión de las imágenes grabadas** mediante vídeo vigilancia, ya que **su queja principal se basaba en la falta de información previa** sobre la instalación de las cámaras. Los tribunales nacionales, por su parte, **valoraron que las grabaciones presentaban suficientes garantías de autenticidad.** Dadas las circunstancias en las 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 necesariamente tenían que ser corroboradas por otro material.

157. No obstante, **el TEDH constata que las grabaciones en cuestión no fueron la única prueba en la que los tribunales nacionales basaron sus conclusiones.** De sus sentencias se puede también observar que **tuvieron en cuenta el interrogatorio de las demandantes, el testimonio del gerente del supermercado, el representante legal de la compañía y el representante del personal,** ante quienes **las demandantes habían admitido la mala conducta,** y el **informe pericial que contrasta las imágenes grabadas con la vídeo vigilancia y los recibos de caja.** El Tribunal observa que los **recibos de caja, constituyen una prueba objetiva que no está "contaminada" por la visualización de las grabaciones,** mostraron que un número significativo de compras habían sido canceladas sin pago. Con respecto a los demandantes tercero, cuarto y quinto, los tribunales también se basaron en su reconocimiento de los hechos en los acuerdos de solución que habían firmado. Habiendo **examinado este marco probatorio en su conjunto, encontraron que los hechos estaban ampliamente acreditados.**

158. A la luz de lo anterior, el **Tribunal considera que el uso como prueba de las imágenes obtenidas por vídeo vigilancia no socava la justicia del proceso en el presente caso.**

**(b) Valoración de los acuerdos de despido firmados por los demandantes tercero, cuarto y quinto**

159. Para empezar, el TEDH considera que los tribunales nacionales aceptaron los acuerdos de extinción del contrato firmados por estos tres demandantes, ya que consideraron que su consentimiento no había sido viciado. Sin embargo, a diferencia del Juzgado de lo Social, que determinó que, al firmar esos acuerdos, renunciaron a su derecho a emprender acciones legales,

el Tribunal Superior del Justicia, que falló en un grado superior, determinó que esos acuerdos no constituían una renuncia de los demandantes de su derecho de acceso a un tribunal y examinó el caso sobre el fondo. Valoró que los **acuerdos dieron lugar a la aceptación inequívoca por parte de los demandantes de la decisión del empleador de rescindir sus contratos de trabajo por los motivos establecidos en la carta de despido**. En esas circunstancias, el Tribunal considera **que la demanda, según lo establecido por los demandantes, se relaciona con la evaluación por los tribunales nacionales de la validez y la importancia de la prueba**.

160. El TEDH considera a este respecto que **las tres demandantes pudieron impugnar la validez de los acuerdos de despido y oponerse a su admisión como prueba**. Los tribunales nacionales analizaron todos los argumentos presentados por esos demandantes y consideraron que las circunstancias del presente caso **no indicaban ninguna intimidación o engaño por parte del empleador**. Examinaron las **circunstancias en que se habían firmado los acuerdos** y apreciaron 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 ese representante y el hecho de que otros empleados que fueron despedidos no habían firmado el acuerdo propuesto por el empleador, suponía descartar cualquier indicio de coacción**. Sus conclusiones a este respecto **no parecen arbitrarias ni manifiestamente irrazonables**. Por último, como se **señaló anteriormente, los tribunales nacionales basaron sus decisiones en varios medios de prueba** (véase el párrafo 157 supra).

161. A la luz de esas observaciones, **no hay razón para que el Tribunal cuestione las conclusiones de los tribunales nacionales en cuanto a la validez** y la importancia o peso de los acuerdos de despido firmados por los demandantes tercero, cuarto y quinto. Por lo tanto, considera que tampoco ha habido violación del artículo 6 en este punto.

Por toro ello el TEDH falla por 14 votos a 3 que no hubo violación del art.8 CEDH y por unanimidad que no hubo violación del art.6, por el uso de las pruebas de vídeo vigilancia y por unanimidad que no hubo violación del art.5 CEDH por la aceptación de los acuerdos de despido firmados por tres de las demandantes.

### **3.- CONCLUSIONES**

**La STEDH 17 octubre de 2019, Caso López Ribalda c. España (Gran Sala), es una sentencia de un importante calado en un tema frecuentemente litigioso en el ordenamiento laboral español, como es la vídeo vigilancia en el lugar de trabajo y los controles ocultos**. Analiza el ordenamiento español, (anterior a la LO 3/2018 de 5 de diciembre), así como la doctrina del TC 186/2000 y concluye , en resumen, que **son válidos los**

controles ocultos a los trabajadores mediante vídeo vigilancia, pero nunca ante la más mínima sospecha de apropiación indebida o cualquier otro delito por parte de los empleados podría justificar la instalación de vídeo vigilancia encubierta por parte del empleador, sino sólo ante supuestos como el presente, en que hay sospechas razonables de que se ha cometido una infracción grave, con perjuicio importante para la empresa.

Lo primero que hay que subrayar como gran avance de esta sentencia, que la misma incorpora el Test Barbulescu (relativo al control del uso del ordenador) al control por vídeo vigilancia de los trabajadores en su puesto de trabajo.

De esta forma, los tribunales nacionales deben tener en cuenta los siguientes factores cuando sopesan los diversos intereses en conflicto:

*(i) Si el trabajador ha sido informado de la posibilidad de que el empleador adopte medidas de vídeo vigilancia y del implementación de tales medidas. Si bien en la práctica los trabajadores pueden ser informados de varias maneras, dependiendo de las circunstancias fácticas particulares de cada caso, la notificación normalmente debe ser clara sobre la naturaleza del vídeo vigilancia y debe darse anterior a su aplicación de la*

*(ii) El alcance de la vídeo vigilancia por parte del empleador y el grado de intrusión en la privacidad del empleado. En este sentido, se debe tener en cuenta el nivel de privacidad en el área que se está vigilando, junto con las limitaciones de tiempo y espacio y la cantidad de personas que tienen acceso a los resultados.*

*(iii) Si el empleador ha proporcionado razones legítimas para justificar la vídeo vigilancia y el alcance de la misma. Cuanto más intrusivo sea la vídeo vigilancia, mayor será la justificación que se requerirá.*

*(iv) Si hubiera sido posible establecer un sistema de vídeo vigilancia basado en métodos y medidas menos intrusivos. A este respecto, debe haber una evaluación a la luz de las circunstancias particulares de cada caso en cuanto a si el objetivo perseguido por el empleador podría haberse logrado a través de un menor grado de interferencia con la privacidad del empleado.*

*(v) Las consecuencias de la vídeo vigilancia para el trabajador sujeto a él. Debe tenerse en cuenta, en particular, el uso que hace el empleador de los resultados de la supervisión y si dichos resultados se han utilizado para lograr el objetivo declarado de la medida.*

*(vi) Si el trabajador ha recibido las garantías apropiadas, especialmente cuando las operaciones vídeo vigilancia del empleador son de naturaleza intrusiva. Dichas garantías pueden tomar la forma, entre otras, de proporcionar información a los empleados interesados o a los representantes del personal en cuanto a la instalación y el alcance de la vídeo vigilancia, o una declaración de tal medida a un organismo independiente o la posibilidad de presentar una queja .*

Por tanto, se establece un riguroso control garantista de los derechos a la intimidad y la protección de datos de las personas de los trabajadores.

**En segundo lugar**, un notorio avance introducido por la sentencia es **que clarifica la espinosa cuestión de los controles ocultos y viene a validar y acotar la doctrina del TC, sentada en su STC 186/2000**, en cuya virtud, sólo puede prescindirse de la información previa y la transparencia en la vídeo vigilancia en supuestos excepcionales, cuando consten sospechas razonables de una infracción laboral que afecte gravemente a los intereses de la empresa, y siempre que no haya medios alternativos menos intrusivos. El TEDH acota dicha doctrina precisando que **no son válidos los controles ocultos por vídeo vigilancia ante la más mínima sospecha de apropiación indebida o cualquier otro delito por parte de los empleados**, sino que se deben existir **sospechas razonables de que se ha cometido una infracción grave que afecte gravemente los intereses de la empresa.**

**En tercer lugar**, no aprecia vulneración del art.8 CEDH, en los controles ocultos, porque **los mismos fueron proporcionados**, pero también porque **las demandantes podía denunciar la infracción de su derecho a la información en la protección de datos ante la AEPD y ante los tribunales.**

Para terminar, con el derecho a la privacidad, el TEDH considera que la información que se debe suministrar a los trabajadores objeto de vídeo vigilancia., **hay que subrayar que la facilitación de información al individuo que se está vídeo vigilando y su alcance, constituyen solo uno de los criterios a tener en cuenta para evaluar la proporcionalidad de una medida de este tipo en un caso dado.** No obstante, **si falta dicha información, las garantías derivadas de los otros criterios serán aún más importantes.**

En cuanto **al proceso justo** (art.6 CEDH), hay que destacar que el TEDH reitera que no puede pronunciarse sobre la valoración de la prueba hecha por los tribunales nacionales y sobre la admisión de las pruebas. Sin embargo,

En este punto hay que significar varias cuestiones:

- **Se admite el esquema de la prueba ilícita y de la doctrina de los frutos del árbol prohibido en el marco de litigios laborales.**
- **En el caso concreto, el marco probatorio ofrecía otros medios no conectados antijurídicamente con la vídeo vigilancia**, por lo que entran en juego la doctrina de los frutos del árbol prohibido (art.11 LOPJ):
- **La infracción del deber de información de los trabajadores en materia de protección de datos puede recibir su adecuada compensación (AEPDE, demanda daños y perjuicios), a pesar de que en casos como éste, la grabación se utilice como prueba.**

**Para terminar, en cuanto a la validez de los acuerdos de despido o finiquitos firmados con intimidación o coacción,** el TEDH admite que de darse tales supuestos, los documentos así obtenidos (finiquito firmado) no serían prueba lícita, pero en la circunstancias del caso concreto no considera acreditada ni coacción ni intimidación.