DOI: 10.19135/revista.consinter.00011.30
Artigos Originais

LA VIDEOVIGILANCIA DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE CÁMARAS OCULTAS: EL CASO LÓPEZ RIBALDA Y OTROS C. ESPAÑA (STEDH DE 17 DE OCTUBRE DE 2019)

VIDEO SURVEILLANCE OF THE WORKERS THROUGH HIDDEN CAMERAS: THE CASE OF LÓPEZ RIBALDA AND OTHERS C. SPAIN (STEDH OF OCTOBER 17TH, 2019)

Antonio Felipe Delgado y Jiménez[1]– https://orcid.org/0000-0002-1620-2737

Resumen
Se analiza si la grabación del empresario al trabajador con cámaras ocultas y en el centro de trabajo vulnera la normativa. Para ello traemos a colación la reciente sentencia de la Gran Sala del TEDH, caso López Ribalda II, que justifica la instalación de las cámaras por la existencia de sospechas razonables con pérdidas significativas para el empresario.

Palabras-clave: Cámaras ocultas; grabación; sospechas; irregularidades.

Abstract
This research study analyses if the recording of the employer to the employee with hidden cameras in the workplace violates the regulations. To do so, we bring up the recent judgment of the Grand Chamber of the ECHR, case López Ribalda II, that justifies the installation of cameras due to the existence of reasonable suspicions with significant losses for the employer.

Keywords: Hidden cameras; recording; suspicions; irregularities.

Sentencia objeto de comentario: STEDH, Case of *López Ribalda and others v. Spain*, 17th October 2019 (Applications nos. 1874/13 and 8567/13).

[1] Doctor en Derecho. Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Constitucional, Universidad Complutense de Madrid. *E-mail:* antdelgadojimenez@gmail.com / antdelga@ucm.es

Sumario: 1. – Introducción 2. – Resumen de la sentencia de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II) 2.1. – Problema suscitado. Hechos y antecedentes 2.2. – Impacto a nivel interno 2.3. – Doctrina básica 2.4. – Proporcionalidad 2.5. – Apunte final 2.6. – Conclusiones 3. – Bibliografía

Recibido/Received 19.04.2020– Aprobado/Approved 17.08.2020

1 INTRODUCCIÓN

1. Si bien la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la supresión de los derechos fundamentales de los trabajadores[2], sin embargo, ello no significa la imposición dstos a la actividad empresarial dada su prevalente jerarquía normativa[3].

En efecto, no cabe confundir el valor específico del bien jurídico con la garantía de protección[4], de forma que no existe, a priori, una jerarquía normativa que haga prevalecer automáticamente unos derechos sobre otros, sino que habrá que decidir, en cada caso concreto, de conformidad con la ponderación de intereses en juego, cuál sea el más digno de protección para justificar la limitación del otro derecho fundamental en conflicto[5].

2. En consecuencia, no es posible resolver el conflicto entre derechos fundamentales, como entiendo que se debería de hacer, desde la perspectiva de la prevalencia jerárquica, sino desde una ponderación específica, en cada caso concreto, en orden a la determinación del interés que deba prevalecer[6].

3. Ello no obstante, parte de la doctrina entiende que sí hay derechos de carácter prevalente frente a otros, pero no respecto a los intereses empresariales, sino entre los

---

[2] SSTC 38/1981, de 3 de noviembre, FJ 4º; 88/1985, de 19 de julio, FJ 3º; 4/1996, de 16 de enero, 98/2000, de 10 de abril, FJ 4º; 308/2000, de 18 de diciembre, FJ 5º y 126/2003, de 30 de junio, FJ 4º.

[3] TOSCANI GIMÉNEZ, V., "La videovigilancia de los trabajadores con cámaras ocultas o clandestinas. Comentario a las SSTEDH de 9 de enero de 2018 y 17 de octubre de 2019, caso López Ribalda", *Trabajo y Derecho*, n. 60, Diciembre 2019, p. 69.

[4] JIMÉNEZ CAMPO, J., *Derechos fundamentales. Concepto y garantías*, Ed. Trotta, Valladolid, 1999, p. 14.

[5] GOÑI SEIN, J.L., "Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?", Primera Ponencia de las *XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pamplona, 2014, p. 11.

[6] STC 320/1994, de 28 de noviembre. A respecto, véase, CASAS BAAMONDE, Mª. E., "La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe", *Revista Relaciones Laborales*, n. 12, 2004, p. 1.

propios derechos fundamentales, por entender que son portadores de otros intereses al estar dotados de una relevancia especial, como puede ser el derecho de información[7]. Cuando se produzca un conflicto en este último caso se deberá resolver mediante el juicio de comparación. En cambio, cuando el conflicto se produce entre derechos equiparados, se deberá resolver a través del juicio de proporcionalidad[8].

Otros, en cambio, opinan que, en realidad, se trata de una misma técnica, habida cuenta de que el juicio de comparación conlleva un juicio de proporcionalidad, que es el que permite establecer la prevalencia en cada caso concreto[9]. De este modo, el conflicto se resolverá mediante la ponderación a través de un juicio de proporcionalidad en sentido estricto[10], siempre que no hubiere otra forma de hacerlo[11]. Esto es, se habrá de llevar a cabo un juicio de proporcionalidad en sentido estricto en orden a determinar si la limitación del derecho fundamental del trabajador está o no justificada[12].

---

7 GOÑI SEIN, J.L., "Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?", Primera Ponencia de las *XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pamplona, 2014, p. 47.

8 CASAS BAAMONDE, Mª. E., "La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe", *Revista Relaciones Laborales*, n. 12, 2004, p. 3.

9 DESDENTADO BONETE, A. y MUÑOZ RUIZ, A. B., *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2013, p. 42.

10 SSTC 199/1999, de 8 de noviembre, FJ 4º y 126/2003, de 30 de junio, FJ 5º.

11 SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 3º; 6/1995, de 10 de enero, FJ 4º; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 4º; 55/1998, 98/2000, de 10 de abril, FJ 5º; 186/2000, de 10 de julio, FJ 5º y 125/2007, de 21 de mayo, FJ 6º.

12 SSTC 14/2003, de 28 de enero, FJ 5º; 270/1996, de 6 de diciembre, FJ 4º; 37/1998, de 17 de febrero, FJ 3º; 186/2000, de 10 de julio, FJ 5º; 198/2003, de 10 de noviembre, FJ 4º y 173/2004, de 18 de octubre, FJ 5º. Véase, VALDÉS DAL-RÉ, F., "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", *Revista Relaciones Laborales*, n. 8, 1990, p. 100; GARCÍA–PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J., "Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral. Un estudio introductorio", AA. VV., Dir. SEMPERE NAVARRO, A., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, p. 258; TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *Principio de proporcionalidad, Constitución y Derecho del Trabajo*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004; BALLESTER PASTOR, I.: "Facultades de control empresarial sobre el aspecto exterior del trabajador: límites a la expresión del derecho a su propia imagen en el desarrollo de

4. En la actualidad, además, la jurisprudencia parece añadir un nuevo elemento que, en realidad, tendría preferencia sobre los demás para dirimir el conflicto de intereses, al menos en cuanto a la utilización de medios tecnológicos para controlar el cumplimiento de los deberes laborales, cual es el de la expectativa de confidencialidad derivada de las reglas de uso de esos medios que la propia empresa hubiere establecido al efecto[13], de modo que dependerá de estas reglas y de su comunicación e información expresa a los trabajadores y de la posibilidad de sanciones al efecto para que no exista expectativa de confidencialidad alguna y no se vulnere el derecho a la intimidad.

5. El art. 4.2 e) ET sostiene que los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad, consagrado en el art. 18 CE. La forma más habitual en que puede verse afectada la intimidad de los trabajadores es a través de la facultad que el empresario tiene de controlar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales (art. 20.3 ET), generándose, de este modo, un conflicto entre los poderes de vigilancia y control de este y el derecho a la intimidad de los trabajadores, que debe ser resuelto fijando los límites de esos poderes para establecer cuándo son legítimos y cuándo no.

6. Esta facultad de vigilancia de la empresa puede ser llevada a efecto a través de diversas formas, si bien aquí nos centraremos en la posibilidad de hacerlo sin informar a los trabajadores, esto es, a través de cámaras ocultas.

Al respecto se puede argumentar que los medios audiovisuales de vigilancia y control deben ser conocidos por los trabajadores, tanto en su existencia, como en su ubicación, no pudiéndose colocar, por tanto, medios ocultos para grabar a aquellos sin que estos lo sepan[14], de tal modo que tanto la existencia de aquellos como su concreto emplazamiento habrán de ser comunicados de modo expreso tanto a los representantes de los trabajadores como a los propios trabajadores[15].

No obstante, podemos encontrar pronunciamientos judiciales que consideran que no es necesario notificar la existencia de estos medios audiovisuales si solo se utilizan para controlar los puestos de trabajo, ya que el trabajador debe cumplir sus obligaciones laborales de conformidad con las reglas de la buena fe, lo que, obviamente, excluye la realización, en horario laboral, de actividades ajenas a su responsabilidad laboral[16].

7. En este artículo se analiza, pues, la posibilidad de grabar al trabajador mediante sistemas de videovigilancia ocultos dentro del centro de trabajo. Es decir, sin informar previamente a aquel.

---

la prestación laboral", *TS* n. 169, 2005, p. 32 y SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZUZUCCONI, C., *Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2011, p. 279.

13 SSTS de 26 de septiembre de 2007, FJ 2º y 8 de marzo de 2011, FJ 3º y SSTC 241/2012, FJ 5º y 170/2013, FJ 6º.

14 *Vid.* GOÑI SEIN, J.L., La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2007.

15 STSJ de Madrid 20 de diciembre de 2006.

16 STSJ de Cataluña de 5 de julio de 2000.

Resulta obvio que con dicha grabación se genera una fuerte tensión dialéctica entre varios derechos que disfrutan de dimensión constitucional, a saber: por un lado, la libertad de empresa, la propiedad privada y la tutela del patrimonio empresarial (art. 38 CE); y, por otro, los derechos fundamentales a la intimidad (art. 18.1 CE), al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y a la protección de datos personales (art. 18.4 CE).

Derechos que, a su vez, deben ponerse en relación con la normativa del CEDH, en especial, con los arts. 6 (referido al derecho a un proceso justo o equitativo) y 8 (referido al derecho al respeto a la vida privada y familiar).

Es evidente que, en este tema, se suscitan multitud de cuestiones conflictivas respecto al alcance y prevalencia de cada uno de los derechos, centrándonos, en este artículo, en la solución recientemente otorgada por el TEDH en su sentencia de fecha 17 de octubre de 2019, caso López Ribalda II, en la que se aplica también el contenido de otros supuestos planteados como el caso Barbulescu I y II c. Rumanía y el caso Libert c. Francia.

Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Gran Sala del Tribunal de Europeo de Derechos Humanos.

Número de resolución judicial y fecha: 1874/13 y 8567/13 de 17 de octubre de 2019.

Ponente. 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, judges, y Søren Prebensen.

Votos Particulares. Sí. Voto disidente de los jueces Vincent A. De Gaetano, Ganna Yudkivska y Yonko Grozev.

2 RESUMEN DE LA SENTENCIA DE 17 DE OCTUBRE DE 2019 (LÓPEZ RIBALDA II)

2.1 Problema Suscitado. Hechos y Antecedentes.

1. Habiendo sido declarado procedente el despido por parte del Juzgado de lo Social n. 1 de Granollers y, posteriormente, por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y previa inadmisión de los recursos interpuestos ante el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, las trabajadoras solicitaron al TEDH que se declarase la transgresión del art. 8 – derecho al respeto de la vida privada– y del art. 6.1 – derecho a un proceso justo o equitativo– del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

– Hechos

2. La empresa, tras constatar descuadres de caja en uno de sus establecimientos, instaló cámaras de vigilancia, tanto de forma visible como oculta, para esclarecer el origen de esta situación.

Estos dispositivos tenían objetivos distintos: (i) los visibles, que enfocaban los accesos al centro de trabajo, determinarían si las anomalías detectadas eran imputables a clientes de la empresa (las cámaras visibles); mientras que (ii) los ocultos, que mediante un zoom apuntaban a los mostradores de salida que cubrían la zona de detrás de las cajas registradoras, verificarían si la autoría de dichos descuadres correspondía a algún trabajador que ejerciese funciones en la caja (las cámaras ocultas). Para garantizar el éxito de la medida, la empresa solo informó a los trabajadores sobre la instalación de las cámaras visibles, pero no de las cámaras ocultas.

Las grabaciones de las cámaras ocultas, que se prolongaron ininterrumpidamente durante dos semanas y a lo largo de toda la jornada laboral, revelaron que cinco trabajadoras eran las responsables de las irregularidades detectadas, por lo que la empresa procedió a su despido disciplinario.

Las trabajadoras impugnaron la extinción contractual alegando, por cuanto aquí interesa, que, al no haber sido debidamente informadas sobre la instalación y objeto de las cámaras ocultas, el uso laboral de estos dispositivos había vulnerado su derecho a la intimidad (vida privada). Tras agotar las instancias judiciales nacionales sin que sus pretensiones tuviesen acogida, las trabajadoras recurrieron al TEDH, cuya resolución da lugar a la sentencia que aquí se analiza.

Fundamentos de Derecho

3. El TEDH, tras recordar que la monitorización laboral a través de las videocámaras puede colisionar con el derecho a la vida privada de los trabajadores (art. 8 CEDH), enjuicia si, en el caso analizado, se ponderó adecuadamente el derecho a la vida privada de las trabajadoras y la potestad de dirección y control de la empresa.

A estos efectos, el TEDH realiza las siguientes consideraciones:

(i) La videovigilancia se adoptó al existir sospechas sobre la comisión de un hurto en el centro de trabajo. No obstante, las sospechas no se concretaban en las cinco trabajadoras, sino que afectaban a la generalidad de trabajadores de las cajas registradoras.

(ii) Los datos personales obtenidos por las cámaras ocultas fueron visualizados por parte de varios sujetos (entre otros, el representante legal de la empresa y el delegado sindical) antes de que las trabajadoras fuesen informadas sobre la existencia de las grabaciones.

(iii) Las trabajadoras tenían una expectativa razonable de privacidad, ya que la empresa incumplió su deber de informar de forma previa, expresa, precisa, clara e inequívoca a los empleados sobre la instalación y finalidad de las cámaras ocultas (*ex* art. 5 Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal e Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, vigentes en el momento de los hechos).

(iv) La monitorización no fue puntual, sino que se extendió, ininterrumpidamente y a lo largo de toda la jornada laboral, durante varias semanas.

(v) El TEDH concluye que, en vista de las circunstancias fácticas concurrentes, (i) los derechos de las trabajadoras podían haber sido salvaguardados si se hubiera proporcionado información (incluso de un modo general) sobre la instalación del sistema de videovigilancia; y (ii) la monitorización realizada a través de las cámaras ocultas no había sido ponderada adecuadamente en relación con el derecho a la vida privada de las trabajadoras.

– Fallo

4. El TEDH falla que el control empresarial ejercido a través de las cámaras ocultas no es proporcional a la injerencia que su implementación produjo en la vida privada de las trabajadoras. En consecuencia, declara, por seis votos a favor y uno en contra, que (i) se había violado el art. 8 del CEDH y (ii) reconoce el derecho de las trabajadoras a percibir una indemnización por daños y perjuicios (por valor de 4.000 euros), así como las costas procesales.

2.2 Impacto a Nivel Interno.

1. A la luz de los fundamentos jurídicos aducidos por el TEDH puede concluirse que la proporcionalidad puede verse perturbada por la ausencia de información sobre el tratamiento de los datos personales a los afectados. En efecto, el TEDH entiende que al no haberse proporcionado la información obligatoria conforme a la normativa de protección de datos personales, las trabajadoras gozaban de una expectativa de privacidad que, en el presente caso, se ha visto vulnerada.

2. Sin embargo, de conformidad con el voto particular emitido por el juez Dedov, resulta cuando menos sorprendente que pueda entenderse desproporcionada (i) la grabación de imágenes de las trabajadoras en su puesto de trabajo y durante la jornada laboral – donde no se sobrentiende que vayan a realizarse actividades de índole privada o personal, dado que se trata de cajas registradoras – y (ii) con un fin claramente legítimo – como es el esclarecimiento de la autoría de hurtos cometidos en la organización – que podría verse frustrado en caso de difusión.

En esta línea, no conforme con la decisión, el Reino de España solicita la revisión del asunto por parte de la Gran Sala del Tribunal, la cual dicta nueva sentencia con fecha 17 de octubre de 2019, conocida como López Ribalda II, decidiendo, por catorce votos a favor y tres en contra, cambiar la solución adoptada: ahora, la Gran Sala del TEDH considera que grabar a empleados con cámara oculta no vulnera la intimidad cuando se trate de una medida proporcionada y legítima en determinadas circunstancias. Es decir, nunca ante la más mínima sospecha de una infracción por parte de los empleados, sino que se requiere la existencia de sospechas razonables de que se ha cometido una infracción grave con perjuicios importantes para la empresa.

2.3 Doctrina Básica.

1. Lo primero que hay que destacar de esta sentencia es que la misma incorpora el Test Barbulescu de Garantía de la Privacidad (relativo al control del uso del ordenador) al control por videovigilancia de los trabajadores en su puesto de trabajo, de forma que los tribunales nacionales deberán tener en cuenta los siguientes factores cuando sopesen los diversos intereses en conflicto:

i) Si el trabajador ha sido informado de la posibilidad de que el empleador pudiera adoptar medidas de videovigilancia y de su efectiva implementación. 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 de la vídeo vigilancia y debe ser anterior a su aplicación.

ii) El alcance de la videovigilancia por parte del empresario y el grado de intrusión en la privacidad del trabajador. En este sentido, se deberá 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 videovigilancia y el alcance de la misma. Cuanto más intrusiva sea esta, mayor será la justificación que se requerirá.

iv) Si hubiera sido posible establecer un sistema de videovigilancia basado en métodos y medidas menos intrusivos. A este respecto, debe existir 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 videovigilancia para el trabajador, debiendo tenerse en cuenta, en particular, el uso que hace el empresario 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, de manera especial cuando las operaciones de videovigilancia 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 de los trabajadores en cuanto a la instalación y el alcance de la videovigilancia, o una declaración de tal medida a un organismo independiente o la posibilidad de presentar una queja .

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

2. En segundo lugar, un gran avance que ha supuesto la sentencia ha sido que clarifica la cuestión de los controles ocultos y viene a validar y acotar la doctrina del Tribunal Constitucional, sentada en su sentencia 186/2000, de 10 de julio, en cuya virtud solo puede prescindirse de la información previa y la transparencia en la videovigilancia 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 el sistema de videovigilancia ante la más mínima sospecha de apropiación indebida o cualquier otro delito por parte de los empleados, sino que deben existir sospechas razonables de que se ha cometido una infracción grave que atente gravemente contra los intereses de la empresa.

3. En tercer lugar, la sentencia no aprecia vulneración del art. 8 CEDH en los controles ocultos porque los mismos fueron proporcionados, pero también porque las demandantes podían denunciar la infracción de su derecho a la información en la protección de datos ante la AEPD y ante los tribunales, tanto en vía civil como administrativa, de modo que la infracción del deber de información de los trabajadores en materia de protección de datos puede recibir su adecuada compensación (AEPD, demanda civil en reclamación de daños y perjuicios).

4. Asimismo, el TEDH considera que la información que se debe suministrar a los trabajadores objeto de videovigilancia constituye 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.

Es decir, lo que la Gran Sala del TEDH hace en su sentencia es relativizar el deber de información caracterizándolo como un componente más del juicio de proporcionalidad (apartado 131 de la sentencia).

5. En definitiva, según la sentencia, la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras sigue exigiendo que, como norma general, el empresario les notifique previamente las medidas intrusivas contra su intimidad y privacidad, informando además sobre su finalidad.

6. Ahora bien, la Gran Sala admite que, en casos muy concretos en los que existan sospechas fundadas de incumplimientos graves por parte de los trabajadores, se pueda usar, excepcionalmente, cámaras ocultas. Ello significa, según la Gran Sala, que:

i) Cualquier mínima sospecha no justifica el uso de cámaras ocultas.

ii) Cualquier incumplimiento tampoco lo justifica, sino que este habrá de ser grave o muy grave. E irregularidades graves o muy graves son delitos. Y no meros actos ilícitos o simples incumplimientos laborales, que pueden ser infracciones menos graves. Y es así, y no de otro modo, como debe interpretarse el segundo párrafo del art. 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

iii) La medida debe de ser siempre limitada y proporcionada, no pudiendo ser general e indiscriminada.

7. Por último, señalar que la sentencia cuenta con el voto particular discrepante de tres Magistrados, que manifiestan su desacuerdo general con la interpretación efectuada por los restantes magistrados por la razón de que la sentencia “respalda una respuesta legal a una cuestión particular que surgió solo después de los hechos y en relación con un caso particular. Si tal aproximación, que da al juez nacional cierto margen de maniobra para elaborar una respuesta jurídica a un conflicto que dé lugar a una controversia particular sobre derechos

convencionales concurrentes, puede ser apropiada en algunos casos, creemos que no es apropiado para los casos de videovigilancia electrónica, precisamente por la facilidad con la que se puede utilizar la tecnología para llevar a cabo y difundir la vigilancia y difundir las imágenes por medios electrónicos, con las consecuencias negativas potencialmente amplias e importantes que pueden tener sobre el derecho de cada individuo al respeto de la privacidad. Un régimen jurídico claro y predecible, que ofrezca garantías adecuadas y efectivas es crucial. En el presente caso, el régimen jurídico en vigor no preveía más que una garantía específica, a saber: la obligación de notificar a los empleados la instalación y el uso de la monitorización, y no contemplaba ninguna excepción a esta garantía. Este elemento, a nuestros ojos, es crucial a efectos de un análisis jurídico adecuado y de las conclusiones a sacar en el caso en juego".

8. En definitiva, el voto particular afirma con claridad que los tribunales españoles no aplicaron el régimen jurídico que garantizara la protección de los datos, ni tampoco tomaron en consideración la situación de las recurrentes de una manera detallada e individualizada.

Con aplicación de las tesis recogidas en la sentencia Barbulescu II, y ahora por la de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II), enfatiza que los tribunales españoles deberían "haber considerado las medidas alternativas que el empleador podría haber tomado para alcanzar su objetivo legítimo. Medidas que, al mismo tiempo, habrían violado menos gravemente el derecho a la privacidad de los trabajadores", y que en ningún caso el legítimo ejercicio de acciones por parte empresarial para tratar de encontrar respuesta a los problemas existentes de sustracción de productos, es decir, una infracción punible en sede laboral no justificaba una actuación privada como la que se llevó a cabo mediante la utilización de la videovigilancia que, para la sentencia de Sala, y ahora en tesis reiterada por el voto discrepante, "constituye una medida en exceso intrusiva y un abuso de poder" y, habiendo ahora sido aceptada por la Gran Sala, el TEDH está "animando a cada una a tomarse la justicia por sí mismo".

2.4 Proporcionalidad y Deber de Información

1. Para el TEDH, en orden a garantizar la proporcionalidad de las medidas de videovigilancia en el lugar de trabajo, los tribunales nacionales habrán de tener en cuenta los siguientes factores cuando sopesen los diversos intereses en conflicto:

i) Si el trabajador ha sido notificado de la posibilidad de que el empresario adopte medidas de videovigilancia y de la implementación de dichas medidas. Si bien en la práctica los empleados pueden ser notificados de varias maneras, dependiendo de las circunstancias fácticas particulares de cada caso, la notificación normalmente debe ser clara sobre la naturaleza de la grabación y debe darse antes de la implementación.

ii) El alcance de la grabación por el empleador y el grado de intrusión en la privacidad del trabajador. En este sentido, se debe tener en cuenta el nivel de privacidad en el área que se está grabando, junto con las limitaciones

de tiempo y espacio y el número de personas que tienen acceso a los resultados.

iii) Si el empleador ha proporcionado razones legítimas para justificar la grabación y el alcance de la misma. Cuanto más intrusiva sea la grabación, mayor será la justificación que se requerirá.

iv) Si hubiera sido posible establecer un sistema de grabación basado en métodos y medidas menos intrusivas. En relación con esto, 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 trabajador.

v) Las consecuencias de la grabación para el trabajador. 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 al trabajador se le ha proporcionado las salvaguardas apropiadas, especialmente, cuando las operaciones de control del empresario son de carácter intrusivo. Dichas garantías pueden adoptar la forma, entre otras, de proporcionar información a los trabajadores interesados o a los representantes del personal en cuanto a la instalación y el alcance de la grabación, una declaración de tal medida a un organismo independiente o la posibilidad de presentar una queja.

2. Asimismo, resulta necesario señalar que las tareas de las trabajadoras demandantes se llevaron a cabo en un lugar que estaba abierto al público y en contacto permanente con los clientes involucrados. En este sentido, el TEDH considera que es necesario distinguir, en el análisis de la proporcionalidad de una medida de videovigilancia, los diversos lugares en los que se lleva 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 videovigilancia. Sigue siendo alta en áreas de trabajo cerradas tales como oficinas. Es manifiestamente menor en lugares visibles o accesibles para trabajadores o, como en el presente caso, para el público en general.

3. En cuanto al alcance de la medida a lo largo del tiempo, el TEDH observa que, si bien, como argumentaron los demandantes, el empleador no había establecido de antemano la duración de la videovigilancia, en realidad duró diez días y cesó tan pronto como los empleados responsables habían sido identificados. Por lo tanto, la duración de la monitorización no parece excesiva en sí misma (compárese, por ejemplo, con el asunto Köpke, donde no se encontró que una duración de catorce días fuese desproporcionada).

Teniendo en cuenta estos factores, el TEDH considera que la intrusión en la privacidad de las trabajadoras no alcanzó un alto grado de seriedad.

4. En cuanto a si, por último, se informó a las trabajadoras de la instalación de la videovigilancia, el TEDH observa que no se discute que se instalaron dos tipos de

cámaras en el supermercado donde trabajaban: por un lado, cámaras visibles dirigidas hacia la entrada y salida 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 trabajadores despedidos ni los demás miembros del personal habían sido informados.

El TEDH 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 videovigilancia 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.

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 respecto a los empleados debiéndose evitar cualquier abuso de esos poderes. Sin embargo, la provisión de información al individuo que se está monitorizando 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. Por tanto, si falta dicha información, las salvaguardas derivadas de los otros criterios serán aún más importantes.

5. En el presente caso, el TEDH observa que los tribunales del orden social que examinaron las reclamaciones de los trabajadores llevaron a cabo un ejercicio de equilibrio detallado entre, por un lado, su derecho al respeto de su vida privada, y, por el otro, el interés del empleador en garantizar la protección de su propiedad y el buen funcionamiento de la empresa. Los tribunales nacionales verificaron así si la videovigilancia estaba justificada por un objetivo legítimo 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 los trabajadores.

Mientras no se puede aceptar la proposición de que, en términos generales, una mínima sospecha de apropiación indebida o cualquier otro delito por parte de los empleados podría justificar la instalación de videovigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de sospechas razonables de que se ha cometido una mala conducta grave y el alcance de las pérdidas identificadas en el presente caso sí parece ser 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 del 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.

6. En virtud del art. 6 CEDH, las trabajadoras 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 españoles. Además, tres de las cinco trabajadoras despedidas alegaron que el reconocimiento de

la validez de los acuerdos de solución que habían firmado, supuestamente tras una manipulación engañosa por parte del empleador, también había violado su derecho a un proceso justo o equitativo.

De acuerdo con la jurisprudencia del TEDH, la videovigilancia no se había aplicado transgrediendo el derecho de los trabajadores. Además, también señalaron que las imágenes obtenidas de la videovigilancia no eran los únicos elementos que evidenciaban el despido. No obstante, el TEDH observa que las grabaciones en cuestión no fueron la única evidencia en la que los tribunales nacionales basaron sus conclusiones. También se tuvieron en cuenta declaraciones, el testimonio del gerente del supermercado, los representantes y del personal, e informes de expertos en las que se acompañan las imágenes grabadas y los recibos de la caja de la empresa. En estos últimos recibos se evidencian que un número significativo de compras habían sido canceladas sin pago. También se basaron en la validez de los acuerdos que tres de los cinco trabajadores habían firmado con la empresa.

A la luz de lo anterior, el Tribunal considera que el uso como prueba de las imágenes obtenidas por videovigilancia no socavaba la imparcialidad del proceso en el presente caso.

7. Respecto a la validez de los acuerdos de extinción de las relaciones laborales firmado por tres de las cinco trabajadoras, el TEDH señala que los tribunales nacionales aceptaron la validez de tales acuerdos firmados por no encontrarse el consentimiento viciado. Se señala a este respecto que los tribunales nacionales analizaron todos los argumentos presentados por los trabajadores despedidos 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 encontraron que la presencia del representante sindical en el momento de la firma, el reconocimiento previo de los actos por parte de los solicitantes durante una reunión con ese representante, y el hecho de que otros empleados que estaban despedidos no habían firmado el acuerdo con el empresario, descartaban cualquier indicio de coacción.

8. En estas circunstancias, teniendo en cuenta las importantes salvaguardas previstas por el marco jurídico español, incluidos los recursos que las trabajadoras no utilizaron, y el peso de las consideraciones que justifican la videovigilancia, tal como lo tienen en cuenta los tribunales nacionales, el TEDH concluye que las autoridades nacionales no incumplieron sus obligaciones positivas en virtud del art. 8 de la Convención, tales como sobrepasar su margen de apreciación. En consecuencia, no ha habido violación de esa disposición.

Tampoco hay razón para que el TEDH cuestione las conclusiones de los tribunales nacionales en cuanto a la validez y el peso de los acuerdos firmados por tres de los demandantes. Por lo tanto, considera que tampoco ha habido violación del art. 6 CEDH.

9. Por todos los razonamientos anteriores, el TEDH declara lo siguiente: se considera, por catorce votos contra tres, que no ha habido violación del art. 8 de la Convención; se considera, por unanimidad, que no ha habido violación del art. 6 de la Convención debido al uso en evidencia de las grabaciones obtenidas por medio de

videovigilancia; se considera, por unanimidad, que no ha habido violación del art. 6 del Convenio debido a la aceptación de los acuerdos de extinción firmados por tres de los cinco trabajadores.

2.5 Apunte Final

1. La posición del TEDH es garantista. Lo cierto es que, en la sentencia del TEDH de fecha 9 de enero de 2018 (asunto López Ribalda I), se declaraba que la medida adoptada por el supermercado de instalar cámaras de grabación no superaba el juicio de proporcionalidad por dos motivos principales: el primero, en relación con la Ley Orgánica de Protección de Datos, por no informarse a los trabajadores de la instalación de las cámaras ocultas; y, el segundo, por el carácter indiscriminado de la grabación, ya que la misma afectaba a todos los trabajadores del supermercado, abarcando la totalidad de la jornada y extendiéndose en el tiempo por varias semanas.

2. Sin embargo, en la reciente sentencia del TEDH de fecha 17 de octubre de 2019 (caso López Ribalda II), la Gran Sala, manteniendo la misma fundamentación jurídica anterior, llega a la conclusión contraria. En otros términos, para el TEDH ha existido una justificación evidente que permitía a la empresa tomar la decisión de grabar en su supermercado dado que existían acreditadas sospechas razonables de irregularidades graves que estaban suponiendo importantes pérdidas para el empresario. No estamos, por tanto, ante una mínima sospecha o una mera suposición (en estos casos es evidente que no se podrá grabar).

La instalación de un circuito de videograbación ha superado el test de proporcionalidad porque existían sospechas razonables de las irregularidades que se estaban cometiendo, lo que termina por justificar la instalación de las cámaras. Realmente, es un problema de interpretación de cuestiones fácticas objeto de prueba, más que de fundamentación o sustento jurídico. Pero, al tiempo, exige un razonamiento jurídico a partir de indicios. No se olvide que se hace referencia a una función justificativa o probatoria del indicio, cuando el indicio necesario o los indicios contingentes –no simples sospechas aparentes sin más – sustentan una conclusión sobre el *factum probandum*[17].

2.6 Conclusiones

1. Como garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y como recomendación a aquellos empresarios que quieran instalar un circuito de videovigilancia, se advierte que, dado que la imagen de la persona es un dato de carácter personal, la empresa deberá de informar, de manera previa a la instalación, de la instalación de las cámaras a los empleados. Concretamente, la LOPD se refiere

---

[17] Michele Taruffo, M., "Observaciones sobre la prueba por indicios", en *Nuevas tendencias de derecho probatorio*, Horacio Cruz Tejada (coord.), Bogotá, Universidad de los Andes, 2011, p. 105.

a la obligación de informar a los afectados de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de estos y de los destinatarios de la información. Por tanto, sí es posible instalar cámaras para detectar irregularidades o incumplimientos por parte de los trabajadores, pero cumpliendo los siguientes requisitos:

1) Informando a los trabajadores de que van a ser grabados. Para ello se recomienda colocar un distintivo visible en el que se avise de la instalación de las cámaras y de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal (de conformidad con la normativa ya mencionada). Igualmente, y para ser más prudentes, se recomendaría la notificación individual a cada trabajador y, en los contratos que se firmen con nuevos trabajadores, incluir una cláusula concreta en la que se informe expresamente de este contenido.

2) Avisar a los trabajadores de que las grabaciones o la videovigilancia puede ser utilizada también para justificar incumplimientos laborales. Para ello se recomienda incluir una nota informativa en la misma notificación individual de cada trabajador, así como también incluirlo en los nuevos contratos que se firmen entre la empresa y trabajadores.

¿Y qué ocurre si no se informa o avisa a los trabajadores de manera preventiva? En caso de que los trabajadores demanden al empresario serán los tribunales los que decidirán, caso por caso, si se supera el juicio de proporcionalidad. Para superar el juicio de proporcionalidad cuando se está grabando o monitorizando a los trabajadores se realizan las siguientes recomendaciones:

1) Que la cámara o el circuito de grabación esté instalada durante unos pocos días, los necesarios para permitir confirmar las sospechas de los incumplimientos o irregularidades existentes por el trabajador.

2) Igualmente, la cámara o el circuito de grabación deberá de enfocar solo el puesto de trabajo de la persona de la que se sospecha (recordemos que deben ser sospechas razonables).

Con dichas finalidades se recomienda que la instalación la realice una empresa externa con capacidad para ello para que pueda certificar ambas recomendaciones con la finalidad de que las pruebas puedan considerarse lícitas y terminen superando el juicio de proporcionalidad.

3) La grabación o videovigilancia también deberá superar la idoneidad necesaria del juicio de proporcionalidad, lo que significa que dicha grabación deberá de tener la finalidad de detectar el incumplimiento o la irregularidad que se pretende evitar y de la que se tiene sospechas razonables (no caben meras sospechas o intuiciones, pues es evidente que tales justificaciones no superarían el juicio de proporcionalidad). Para el cumplimiento de dicha finalidad se recomienda su acreditación mediante cualquier tipo de documento que permita verificar estas sospechas razonables. Por ejemplo: una auditoría de tienda que permita verificar que, entre el dinero de caja y los productos disponibles, no hay un encuadre correcto (a ser posible, también realizada por empresa externa).

4) La grabación o videovigilancia también deberá ser necesaria. Esto significa que no haya sido posible adoptar cualquier otra medida que fuera menos lesiva para la intimidad del trabajador. Con dicha finalidad se recomienda valorar diferentes opciones y medidas a tomar, incluso por empresas profesionales externas al propio empresario que se va a ver obligado a realizar la grabación o videovigilancia sin informar a los trabajadores. Una vez más, derivar el encargo en profesionales del sector o empresas externas para que así lo puedan acreditar en juicio.

3 BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, I., "Facultades de control empresarial sobre el aspecto exterior del trabajador: límites a la expresión del derecho a su propia imagen en el desarrollo de la prestación laboral", *TS* n. 169, 2005.

CASAS BAAMONDE, Mª. E., "La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe", *Revista Relaciones Laborales*, n. 12, 2004.

DESDENTADO BONETE, A. y MUÑOZ RUIZ, A. B., *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2013.

GARCÍA–PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J., "Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral. Un estudio introductorio", AA. VV., Dir. SEMPERE NAVARRO, A., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

GOÑI SEIN, J.L., "Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?", *Primera Ponencia de las XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Pamplona, 2014.

GOÑI SEIN, J.L., *La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2007.

JIMÉNEZ CAMPO, J., *Derechos fundamentales. Concepto y garantías*, Ed. Trotta, Valladolid, 1999.

MICHELE TARUFFO, M., “Observaciones sobre la prueba por indicios”, en *Nuevas tendencias de derecho probatorio*, Horacio Cruz Tejada (coord.), Bogotá, Universidad de los Andes, 2011.

MOLINA NAVARRETE, C., “TEDH. Revisión del caso López Ribalda y otros: los cajeros de supermercados españoles filmados encubiertamente por cámaras de seguridad no sufrieron una violación de sus derechos de privacidad”, *CEF Laboral Social*, 2019.

MONEREO PÉRREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P. O., “STEDH (Gran Sala) de 17 de octubre de 2019 (números 1874/13 y 8567/13) (asunto López Ribalda II)”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 8/2019.

PRECIADO DOMENECH, C.H., “Comentarios de urgencia a la STEDH de 17 de octubre de 2019. Caso López Ribalda c. España (Gran Sala)”, *www.juecesdemocracia.es*

ROJO TORRECILLA, E., “Medias verdades y fake news en el mundo jurídico. No cabe todo en la videovigilancia de una persona trabajadora. A propósito de la sentencia “López Ribalda” de la Gran Sala del TEDH de 17 de octubre de 2019 (y recordatorio de la sentencia de Sala de 9 de enero de 2018 y del caso Barbulescu II, sentencia de Gran Sala de 5 de septiembre de 2017)”, www.eduardorojotorrecilla.es

SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZUZUCCONI, C., *Los derechos fundamentales (inespecíficos) en la negociación colectiva*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2011.

TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *Principio de proporcionalidad, Constitución y Derecho del Trabajo*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004.

TOSCANI GIMÉNEZ, V., “La videovigilancia de los trabajadores con cámaras ocultas o clandestinas. Comentario a las SSTEDH de 9 de enero de 2018 y 17 de octubre de 2019, caso López Ribalda”, *Trabajo y Derecho*, n. 60, Diciembre 2019.

VALDÉS DAL-RÉ, F., “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, *Revista Relaciones Laborales*, n. 8, 1990.