



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS  
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

TERCERA SECCIÓN

**CASO DE LÓPEZ RIBALDA Y OTROS CONTRA  
ESPAÑA**

*(Demandas nº 1874/13 y 8567/13)*

SENTENCIA

ESTRASBURGO

martes, 9 de enero de 2018

*Esta sentencia será firme en las circunstancias del Artículo 44 § 2 del Convenio.  
Podría estar sujeta a una revisión editorial*



**En el caso de López Ribalda y Otros contra España,**

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Tercera Sección), reunido como Cámara compuesta de:

Helena Jäderblom, *Presidenta*,

Luis López Guerra,

Dmitry Dedov,

Pere Pastor Vilanova,

Alena Poláčková,

Georgios A. Serghides,

Jolien Schukking, *jueces*,

y Stephen Phillips, *Secretario de Sección*,

Habiendo deliberado en privado el 12 de diciembre de 2017,

Pronuncia la siguiente sentencia, adoptada en esa fecha:

**PROCESO JUDICIAL**

1. El caso, que se originó en las demandas N° 1874/13 y 8567/13) contra el Reino de España interpuestas ante el Tribunal en virtud del Artículo 34 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (en adelante, "el Convenio") por parte de cinco ciudadanos españoles, y cuyos detalles se especifican en el siguiente Anexo (en adelante, "los demandantes").

2. La primera demandante interpuso su demanda el 28 de diciembre de 2012, y las otras demandantes interpusieron las suyas el 23 de enero de 2013. Todas se hayan representadas ante el Tribunal por el Sr. J.A. González Espada, letrado que ejerce en Barcelona. El Gobierno Español (en adelante, "el Gobierno") estaba representado por su agente, el Sr. R.A. León Cavero, Fiscal del Estado.

3. Las demandantes argumentaron que la video vigilancia encubierta ordenada por su empleador sin haberlos informado previamente violaba su derecho a la privacidad, con arreglo al Artículo 8 del Convenio. Asimismo, en los términos del Artículo 6 del Convenio, argumentaron que los procesos judiciales ante los tribunales nacionales habían sido injustos, en el sentido de que las grabaciones de vídeo habían sido utilizadas como la principal prueba para justificar la procedencia de los despidos. La tercera, cuarta y quinta demandante también declararon que los tribunales nacionales habían dictado la procedencia de sus despidos con base a los acuerdos transaccionales firmados bajo presión, que infringían su derecho a un juicio justo en virtud del Artículo 6 del Convenio. Por último, el primer demandante declaró que las sentencias carecían de motivos válidos en relación a sus circunstancias específicas.

4. El 17 de febrero de 2015, se comunicaron las decisiones al Gobierno.

5. Se solicitó que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) interviniese en el proceso judicial escrito (Artículo 36 § 2 del Convenio, y Regla 44 § 3 del Reglamento del Tribunal).

## LOS HECHOS

### I. LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

6. En el momento de los hechos, todas las demandantes se encontraban trabajando para M.S.A., una cadena de supermercados de capital familiar.

7. Al principio de febrero de 2009, el empleador de los demandantes se percató de ciertas irregularidades entre los niveles de stock del supermercado y lo que realmente se vendía a diario. Concretamente, el encargado de la tienda identificó pérdidas de 7.780 € en febrero, 17.971 en marzo, 13.936 en abril, 18.009 en mayo y 24.614 en junio de 2009.

8. Con el objetivo de investigar y acabar con las pérdidas económicas, el 15 de junio de 2009, el empleador instaló cámaras de vigilancia, las cuales incluían tanto cámaras visibles como ocultas. El objetivo de las cámaras visibles era el de registrar posibles robos por parte de clientes, y apuntaban hacia las entradas y salidas del supermercado. El objetivo de las cámaras ocultas era el de registrar y controlar posibles robos por parte de empleados, y mediante un zoom apuntaban a los mostradores de salida, que cubrían la zona de detrás de las cajas registradoras. La empresa avisó a sus empleados con anterioridad sobre la instalación de las cámaras visibles. Ni ellos ni el comité de empresa de los trabajadores fueron informados sobre las cámaras ocultas.

9. El 25 y 29 de junio de 2009, todos aquellos trabajadores de los que se sospechaba, fueron convocados a reuniones individuales. Durante dichas reuniones, los demandantes admitieron estar involucrados en los robos, en presencia de los representantes sindicales y el representante legal de la empresa.

10. En adelante, en aras de una mayor claridad, se referirá a las demandantes como primera, segunda, tercera, cuarta y quinta (ver la lista en el Anexo).

#### **A. Grupo A (primera y segunda demandante)**

11. El 25 y 29 de junio de 2009, las demandantes fueron despedidas por motivos disciplinarios: habían sido sorprendidas ayudando a compañeros y clientes a robar objetos, así como robando ellas mismas. De acuerdo con sus cartas de despido, las cámaras las habían sorprendido escaneando artículos de las cestas de compra de clientes y compañeros, y después, cancelando las compras. Las cámaras de seguridad también las habían grabado permitiendo a clientes y compañeros salir de la tienda con productos que no habían sido abonados.

12. El 22 de julio de 2009, la primera demandante inició un procedimiento por despido improcedente ante el Tribunal de lo Social Nº 1 de Granollers (en adelante, "el Tribunal de lo Social"). Ese mismo día, la segunda demandante interpuso una denuncia similar ante el Tribunal de lo Social, en una denuncia conjunta con la tercera, cuarta y quinta (véase el párrafo 20 a continuación).

13. En lo que se refiere a los procesos judiciales, ambos demandantes objetaron al uso de la video vigilancia encubierta, argumentando que habría violado el derecho a la protección de su intimidad.

14. El 20 de enero de 2010, el Tribunal de lo Social dictó dos sentencias contra las demandantes, declarando ambos despidos procedentes. Las principales pruebas que apoyaban la procedencia de los despidos eran las grabaciones resultantes de la vigilancia encubierta, así como las declaraciones en calidad de testigos de otros trabajadores despedidos por estar involucrados en los robos, el encargado de la tienda, el delegado sindical y el representante legal de la empresa.

15. En ambas sentencias, en lo que se refiere a estos dos demandantes en concreto, el Tribunal de lo Social decidió que el uso de vigilancia encubierta en el lugar de trabajo sin previo aviso estaba en concordancia con el Artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, el cual permite a un empleador utilizar aquellas medidas de vigilancia que considere oportunas para verificar si un empleado está llevando a cabo sus responsabilidades, siempre y cuando el empleado respete la "dignidad humana". Esto había sido confirmado por el Tribunal Constitucional en diferentes sentencias (véase, entre otras, la sentencia 186/2000 del 10 de julio de 2000). De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el derecho de un empleador a adoptar medidas organizativas y a actuar como autoridad disciplinaria debe contraponerse al derecho fundamental de un empleado a su intimidad, reconocida en el Artículo 18 de la Constitución. En casos en los que existía una sospecha sustancial de robo, circunstancias especiales justificaron interferir en el derecho a la privacidad de un empleado, considerándose apropiado en lo que se refiere al objetivo legítimo buscado, necesario y proporcional. En consideración a esta jurisprudencia, y habiendo tenido en cuenta las pruebas presentadas, el Tribunal de lo Social habría tenido motivos suficientes para concluir que la conducta de los demandantes podría considerarse como una "infracción de la buena fe contractual, y un abuso de la confianza", y por tanto, declaró que ambos despidos eran procedentes, con arreglo al Artículo 54,2.d del Estatuto de los Trabajadores.

16. Los demandantes recurrieron ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 16 y 22 de marzo de 2010 respectivamente. El 28 de enero y 24 de febrero 2011, el tribunal ratificó ambas sentencias de primera instancia, haciendo referencia a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y apoyando el fallo del Tribunal de lo Social en el sentido que la acusación estaba autorizada a realizar la video vigilancia encubierta de las cajas. Mientras que reconocían que posiblemente el empleador podría recibir una sanción administrativa por no informar a sus trabajadores y comité de empresa con antelación de la instalación de las cámaras, desde un punto de vista constitucional, este hecho en sí mismo era irrelevante, ya que desde esa perspectiva, la video vigilancia encubierta había sido justificada (al existir una sospecha razonable de robo), apropiada para el fin deseado, necesaria y proporcional. En consecuencia, sus despidos habrían estado justificados por los mismos motivos dados por el Tribunal de lo Social.

17. Los demandantes interpusieron recursos de casación, que se declararon inadmisibles el 5 de octubre de 2011 y 7 de febrero de 2012 respectivamente. Finalmente, los demandantes interpusieron recursos de amparo en el Tribunal Constitucional, los cuales se declararon inadmisibles el 27 de junio y 18 de julio de 2012 respectivamente, debido a la "inexistencia de una violación de un derecho fundamental".

### **B. Grupo B (las demandantes tercera, cuarta y quinta)**

18. El 25 y 29 de junio de 2006, las demandantes fueron despedidas por motivos disciplinarios: habían sido sorprendidas ayudando a compañeros y clientes a robar objetos, así como robando ellas mismas. De acuerdo con el empleador, las cámaras de seguridad habrían sorprendido a la tercera demandante escaneando artículos de las cestas de compra de clientes y compañeros, y posteriormente anulando los recibos. Las cámaras de seguridad también la grabaron permitiendo a clientes y compañeros salir de la tienda con productos que no habían sido abonados. En lo que se refiere a las demandantes cuarta y quinta, las cámaras de seguridad las sorprendieron robando productos con la ayuda de otros compañeros, incluyendo a la segunda demandante.

19. Los días que fueron despedidos, las tres demandantes firmaron el documento "acuerdo transaccional", mediante el cual se comprometieron a no interponer procesos judiciales contra el empleador por despido improcedente, mientras que el empleador se comprometía a no presentar cargos criminales contra ellas por robo. En las reuniones estaban presentes al menos un delegado sindical y un representante legal de la empresa.

20. A pesar de estos acuerdos transaccionales, el 22 de julio de 2009, junto con la segunda demandante (ver párrafo 12 anterior), las demandantes interpusieron una demanda por despido improcedente ante el Tribunal de lo Social. De acuerdo con las demandantes, los acuerdos transaccionales debían declararse nulos. Alegaban que el consentimiento que habían dado no era válido, ya que se encontraban bajo presión en el momento de la firma de los acuerdos transaccionales (supuestamente, un representante de la empresa las habría amenazado con iniciar acciones judiciales). Argumentaban además que las pruebas aportadas mediante la videovigilancia encubierta habrían sido obtenidas ilegalmente.

21. El 20 de enero de 2010, el Tribunal de lo Social falló contra las demandantes, declarando los despidos procedentes. Analizó minuciosamente los acuerdos transaccionales firmados por los demandantes. Concretamente, se fijó en el supuesto consentimiento nulo, y llegó a la conclusión de que no existía ninguna prueba que indicara presión o dolo en el momento en que los demandantes firmaron los acuerdos transaccionales. El tribunal concluyó que las demandantes habrían firmado los acuerdos transaccionales libre y voluntariamente, con la intención clara de evitar cargos judiciales por los supuestos robos de los que se les acusaba (y que ya habían confesado). Más pruebas en relación a la inexistencia de estas amenazas o coacciones fue el hecho de que otros empleados que se encontraban en la misma situación que las demandantes (como la primera y segunda demandante) se negaron a firmar los acuerdos transaccionales. En consecuencia, los acuerdos transaccionales fueron declarados válidos en los términos del Artículo 1,809 del Código Civil, y como corresponde, el

Tribunal de lo Social falló contra la tercera, cuarta y quinta demandante. Debido a que la firma de los acuerdos transaccionales legitimaba los despidos como procedentes, el uso y análisis de los vídeos impugnados como pruebas sería innecesario.

22. Las demandantes recurrieron ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 16 de marzo de 2010. El 24 de febrero de 2011, ratificó la sentencia de primera instancia y avaló la decisión del Tribunal de lo Social en el sentido de que el acuerdo transaccional firmado por las demandantes era válido. En aras de la claridad, el tribunal evaluó además la legalidad de la video vigilancia encubierta. Haciendo referencia a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, confirmó que la acusación estaría autorizada a realizar dicha video vigilancia sobre las demandantes.

23. Las demandantes interpusieron un recurso de casación conjunto, el cual se declaró inadmisibile el 7 de febrero de 2012. Finalmente, interpusieron un recurso de amparo conjunto ante el Tribunal Constitucional, alegando una violación de los Artículos 18 y 24 de la Constitución. Esta se declaró inadmisibile el 18 de julio de 2012 debido a la "inexistencia de una violación de derechos fundamentales".

## II. LEGISLACIÓN NACIONAL Y PRÁCTICA PERTINENTE

### A. Legislación nacional y práctica

#### 1. Constitución

24. Las disposiciones pertinentes de la Constitución Española dictan:

#### **Artículo 18 § 1**

"Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen."

#### **Artículo 18 § 4**

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

#### **Artículo 24**

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

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

**Artículo 53 § 2**

"Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de prioridad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (...)."

*2. Código Civil*

25. Las disposiciones pertinentes del Código Civil dictan:

**Artículo 1,809**

"La transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado."

*3. Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio de 1985)*

26. La disposición pertinente dicta:

**Sección 11**

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

*4. Estatuto de los Trabajadores (aprobado mediante el Real Decreto Legislativo N° 1/1995 de 24 de Marzo de 1995)*

27. Las disposiciones pertinentes del Código Civil dictan:

**Artículo 20,3**

"El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana (...)"

*5. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley NI 36/2011)*

28. La disposición pertinente dicta:

**Sección 90**

"2. No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales."

*6. Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (Ley Orgánica 15/1999)*

29. Las disposiciones pertinentes dictan:

### Sección 5

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

- a) de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de estos y de los destinatarios de la información;
- b) del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas;
- c) de las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos.
- d) de la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición;
- e) de la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante.

...

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

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

### Sección 6

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

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

3. El consentimiento a que se refiere el artículo podrá ser revocado cuando exista causa justificada para ello y no se le atribuyan efectos retroactivos.

4. En los casos en los que no sea necesario el consentimiento del afectado para el tratamiento de los datos de carácter personal, y siempre que una ley no disponga lo contrario, éste podrá oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal. En tal supuesto, el responsable del fichero excluirá del tratamiento los datos relativos al afectado.”

*7. Instrucción 1/2006 de 8 de noviembre emitida por la Agencia Española de Protección de Datos*

30. La disposición pertinente dicta:

**Artículo 3**

Los responsables que cuenten con sistemas de video vigilancia deberán cumplir con el deber de información previsto en el artículo 5 de La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. A tal fin deberán:

- a. Colocar, en las zonas video vigiladas, al menos un distintivo informativo (...).
- b. Tener a disposición de los/las interesados/as impresos en los que se detalle la información prevista en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal [...]."

*8. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*

31. El 10 de julio de 2000, el Tribunal Constitucional dictó una sentencia ejecutiva sobre la legalidad de la video vigilancia encubierta en el lugar de trabajo (sentencia 186/2000) en cumplimiento con la protección asegurada mediante el Artículo 18.1 de la Constitución Española. En ella, el tribunal analizó el uso de un sistema de cámaras de vigilancia encubierta instalado en el techo de una sección de ropa y calzado de una empresa, enfocando únicamente a tres cajas y el mostrador. En ese caso, el Tribunal Constitucional sostuvo que la medida en cuestión debía cumplir tres requisitos para considerarse aceptable: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad) si, además, es necesaria (juicio de necesidad) y proporcional (juicio de proporcionalidad en sentido estricto), es decir, para determinar si se había llegado a un equilibrio justo entre interferir en un derecho fundamental y la importancia del fin legítimo buscado. En lo que se refiere a la video vigilancia encubierta, el Tribunal Constitucional concluyó:

"En este caso, la video vigilancia ... se puede considerar una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada ... por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 de la Constitución Española."

32. Posteriormente, en la sentencia 29/2013 del 11 de febrero de 2013, en referencia a hechos sucedidos tras la entrada en vigor de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, el Tribunal Constitucional sostuvo que la instalación permanente de video vigilancia por motivos de seguridad requería que los representantes sindicales y empleados recibiesen una notificación previa, y que su no realización constituiría una violación del Artículo 18,4 de la Constitución Española. En este caso, un empleado de la Universidad de Sevilla había sido suspendido de empleo y sueldo por falta de puntualidad o absentismo, tras haberse obtenido pruebas desde cámaras de video vigilancia instaladas habiendo obtenido autorización administrativa. El Tribunal Constitucional dictaminó:

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

No hay en el ámbito laboral, por expresarlo en otros términos, una razón que tolere la limitación del derecho de información que integra la cobertura ordinaria del derecho fundamental del art. 18.4 CE. Por tanto, no será suficiente que el tratamiento de datos resulte en principio lícito (...) o que pueda resultar eventualmente, en el caso concreto de que se trate, proporcionado al fin perseguido; el control empresarial por esa vía, antes bien, deberá asegurar también la debida información previa [de la existencia de un medio de recolección y procesado de datos].

En el caso juzgado, las cámaras de video vigilancia instaladas en el recinto universitario reprodujeron la imagen del recurrente y permitieron [al empleador] el control de su jornada de trabajo [normativas]. ... La Universidad de Sevilla era la propietaria de las cámaras, y fue esta misma entidad la que utilizó las grabaciones, convirtiéndose en responsable por el procesado de los datos del enjuiciado sin haberles informado con anterioridad de la existencia de este sistema de vigilancia... Esto constituyó una vulneración... del Artículo 18,4 CE.

El hecho de que se colocaran carteles indicando la existencia de un sistema de video vigilancia en el recinto universitario, o que la Agencia de Protección de Datos hubiese sido informada de la instalación del sistema de video vigilancia no quita peso a esta conclusión; era necesario además, con anterioridad, expresamente, con precisión, claridad e inequívocamente informar a los trabajadores de la finalidad del sistema de video vigilancia. La información debería especificar las características y el alcance del procesado de los datos,... por ejemplo, los casos en los que se podrían analizar las imágenes, durante cuánto tiempo y por qué motivo, indicando específicamente y de forma explícita que las mismas podrían ser utilizadas para imponer medidas disciplinarias a los trabajadores por motivo de incumplimiento del contrato laboral."

33. En una sentencia relativamente reciente del 3 de marzo de 2016 (39/2016 de 3 de marzo de 2016), el Tribunal Constitucional sentó jurisprudencia en lo que se refiere al uso de cámaras de video vigilancia. En este caso, la empresa había detectado ciertas irregularidades en la caja, supuestamente cometidas por uno de sus empleados. Temporalmente instaló cámaras apuntando hacia la zona donde estaba localizada la caja. El empleador había colocado un letrero indicando la presencia de video vigilancia en términos generales, además de un texto que contenía la sección 5 de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, en cumplimiento del Artículo 3 de la Instrucción 1/2006 de 8 de noviembre, expedida por la Agencia Española de Protección de Datos Personales (en adelante, "Instrucción 1/2006"). De acuerdo con el Tribunal Constitucional, uno de los motivos por los cuales no se había producido una infracción del Artículo 18,4 de la Constitución era el hecho de que el empleador había instalado un letrero en la vitrina de la tienda indicando que se había instalado video-vigilancia, de acuerdo con la sección 5 de la Ley Orgánica de Protección

de Datos de Carácter Personal, además de la Instrucción 1/2006. De acuerdo con el Tribunal Constitucional, el empleado tendría conocimiento de la instalación de la video vigilancia, y el motivo para ello. La video vigilancia aportó pruebas del empleado robando dinero de la caja, lo cual causó su despido. El Tribunal Constitucional concluyó que:

"... el uso de cámaras de seguridad fue justificado (ya que existía una sospecha razonable que algunos de los empleados robaban efectivo de la caja), apropiado (para verificar si estas irregularidades estaban siendo cometidas por algunos de los empleados, y en tal caso, adoptar las medidas disciplinarias apropiadas), necesario (la videovigilancia se utilizaría como prueba de dichas irregularidades) y proporcional (la grabación se limitó a la zona donde se encontraba la caja)."<sup>1</sup>

## **B. Legislación Internacional**

### *1. Consejo Europeo*

34. El 1 de octubre de 1985, el Convenio para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de datos de Carácter Personal (ETS N° 108), ratificado en España el 31 de enero de 1984, entró en vigor. En virtud del Artículo 1, el objetivo era "garantizar en el territorio de cada Parte para cada individuo, cualquiera que sea su nacionalidad o residencia, el respeto de sus derechos y libertades fundamentales, y en particular su derecho a la privacidad, con respecto al procesamiento automático de los datos personales que le conciernen ('protección de datos ') ". Entre otras cosas, establecía lo siguiente:

#### **“Artículo 5 – Calidad de los datos**

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

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

#### **Artículo 7. Seguridad de los datos**

Se tomarán medidas de seguridad apropiadas para la protección de datos de carácter personal registrados en ficheros automatizados contra la destrucción accidental o no autorizada, o la pérdida accidental, así como contra el acceso, la modificación o la difusión no autorizados.

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

Cualquier persona deberá poder:

---

1. *Ibid.*, fundamento jurídico N° 5.

- a) conocer la existencia de un fichero automatizado de datos de carácter personal, sus finalidades principales, así como la identidad y la residencia habitual o el establecimiento principal de la autoridad controladora del fichero;
- b) obtener a intervalos razonables y sin demora o gastos excesivos la confirmación de la existencia o no en el fichero automatizado de datos de carácter personal que conciernan a dicha persona, así como la comunicación de dichos datos en forma inteligible;
- c) obtener, llegado el caso, la rectificación de dichos datos o el borrado de los mismos, cuando se hayan tratado con infracción de las disposiciones del derecho interno que hagan efectivos los principios básicos enunciados en los artículos 5 y 6 del presente Convenio;
- d) disponer de un recurso si no se ha atendido a una petición de confirmación o, si así fuere el caso, de comunicación, de ratificación o de borrado, a que se refieren los párrafos b) y c) del presente artículo.

35. En 2007, la Comisión de Venecia, un órgano consultivo del Consejo de Europa en el campo del derecho constitucional, emitió un Dictamen sobre "video vigilancia por parte de operadores privados en los ámbitos público y privado y por parte de autoridades públicas en el ámbito privado y la protección de los derechos humanos" en su 71ª sesión plenaria (documento CDL-AD (2007) 027 de 8 de junio de 2007). Las partes pertinentes dicen lo siguiente:

“18. A efectos de este estudio, el ámbito privado incluirá también los lugares de trabajo y el uso de video vigilancia en dependencias de un lugar de trabajo, lo cual levanta cuestiones legales en lo que se refiere a los derechos a la privacidad de los empleados.

...

52. En lo que se refiere a los lugares de trabajo, la instalación de video vigilancia requiere que se respete el derecho a la privacidad de los empleados.

53. En este caso, generalmente, sería permitida la video vigilancia para prevenir o detectar el fraude o robo por parte de los empleados en casos en los que exista sospecha bien fundamentada. Sin embargo, salvo en circunstancias muy específicas, no se permitirá hacer grabaciones en lugares como aseos, duchas, servicios sanitarios, vestuarios, zonas de fumadores o salas de empleados donde los mismos puedan confiar en su absoluta intimidad.

54. Asimismo, tan solo se deberá permitir la vigilancia en secreto en casos que sea necesario debido a la inexistencia de alternativas adecuadas, e incluso así, tan solo temporalmente.

...

57. En lo que se refiere a tiendas, se podrá justificar la video vigilancia para proteger la propiedad privada, si dicha medida se considera necesaria y proporcional. También será justificado en ciertas partes de la tienda para prevenir y perseguir posibles robos, pero nuevamente, tan solo si se puede demostrar que es necesario, y no durante más tiempo del que sea preciso.

58. Las leyes nacionales deberán definir con claridad la base legal que justifique la vigilancia, además de la necesidad de vulneración de los intereses protegidos.

...

100. Además, la Comisión recomienda que, en vista de las especificidades de la video vigilancia, las siguientes medidas se tomen también de modo sistemático:

- Las personas deben ser informadas de que están siendo monitorizadas, a menos que el sistema de vigilancia sea evidente. Esto significa que la situación deberá ser aquella donde se entienda que

la persona observada es consciente de ello, o que haya dado su consentimiento inequívoco."

36. El 1 de abril de 2015, el Comité de Ministros adoptó la Recomendación CM/Rec(2015)5 relativa al tratamiento de datos personales en el entorno laboral (adoptado en la junta 1224 de subsecretarios). Los extractos pertinentes dicen que:

**"10. Transparencia del proceso**

10.1. La información sobre datos personales en manos de empleadores debería estar disponible o bien para el empleado en cuestión directamente o para un intermediario de su representante, o bien puesto a su disposición mediante los canales apropiados.

10.2. Los empleadores deberían suministrarle la siguiente información a los empleados.

– las categorías de datos personales a ser suministrados, además de una descripción de sus cometidos;

– los receptores o categorías de receptores de los datos personales;

– los medios a disposición de los empleados para ejercitar los derechos descritos en el principio 11 de esta recomendación, sin perjuicio de otros más favorables contemplados por las leyes locales o su sistema legal;

– cualquier otra información necesaria para asegurar un proceso justo y legal.

10.3. Se deberá suministrar una descripción particularmente clara y completa de las categorías de datos personales recogidas en ICTs (tecnologías de la información y comunicación), incluyendo video vigilancia y su posible uso. Este principio también se aplica a las formas concretas de procesos observadas en la Parte II del anexo de esta recomendación.

10.4. La información deberá entregarse en un formato accesible y mantenerse actualizada. En cualquier caso, dicha información deberá suministrarse antes de que un empleado emprenda la actividad o acción en cuestión, y estar disponible a través de los sistemas informativos utilizados normalmente por el empleado."

**15. Sistemas y tecnologías de la información para vigilar a los empleados, incluyendo la video vigilancia**

15.1. La introducción y el uso de sistemas y tecnologías de la información con el objetivo directo y principal de vigilar la actividad y el comportamiento de los empleados no debería permitirse. Mientras que su introducción y uso para otros fines legítimos, tales como la protección de la producción, la salud y la seguridad o para asegurar la operación eficiente de una organización acarrea como consecuencia indirecta de esto, la posibilidad de vigilar las actividades de los empleados, deberían estar sujetas a las salvaguardas añadidas descritas en el principio 21, concretamente en lo que se refiere a consultar a los representantes de los trabajadores.

15.2. Los sistemas y tecnologías de la información que monitorizan indirectamente las actividades y el comportamiento de los empleados deberían estar diseñados y localizados de tal forma que no menoscaben sus derechos fundamentales. El uso de la videovigilancia para vigilar ubicaciones que forman parte del área más personal de las vidas de los empleados no se permitirán bajo ninguna circunstancia".

## 21. Salvaguardas añadidas

Para cualquier otra forma de tratamiento, como se describe en la Sección II de esta recomendación, los empleadores deberían asegurar el respeto a las siguientes salvaguardas en particular:

a. informar a los empleados con anterioridad a la introducción de sistemas y tecnologías de la información que vigilen sus actividades. La información suministrada deberá mantenerse actualizada, y el principio 10 de esta recomendación deberá tenerse en cuenta. La información deberá incluir el objetivo de la operación, el periodo de conservación o back-up, además de la existencia o no de los derechos de acceso y rectificación y cómo estos derechos pueden ejercerse;

b. tomar aquellas medidas internas necesarias en relación al procesado de esos datos, e informar a los empleados con anterioridad;

c. consultar con los delegados sindicales, de acuerdo con la legislación o práctica nacional, antes de introducir cualquier sistema de vigilancia, o en situaciones cuando dicha vigilancia pueda cambiar. En casos en que el procedimiento de consulta revele la posibilidad de una infracción de los derechos de los empleados a la privacidad y a la dignidad humana, se deberá obtener autorización por parte de los representantes de los trabajadores;

d. consultar, en concordancia con las leyes locales, la autoridad supervisora nacional en asuntos del tratamiento de datos personales."

## 2. Unión Europea

37. Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos:

### Artículo 7

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

- (a) el interesado ha dado su consentimiento de forma inequívoca, o
- (b) es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado sea parte o para la aplicación de medidas precontractuales adoptadas a petición del interesado, o
- (c) es necesario para el cumplimiento de una obligación jurídica a la que esté sujeto el responsable del tratamiento, o
- (d) es necesario para proteger el interés vital del interesado, o
- (e) es necesario para el cumplimiento de una misión de interés público o inherente al ejercicio del poder público conferido al responsable del tratamiento o a un tercero a quien se comuniquen los datos, o
- (f) es necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento o por el tercero o terceros a los que se comuniquen los datos, siempre que no prevalezca el interés o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran protección con arreglo al Artículo 1 (1).

...”

## Artículo 10

### Información en casos de obtención de datos del interesado

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

- (a) la identidad del responsable del tratamiento y, en su caso, de su representante;
- (b) los fines del tratamiento de que van a ser objeto los datos;
- (c) cualquier otra información tal como:
  - los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos,
  - si las respuestas a las preguntas son obligatorias o voluntarias, así como las posibles consecuencias de la falta de respuesta,
  - la existencia de derechos de acceso y rectificación de los datos que la conciernen, en la medida en que, habida cuenta de las circunstancias específicas en que se obtengan los datos, dicha información suplementaria resulte necesaria para garantizar un tratamiento de datos justo respecto del interesado.

## Artículo 11

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

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

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

2. Las disposiciones del apartado 1 no se aplicarán, en particular para el tratamiento con fines estadísticos o de investigación histórica o científica, cuando la información al interesado resulte imposible o exija esfuerzos desproporcionados o el registro o la comunicación a un tercero estén expresamente prescritos por ley. En tales casos, los Estados miembros establecerán las garantías apropiadas. En estos casos, los Estados Miembros proveerán las salvaguardas apropiadas."

38. Un Grupo de Trabajo sobre Protección de Datos (en adelante, "el Grupo de Trabajo") se creó en virtud del Artículo 29 de la Directiva para examinar la cuestión de la vigilancia y el control de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo, además de evaluar las implicaciones de la protección de datos para los empleados y empleadores. Se trata de un

órgano consultivo independiente de la UE. En septiembre de 2001, el Grupo de Trabajo emitió el Dictamen 8/2001 sobre el tratamiento de datos personales en el lugar de trabajo, el cual resume los principios fundamentales de la protección de datos: finalidad, transparencia, legitimidad, proporcionalidad, exactitud, seguridad y conocimiento por parte del personal. En lo que se refiere a la vigilancia de los empleados, sugería que:

"Debería estar claro que

Cualquier vigilancia, especialmente si la misma se realiza con base al Artículo 7(f) de la Directiva 95/46/CE y, en cualquier caso, con el objetivo de cumplir con el Artículo 6, debe ser una respuesta proporcional por parte de un empleador en lo que se refiere a los riesgos que toma teniendo en cuenta la legítima privacidad y otros derechos de los trabajadores.

Aquellos datos personales que se tengan o utilicen durante la vigilancia deberán ser adecuados, pertinentes y no excesivos con relación a los fines para los que se recaben. Cualquier vigilancia deberá realizarse de la forma menos intrusiva posible. Deberá suscribirse a la zona de riesgo, teniendo en cuenta las reglas de protección de datos y, si fuera el caso, el principio de secreto de correspondencia.

La vigilancia, incluyendo aquella realizada mediante cámaras, deberá cumplir con los requisitos de transparencia detallados en el Artículo 10. Deberá informarse a los trabajadores de la existencia de la vigilancia, los motivos por los cuales se procesarán datos personales y cualquier otra información que garantice un tratamiento justo. La Directiva no trata menos estrictamente la vigilancia del uso por parte de un trabajador del sistema de Internet y email si la vigilancia se realiza mediante una cámara ubicada en la oficina."

39. En Febrero de 2004, el Grupo de Trabajo emitió el Dictamen 4/2004 relativo al tratamiento de datos personales:

"A la luz de estas características peculiares y de la existencia de disposiciones específicas también relacionadas con las actividades de investigación llevadas a cabo por autoridades policiales y judiciales, así como con fines de seguridad del Estado (que pueden incluir vigilancia por videocámara "oculta", es decir, realizada sin informar sobre el lugar), esta categoría de operaciones de tratamiento no se abordará de manera detallada en el presente documento.

No obstante, al Grupo le gustaría destacar que, al igual que algunas otras operaciones de tratamiento de datos personales que tampoco están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva, la vigilancia por videocámara realizada por motivos de necesidad real de seguridad pública o para la detección, prevención y control de delitos deberá cumplir los requisitos establecidos en el Artículo 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y, en ambos casos, estar cubierta por disposiciones específicas conocidas por el público, estar relacionada con la prevención de riesgos concretos y delitos específicos y ser proporcional a estos (por ejemplo, en locales expuestos a tales riesgos o en relación con acontecimientos públicos los cuales es razonablemente posible que den lugar a tales delitos). Deberán tenerse en cuenta los efectos que producen los sistemas de vigilancia por videocámara (por ejemplo, el hecho de que las actividades ilegales puedan trasladarse a otras áreas o sectores) y deberá especificarse siempre claramente quién es el responsable del tratamiento, a fin de que los interesados puedan ejercer sus derechos.

## LA LEY

### I. ACUMULACIÓN DE DEMANDAS

40. De acuerdo con la Regla 42 § 1 del Reglamento del Tribunal, este ha decidido unir las demandas con base a su contenido factual y legal.

### II. SUPUESTA VIOLACIÓN DEL ARTICULO 8 DEL CONVENIO

41. Las demandantes se quejaban que la videovigilancia encubierta ordenada por su empleador, así como grabaciones y el uso de datos obtenidos de estos durante los juicios en los tribunales nacionales habían vulnerado su derecho a la privacidad, en los términos del Artículo 8, que dice:

“1. Todos tienen el derecho a que se respete su vida privada y familiar, así como su casa y correspondencia.

2. Las autoridades no interferirán en el ejercicio de este derecho, excepto en lo que dicte la ley y cuando sea necesario en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o pública o el bienestar económico del país, para la prevención del desorden o la ilegalidad, así como la salud o la moralidad, o para la protección de los derechos y libertades de otros.”

#### A. Admisibilidad

42. El Tribunal observa que esta queja no es claramente infundada en el contexto del significado del Artículo 35 § 3 (a) del Convenio, y que no es inadmisibles por ningún otro motivo. Debe por lo tanto declararse admisible.

#### B. Fundamentos

##### *1. Alegaciones de las partes*

###### **(a) Las demandantes**

43. Todos los demandantes consideraron que la video vigilancia encubierta en su lugar de trabajo vulneraba su derecho a la privacidad. Argumentaban que el objeto del Artículo 8 del Convenio no se limitaba a la protección de las personas físicas contra una posible interferencia por parte de las autoridades, sino que también aseguraba asimismo el respeto por la privacidad incluso en el ámbito de las relaciones personales.

44. Asimismo, las demandantes expresaron que el caso que nos ocupa, se había realizado una videograbación de ellas en su lugar de trabajo sin haberse avisado previamente, como preveía la ley nacional en ese momento (y en concreto la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal).

45. Argumentaban también que la video vigilancia encubierta no había estado limitada en términos de tiempo, ya que era permanente, y su cometido era vigilar a todo el personal durante la jornada laboral.

46. Las demandantes además alegaron que haber aportado videograbaciones como pruebas en los juicios ante los tribunales nacionales habría interferido gravemente con su derecho a la privacidad.

**(b) El Gobierno**

47. En primer lugar, el Gobierno declaró que la instalación de la videovigilancia encubierta la habría realizado una empresa privada, lo cual significa que cualquier violación del Convenio no sería imputable al Gobierno.

48. Expresaron además que el empleador había informado a los empleados sobre la instalación de un sistema de video vigilancia con el fin de evitar robos. Sin embargo, también reconocieron que los empleados no habían sido informados sobre la instalación de un sistema de video vigilancia encubierta apuntando a las cajas. De acuerdo con el Gobierno, los empleados tampoco habían sido informados específicamente sobre sus derechos en virtud de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal.

49. El Gobierno apuntó además que la ley en vigor en ese momento les daba los medios a todos los ciudadanos para denunciar el uso de la video vigilancia encubierta a la Agencia de Protección de Datos, lo cual podría haber derivado en la imposición de una sanción administrativa a la empresa.

50. Por último, el Gobierno concluyó que la instalación de video vigilancia encubierta sin notificación previa a los demandantes no se encontraba en conformidad con el Artículo 18,4 de la Constitución Española o el Artículo 8 del Convenio. Sin embargo, reiteraron, en virtud del Artículo 1 del Convenio, que el Gobierno estaría libre de cualquier responsabilidad, ya que la video vigilancia encubierta habría sido realizada por una empresa privada.

**(c) Confederación Europea de Sindicatos (CES), tercera parte interviniente**

51. En calidad de tercera parte interviniente, la CES expresó su preocupación sobre el hecho de que los Gobiernos no protejan suficientemente la privacidad de los trabajadores en sus lugares de trabajo. La CES enfatizó que la protección de la privacidad en general y en el trabajo en particular constituía un nuevo aspecto de la protección internacional de los derechos humanos, y que debido a las nuevas tecnologías, los riesgos relacionados con la privacidad estaban aumentando. Fue por este motivo que la protección de derechos humanos internacionalmente, y en concreto los Derechos Humanos Europeos se habían desarrollado en el sentido de que con independencia del asunto del procesado permitido de datos personales en sí, la(s) persona(s) en cuestión tenían que ser informadas. De acuerdo con la CES, en principio se necesitaba el consentimiento de la persona.

52. La CES añadió que el derecho a ser informados sobre la existencia de datos personales se contemplaba expresamente en la ley nacional, en los términos del artículo 5(1) de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal. Destacaba además que numerosos instrumentos legales europeos (a nivel del Consejo Europeo y la Unión

Europea) habrían tratado el tema de la protección de privacidad, ya sea esto en la forma general de la protección de datos personales, o más específicamente en lo relativo a video vigilancia en el lugar de trabajo.

53. La CES concluyó que el derecho del interesado a ser informado con anterioridad al procesado de los datos personales podría considerarse un derecho derivado del Artículo 8 del Convenio en forma de una garantía procesal, derecho apoyado por el principio de consentimiento previo al tratamiento de los datos.

## 2. La valoración del Tribunal

### (a) Principios generales

54. El Tribunal reitera que la "vida privada", en el contexto del significado del Artículo 8 del Convenio, es un término amplio que no es susceptible de una definición exhaustiva. La elección de los medios calculados para asegurar la conformidad con el Artículo 8 en el ámbito de las relaciones de las personas entre ellas mismas es en principio un asunto que recae sobre el margen de apreciación del Estado Contratante. Existen diferentes formas de asegurar el respeto hacia la vida privada, y la naturaleza de la obligación del Estado dependerá del aspecto concreto de la vida privada en cuestión (*Söderman v. Suecia*[GC], N° 5786/08, § 79; y *Bărbulescu v. Rumanía* [GC], N° 61496/08, § 113).

55. El concepto de vida privada se extiende a aspectos relacionados con la identidad personal, incluyendo el nombre o la imagen de una persona (véase *Schüssel v. Austria* (dec.), N° 42409/98, 21 febrero 2002; y *Von Hannover v. Alemania*, N° 59320/00, § 50, ECHR 2004-VI). Podrían incluirse actividades de naturaleza profesional o empresarial, o tratar de medidas realizadas fuera del hogar o las dependencias privadas de una persona (compárese *Peck v. Reino Unido*, citado anteriormente, §§ 57-58; *Perry v. Reino Unido*, citado anteriormente, §§ 36-37; y *Benediktsdóttir v. Islandia* (dec.), N° 38079/06, 16 Junio 2009).

56. En el contexto de vigilar las acciones de una persona mediante el uso de equipos fotográficos, el Tribunal estima que podrían existir consideraciones en relación a la vida privada en lo que se refiere a la grabación de datos y la naturaleza sistemática y permanente de dichas grabaciones (comparar *P.G. y J.H. v. Reino Unido*, N° 44787/98, § 57, ECHR 2001-IX; *Peck*, citado anteriormente, §§ 58-59; y *Perry*, citado anteriormente, § 38). La imagen de una persona constituye uno de los principales atributos de su personalidad, ya que revela características únicas y les distingue de otros. Por lo tanto, el derecho a la protección de la imagen constituye uno de los componentes esenciales del desarrollo personal, y presupone el derecho al control de la misma (ver *Reklos y Davourlis v. Grecia*, N° 1234/05, § 40, 15 enero 2009).

57. En este sentido, el Tribunal ha considerado pertinente el hecho de si un individuo en particular ha sido o no objetivo de una medida de vigilancia (comparar *Rotaru v. Rumanía* [GC], N° 28341/95, §§ 43-44, ECHR 2000-V; *Peck*, citado anteriormente, § 59; y *Perry*, citado anteriormente, § 38) además de si se ha procesado o utilizado de tal modo que constituya una interferencia en lo que se refiere a la vida privada (véase, en particular, *Perry*, citado anteriormente, §§ 40-41, y *I. v. Finlandia*, N° 20511/03, § 35, 17 julio 2008). La expectativa razonable de la privacidad una persona es un factor significativo, pero no concluyente (ver *Halford v. Reino Unido*, 25 junio 1997, § 45, *Informes de*

*Juicios y Decisiones* 1997-III; y *Perry*, citado anteriormente, § 37; y *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 73).

**(b) Aplicación de los principios mencionados anteriormente a este caso**

58. El Tribunal destaca que, en este caso, el empleador decidió instalar un sistema de cámaras de vigilancia que consistía en cámaras visibles y ocultas. Los empleados tan solo tenían conocimiento de las cámaras visibles que apuntaban a las salidas del supermercado, no habían sido informados acerca de la instalación de video vigilancia en las cajas.

59. El Tribunal advierte asimismo de que la video vigilancia encubierta de un empleado en su puesto de trabajo, como tal, debe ser interpretada como una considerable intrusión sobre su vida privada. Implica la existencia de un documento grabado y reproducible de la conducta de una persona en su puesto de trabajo, el cual no puede eludir, al estar obligado a desempeñar sus funciones en ese lugar, en los términos de su contrato (ver *Köpke*, citado anteriormente). Por lo tanto, el Tribunal considera que en el contexto del significado del Artículo 8 § 1, la "vida privada" de las demandantes se vio afectada por estas medidas.

60. De acuerdo con el Gobierno, la video vigilancia se realizó por orden del empleador de las demandantes, una empresa privada que no podría a través de sus acciones imputar responsabilidad al Estado en los términos del Convenio. Sin embargo, el Tribunal reitera que a pesar de que el objetivo del Artículo 8 sea principalmente el de proteger a las personas contra posibles interferencias arbitrarias por parte de los poderes públicos, este no se limita a instar al gobierno a que se abstenga de dicha interferencia: además de este cometido principalmente negativo, podrían darse obligaciones positivas inherentes de un respeto efectivo hacia la vida privada. Estas obligaciones podrían incluir la adopción de medidas diseñadas para asegurar el respeto hacia la vida privada, incluyendo el contexto de las relaciones de las personas entre ellas mismas (véase *von Hannover*, citado anteriormente, § 57; *I. v. Finlandia*, citado anteriormente, § 36; *K.U. v. Finlandia*, N.º 2872/02, §§ 42-43, ECHR 2008; *Söderman*, citado anteriormente, § 78 y *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 108).

61. Por lo tanto, el Tribunal debe establecer si el Estado, en el contexto de sus obligaciones positivas en los términos del Artículo 8, consiguió establecer un equilibrio justo entre el derecho de las demandantes al respeto hacia sus vidas privadas y el interés del empleador en proteger sus derechos organizacionales y de gestión en lo que se refiere al derecho a la propiedad, además del interés público acerca de la correcta administración de la justicia (véase *Bărbulescu*, citado anteriormente, § 112).

62. En primer lugar, el Tribunal advierte que la video vigilancia encubierta fue realizada una vez que el supervisor de la tienda identificó pérdidas, levantando una sospecha discutible en el sentido de que las demandantes, además de otros empleados y clientes, podrían estar cometiendo robos.

63. El Tribunal advierte además que los datos visuales obtenidos implicaban el almacenaje y tratamiento de datos personales, lo cual está estrechamente vinculado al ámbito personal privado. Esto significa que el material fue procesado y examinado por varias personas que trabajaban para el empleador de las demandantes (entre ellos, el delegado sindical y el representante legal de la empresa) con anterioridad a que las propias demandantes fueran informadas sobre la existencia de las grabaciones.

64. El Tribunal aprecia asimismo que la ley en vigor en el momento de los hechos contenía disposiciones específicas sobre la protección de datos personales. De hecho, en virtud del artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, las demandantes tenían derecho a ser "previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco" 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; del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas; de las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos; de la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición; de la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante" (véase el párrafo 29 anterior). El Artículo 3 de la Instrucción 1/2006 emitida por la Agencia Española de Protección de Datos también especificaba que esta obligación se aplicaba además a cualquiera que utilizase sistemas de video vigilancia, en cuyo caso, estos estarían obligados a colocar, en las zonas video vigiladas, un distintivo informativo, y a tener a disposición de los interesados impresos detallando la información prevista en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (véase párrafo 30 encima).

65. El Tribunal observa que, como reconocen los tribunales nacionales, el empleador de las demandantes no cumplió con su obligación en lo que se refiere a informar a los interesados sobre la existencia de una forma de recogida y tratamiento de datos personales, como se prevé en la legislación nacional mencionada. Además, el Tribunal declara que el Gobierno ha admitido específicamente que los empleados no fueron informados acerca de la instalación de video vigilancia encubierta que apuntaba hacia las cajas, o de sus derechos al amparo de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (véase párrafo 48 anterior).

66. A pesar de esto, los tribunales nacionales consideraron que la medida había sido justificada (en el sentido de que existía una sospecha razonable de robo), apropiada para el objetivo deseado, necesaria y proporcional, ya que no existía otra medida más eficiente para proteger los derechos del empleador interfiriendo en menor medida con el derecho de las demandantes al respeto hacia su vida privada. El Tribunal de lo Social dictó esto en lo que se refiere a la primera y segunda demandante, lo cual fue ratificado por el Tribunal Superior de Justicia con relación a todas las demandantes, declarando

específicamente que la video vigilancia encubierta (y su uso como prueba válida en el contexto del procedimiento judicial) habría sido realizada en conformidad con el Artículo 20,3 de las Normativas Laborales, y que esto había sido apropiado para el objetivo legítimo deseado y necesario.

67. El Tribunal observa además que, en este caso, la situación difiere de la de *Köpke*. En el caso de *Köpke*, en el momento en que el empleador realizó la video vigilancia encubierta tras sospechar que dos empleados estaban robando, las condiciones bajo las cuales un empleador podía recurrir a la video vigilancia de un empleado para investigar un delito aún no se había establecido en el estatuto (aunque el Tribunal Federal de Trabajo de Alemania había desarrollado unas importantes directrices en su jurisprudencia que regulaban el marco legal que regiría la video vigilancia encubierta en el lugar de trabajo). En este caso, sin embargo, la legislación en vigor en el momento en que se produjeron los hechos del caso establecía claramente que aquellos que recabaran datos debían informar a los interesados de la existencia de medios para la recolección y tratamiento de sus datos personales (ver párrafos 29 y 30 anteriores). En una situación donde el derecho de cada afectado a ser informado de la existencia, el objetivo y la forma de la video vigilancia encubierta estaba claramente regulado y protegido por la ley, las demandantes tenían unas expectativas razonables de privacidad.

68. Además, en este caso, y a diferencia del caso de *Köpke*, la video vigilancia encubierta no se basaba en una sospecha anterior fundada contra las demandantes, y por lo tanto no estaba dirigida a ellas específicamente, sino a la totalidad del personal que trabajaba en las cajas, con una duración de semanas, sin límite de tiempo y durante todo el horario laboral. En *Köpke*, la medida de vigilancia se aplicó durante un tiempo limitado (se realizó a lo largo de dos semanas) y únicamente estaba dirigida a dos empleados. Sin embargo, en este caso, la decisión de adoptar medidas de vigilancia se basó en una sospecha generalizada contra todo el personal, con base a las irregularidades informadas con anterioridad por el encargado de la tienda.

69. Como consecuencia, el Tribunal no puede compartir la opinión de los tribunales nacionales sobre la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador con el objetivo legítimo de proteger sus propios intereses en la protección de sus derechos de propiedad. El Tribunal expresa que la video vigilancia realizada por el empleador, que tuvo lugar a lo largo de un periodo de tiempo prolongado, no habría cumplido con las estipulaciones del Artículo 5 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, en concreto en lo que respecta a la obligación de informar a los interesados previamente y de modo expreso, preciso e inequívoco sobre la existencia de un sistema de recolección de datos personales, así como de las características especiales del mismo. El Tribunal observa que los derechos del empleador podrían haber sido salvaguardados, al menos hasta cierto punto, mediante la utilización de otros medios, concretamente informando a las demandantes, incluso de un modo general, sobre la instalación de un sistema de video vigilancia, y proporcionándoles la información descrita en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

70. Habida cuenta de lo anterior, y a pesar del margen de apreciación del Estado demandado, el Tribunal concluye en este caso que los tribunales nacionales no fueron capaces de establecer un equilibrio justo entre los derechos de las demandantes al respeto hacia su vida privada en virtud del Artículo 8 del Convenio y el interés del empleador en la protección de sus derechos a la propiedad.

### III. SUPUESTA VIOLACIÓN DEL ARTICULO 6 § 1 DEL CONVENIO

71. En los términos del Artículo 6 § 1, las demandantes se lamentaron de que, al deliberar sobre su caso, los tribunales nacionales habían utilizado las grabaciones de vigilancia que demostraban los robos como la prueba principal.

72. La tercera, cuarta y quinta demandante, también alegaron que el acuerdo transaccional en el que se había basado la procedencia de sus despidos no debería haberse utilizado como prueba, ya que este había sido firmado bajo coacción sobre la base de las grabaciones de video obtenidas ilegalmente. En consecuencia, el consentimiento que habían dado en lo que se refiere a los acuerdos transaccionales habría sido inválido, y estos deberían haberse declarado nulos.

73. El Artículo 6 § 1 prevé lo siguiente:

"En lo que se refiere a sus derechos y obligaciones civiles... todos tienen derecho a una audiencia... justa ... por parte de [un] ... tribunal ..."

#### A. Admisibilidad

74. El Tribunal observa que estas denuncias no son manifiestamente infundadas en el sentido del Artículo 35 § 3 (a) del Convenio y que no son inadmisibles por ningún otro motivo. Por lo tanto, deben ser declaradas admisibles.

#### B. Fundamentos

##### 1. Alegaciones de las partes

###### (a) Las demandantes

75. Todas las demandantes alegaron que los tribunales nacionales habían basado las sentencias principalmente en las conclusiones de la vigilancia ilegal llevada a cabo por el empleador. Además, señalaron que no conocían la existencia de la video vigilancia encubierta y que solo habían tenido acceso a los datos obtenidos una vez que ya habían sido despedidos. En consecuencia, se les ha impedido ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, según lo prescrito en la sección 5 de la Ley de Protección de Datos Personales. Agregaron que los vídeos, que se

habían obtenido en violación del derecho nacional e internacional, habían sido declarados admisibles por los tribunales nacionales en violación del derecho de las demandantes a un juicio justo.

76. Las demandantes tercera, cuarta y quinta declararon además que los acuerdos transaccionales mediante los cuales las demandantes se habían comprometido a no iniciar un procedimiento por despido improcedente contra el empleador deberían haber sido declarados nulos ya que los habían firmado contra su voluntad y bajo coacción. Añadieron que el empleador no había tenido la capacidad de renunciar a su derecho a presentar cargos contra las demandantes y, por lo tanto, no tenía poder para impedir una posible denuncia en su contra.

**(b) El Gobierno**

77. El Gobierno señaló que las sentencias internas no se habían basado exclusivamente en las grabaciones de la vigilancia encubierta, sino también en varias otras pruebas, como la declaración como testigo emitida por el delegado sindical, los documentos que acreditaban las irregularidades contables diarias, así como como el propio comportamiento de las demandantes en el momento de su despido: todos reconocieron la perpetración de los robos durante las reuniones, en presencia del delegado sindical y del representante legal de la empresa, entre otros.

78. Con respecto a las demandantes tercera, cuarta y quinta, el Gobierno subrayó que los acuerdos transaccionales habían sido válidos dado que habían sido firmados libremente y de manera voluntaria.

**(c) Confederación Europea de Sindicatos (CES), tercera parte interviniente**

79. La CES consideró que una sentencia basada principalmente en grabaciones de vigilancia encubierta violaría el artículo 6 del Convenio.

80. En lo que respecta a los acuerdos transaccionales firmados por las demandantes tercera, cuarta y quinta, la CES señaló que tales acuerdos se utilizaban con frecuencia cuando se confrontaba a los trabajadores con presuntas faltas de conducta, creando una situación en la que los empleados se sintieron bajo cierta presión, no se les informó adecuadamente, no fueron conscientes de ello, y menos aún se atrevieron a exigir el reconocimiento de sus derechos procesales y sustanciales. La CES concluyó que la especificidad de las relaciones laborales requería un planteamiento cauteloso con respecto al reconocimiento de dichos acuerdos.

*2. Evaluación del Tribunal*

**(a) Principios generales**

81. El Tribunal reitera que, de conformidad con el artículo 19 del Convenio, su deber es garantizar el cumplimiento de los compromisos contraídos por las Partes Contratantes en el Convenio. En concreto su función no es tratar los errores de hecho o de derecho presuntamente cometidos por un tribunal nacional, salvo en el caso de que puedan haber infringido los

derechos y libertades protegidos por el Convenio.

82. Si bien el artículo 6 del Convenio garantiza el derecho a un juicio justo, no establece normas sobre la admisibilidad de las pruebas o la forma en que estas deben evaluarse, que son, por lo tanto y principalmente, cuestiones de reglamentación de la legislación nacional y los tribunales nacionales (véase *Schenk v. Suiza*, 12 de julio de 1988, serie A n° 140, p. 29, §§ 45-46; y *García Ruiz v. España* [GC], n° 30544/96, § 28, ECHR 1999-I).

83. El Tribunal reitera a este respecto que no es su función determinar, por cuestión de principios, si determinados tipos de pruebas (por ejemplo, pruebas obtenidas ilegalmente según la legislación nacional) pueden ser admisibles (véase *Van Mechelen y otros. v. Países Bajos*, 23 de abril de 1997, § 50, *Informes* 1997-III y *Khan v. Reino Unido*, n° 35394/97, § 34, CEDH 2000-V). Por lo tanto, la cuestión principal no es si las pruebas que se obtuvieron ilegalmente o en violación del Convenio debieron o no haberse admitido, sino si el procedimiento en su conjunto, incluida la forma en que se tomaron las pruebas, fue justo. Esto implica un examen de la ilicitud en cuestión y, cuando se trata de una violación de otro derecho del Convenio, la naturaleza de la violación acaecida (véase, *inter alia*, *Khan*, citado anteriormente, § 34, y *P.G. y J.H. v. Reino Unido*, citado anteriormente, § 76).

84. En cuanto al examen de la naturaleza de la violación del Convenio, el Tribunal reitera que la cuestión de si el uso como prueba de información obtenida en violación del artículo 8 hizo que un juicio en su conjunto sea injusto, contrariamente al artículo 6, debe determinarse con respecto a todas las circunstancias del caso, incluido el respeto de los derechos de defensa del demandante y la calidad e importancia de las pruebas en cuestión (compárese, *inter alia*, *Khan*, citado anteriormente, §§ 35-40; *PG y JH v. Reino Unido*, citado anteriormente, §§ 77-79, y *Bykov v. Rusia* [GC], n° 4378/02, 10 de marzo de 2009, §§ 94-98, en el que no se encontró violación del artículo 6). Las cuestiones que deben tenerse en cuenta son si el demandante pudo impugnar la autenticidad de las pruebas y oponerse a su uso, si las pruebas eran de suficiente calidad, lo que implica una investigación sobre si las circunstancias en que se obtuvieron podrían arrojar dudas sobre su veracidad o exactitud, y si fueron respaldadas por otro material (véase *Schenk v. Suiza*, citado anteriormente, §§ 46-48; *Khan*, citado anteriormente, §§ 34 y 35; *P.G. y J.H. v. Reino Unido*, citado anteriormente, §§ 76 y 77; *Allan v. Reino Unido*, n° 48539/99, §§ 42 y 43; y *Bykov* [GC], citado anteriormente, §§ 88-90). Por último, el Tribunal valorará si las pruebas en cuestión fueron o no decisivas para el resultado del procedimiento (compárese, en particular, *Khan*, citado anteriormente, §§ 35 y 37).

#### (b) Aplicación de los principios anteriores al presente caso

85. Pasando al presente caso y en aras de la transparencia, el Tribunal analizará en primer lugar la presunta violación del artículo 6 § 1 en lo que respecta a todos los demandantes y en relación al uso como prueba de la video vigilancia encubierta. A continuación, analizará la presunta violación de ese artículo por lo que respecta a las demandantes tercera, cuarta y quinta en relación con la validez de los acuerdos transaccionales firmados por ellos.

##### (i) Presunta violación del Artículo 6 § 1 por lo que respecta a todos los demandantes

86. El Tribunal determinará ahora si el hecho de que los tribunales nacionales se basaran en pruebas obtenidas vulnerando el artículo 8 del Convenio también implicó la violación del derecho de las demandantes a un juicio justo tal como lo garantiza el artículo 6 § 1 del Convenio.

87. En el presente caso, el Tribunal debe examinar si la utilización en el procedimiento del vídeo de vigilancia encubierta obtenida en violación del Convenio podría deslegitimarlo en su conjunto.

88. El Tribunal observa, en primer lugar, que las demandantes tuvieron amplias oportunidades para impugnar tanto la autenticidad como el uso del material obtenido a través de los dispositivos en el procedimiento contradictorio durante los juicios y en sus motivos de apelación. Los tribunales nacionales en todos los niveles (a saber, el Juzgado de lo Social nº 1 de Granollers, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y el Tribunal Supremo) abordaron sus objeciones a este respecto.

89. El Tribunal observa, además, que las grabaciones impugnadas no fueron la única prueba en la que se basó el tribunal nacional como fundamento de las sentencias que declararon los despidos justos. De hecho, en cuanto a la primera demandante, las principales pruebas que respaldan la imparcialidad de su despido no fueron solo las grabaciones resultantes de la vigilancia encubierta, sino también las declaraciones como testigo de una compañera de trabajo que también fue despedida por su participación en los robos, el gerente de tienda, el delegado sindical y el representante legal de la empresa. Del mismo modo, con respecto a las demandantes restantes, la principal prueba que respalda la imparcialidad de sus despidos no fue solo las grabaciones, sino también las declaraciones como testigos de las compañeras de trabajo también despedidas por su participación en los robos, el coordinador de tienda, el delegado sindical y el representante legal de la empresa.

90. En vista de lo anterior, el Tribunal concluye que no se ha demostrado nada que respalde la conclusión de que los derechos de defensa de las demandantes no se cumplieran adecuadamente con respecto a las pruebas aducidas o que su evaluación por los tribunales nacionales fuera arbitraria (véase *Bykov* [GC], citado anteriormente, § 98).

91. Por lo tanto, el Tribunal considera que el uso en los procedimientos del material grabado en secreto no entraba en conflicto con los requisitos de legitimidad garantizados por el artículo 6 § 1 del Convenio.

*(ii) Supuesta violación del artículo 6 § 1 con respecto a las demandantes tercera, cuarta y quinta*

92. El Tribunal pasará ahora a valorar si la determinación de los tribunales nacionales de que los acuerdos transaccionales eran válidos es contraria al Artículo 6 § 1 del Convenio.

93. El Tribunal observa que, en el presente caso, los tribunales nacionales abordaron cuidadosamente la admisibilidad y veracidad de los acuerdos transaccionales. Las demandantes tuvieron amplias oportunidades de

impugnar la validez de los acuerdos y los tribunales nacionales abordaron todas las alegaciones pertinentes presentadas por ellos y dieron amplias razones en cuanto a la validez del consentimiento de las demandantes (véanse los párrafos 21 y 22 a).

94. El Tribunal observa además que los tribunales nacionales no encontraron ninguna prueba de coacción que supuestamente llevara a las demandantes a firmar los acuerdos transaccionales. En particular, los tribunales nacionales consideraron que el comportamiento del empleador no podía clasificarse como una amenaza que pudiera invalidar el consentimiento de las demandantes, sino como el ejercicio legítimo de su derecho a decidir si iniciar o no un proceso judicial contra las demandantes, que además habían ya admitido voluntariamente su participación en los robos. La ausencia de cualquier señal de coerción o coacción fue corroborada en la audiencia por el delegado sindical y por el representante legal de la empresa, quienes estuvieron presentes en esas reuniones.

95. En el presente caso, el Tribunal no ve razón para impugnar la evaluación de los tribunales nacionales de las pruebas a este respecto. De hecho, el propio Tribunal no puede evaluar los hechos que han llevado a un tribunal nacional a adoptar una decisión en lugar de otra; de lo contrario, estaría actuando como un tribunal de cuarta instancia e ignoraría los límites impuestos a su acción (véase, *mutatis mutandis*, *Kemmache v. France* (n° 3), 24 de noviembre de 1994, § 44, Serie A, n° 296- C).

96. En vista de lo anterior, el Tribunal considera que no ha habido violación del Artículo 6 § 1 del Convenio en lo que respecta a las demandantes tercera, cuarta y quinta.

#### IV. OTRA PRESUNTA VIOLACIÓN DEL CONVENIO

97. Por último, la primera demandante también denunció, en virtud del artículo 6 § 1 del Convenio, la injusticia del proceso en la medida en que las sentencias carecían de la motivación adecuada en cuanto a sus circunstancias y razonamientos específicos que llevaban a la conclusión de que su despido había sido justo.

98. El Tribunal ha tenido en consideración esta denuncia. Habiendo examinado detenidamente las alegaciones de la demandante a la luz de todos los materiales que disponibles y en la medida en que el asunto objeto de la denuncia es de su competencia, el Tribunal considera que no revela ninguna apariencia de violación de los derechos y libertades establecidos en el Convenio o en sus Protocolos.

99. De ello se desprende que esta parte de la demanda carece manifiestamente de fundamento y debe ser desestimada de conformidad con el artículo 35 §§ 3 y 4, del Convenio.

#### V. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 41 DEL CONVENIO

100. El artículo 41 de la Convención establece:

"Si el Tribunal determina que ha habido una violación del Convenio o sus Protocolos, y si el derecho nacional de la Alta Parte Contratante interesada permite únicamente la reparación parcial, el Tribunal, en caso necesario, proporcionará satisfacción equitativa a la parte perjudicada."

## **A. Perjuicios**

### *1. Perjuicio económico*

101. Con respecto al perjuicio económico, todos los demandantes solicitaron una indemnización por los salarios perdidos que habrían recibido si los tribunales nacionales hubieran declarado injustos sus despidos y en consecuencia hubieran seguido trabajando en la empresa.

102. El Gobierno alegó que no existía una relación de causalidad entre las presuntas violaciones y la indemnización por daños materiales solicitados. También agregó que las demandantes no habían probado que no hubieran encontrado otro trabajo después de sus despidos.

103. El Tribunal no identifica ningún vínculo causal entre la violación acaecida y el perjuicio económico alegado; por lo tanto, rechaza esta afirmación.

### *2. Daño moral*

104. Los demandantes alegaron que habían sufrido "considerables daños morales" y reclamaron 6.250 € cada uno.

105. El Gobierno impugnó esta afirmación.

106. Teniendo en cuenta todas las circunstancias del presente caso, el Tribunal acepta que los demandantes hayan sufrido un daño moral que no puede ser compensado únicamente por la constatación de una violación. El Tribunal concede a cada solicitante 4.000 € en concepto de daños inmateriales, más cualquier impuesto que pueda ser imputable a dichos importes.

## **B. Costas y gastos**

107. Los demandantes también solicitaron un pago total de 2.906,80 € cada uno para sufragar los costas y gastos contraídos ante los tribunales nacionales.

108. El Gobierno impugnó esta afirmación.

109. Según la jurisprudencia del Tribunal, un demandante tiene derecho al reembolso de las costas y gastos únicamente en la medida en que se haya demostrado que se han incurrido en ellos de manera efectiva y necesaria y con una cuantía razonable. En el presente caso, teniendo en cuenta los documentos que obra en su poder y los criterios anteriores, el Tribunal considera razonable otorgar a las demandantes las cuantías indicadas en el cuadro a continuación por las costas y gastos incurridos en los procedimientos ante los tribunales nacionales:

<b>Demanda N°</b>	<b>Nombre del demandante</b>	<b>Cuantía</b>
1874/13	Isabel LÓPEZ RIBALDA	500.00 €
8567/13	María Ángeles GANCEDO GIMÉNEZ	568.86 €
8567/13	María Del Carmen RAMOS BUSQUETS	568.86 €
8567/13	Pilar SABORIDO APRESA	568.86 €
8567/13	Carmen Isabel POZO BARROSO	568.86 €

### **C. Interés moratorio**

110. El Tribunal considera apropiado que el tipo de interés moratorio se base en el tipo de interés marginal del Banco Central Europeo, al que se añadirán tres puntos porcentuales.

### **POR ESTAS RAZONES, EL TRIBUNAL**

1. *Decide*, unánimemente unir las demandas;
2. *Declara*, por unanimidad, admisibles la denuncia en virtud del artículo 8 del Convenio, así como la denuncia presentada en virtud del artículo 6 § 1 en relación a la utilización de pruebas supuestamente obtenidas en violación del artículo 8 del Convenio y la denuncia en virtud del artículo 6 § 1 en cuanto a la validez de los acuerdos transaccionales e inadmisibles el resto de la primera solicitud;
3. *Sostiene*, por seis votos contra uno, que ha habido una violación del artículo 8 de la Convención;
4. *Considera*, por unanimidad, que no ha habido violación del artículo 6 § 1 de la Convención con respecto a todas las demandantes, en relación al uso de pruebas obtenidas en violación del artículo 8 de la Convención;
5. *Considera*, por unanimidad, que no ha habido violación del artículo 6 § 1

de la Convención con respecto a las demandantes tercera, cuarta y quinta, en relación a la validez del acuerdo transaccional;

6. *Sostiene*, por cuatro votos contra tres,
  - (a) que el Estado demandado debe pagar a las demandantes, en un plazo de tres meses a partir de la fecha en que la sentencia se convierta en definitiva, de conformidad con el artículo 44 § 2 del Convenio, 4.000 € (cuatro mil euros) en concepto de daño moral, más cualquier impuesto que pueda ser imputable, con respecto al mismo;
  - (b) que a partir de la expiración de los tres meses antes mencionados hasta la liquidación se pagará un interés simple sobre el importe anterior a un tipo igual al tipo de interés marginal del Banco Central Europeo durante el período de impago más tres puntos porcentuales;
  
7. *Considera*, por unanimidad,
  - (c) que el Estado demandado debe pagar, en un plazo de tres meses a partir de la fecha en que la sentencia se convierta, en definitiva, de conformidad con el artículo 44 § 2 del Convenio, 500 € (quinientos euros) más cualquier impuesto que pueda ser exigible, a la primera demandante y 568,86 € (quinientos sesenta y ocho euros con ochenta y seis céntimos), más cualquier impuesto que pueda ser exigible, a las demandantes segunda, tercera, cuarta y quinta, con respecto a las costas y gastos;
  - (d) que, a partir de la expiración de los tres meses antes mencionados hasta la liquidación, se pagarán intereses simples sobre los importes anteriores a un tipo igual al tipo de interés marginal del Banco Central Europeo durante el período de impago más tres puntos porcentuales;
  
8. *Desestima*, por unanimidad, el resto de reclamaciones de las demandantes para una satisfacción equitativa.

Realizado en inglés, y notificado por escrito el 9 de enero de 2018, de conformidad con el artículo 77 §§ 2 y 3 del Reglamento del Tribunal.

Stephen Phillips  
Secretario

Helena Jäderblom  
Presidente

De conformidad con el Artículo 45 § 2 del Convenio y la Norma 74 § 2 del Reglamento del Tribunal, las siguientes opiniones separadas se anexan a la presente Sentencia:

- (e) Voto parcialmente particular de la jueza Poláčková junto con el juez Pastor Vilanova;
- (f) Voto particular del juez Dedov.

H.J.  
J.S.P.

## VOTO PARCIALMENTE PARTICULAR DE LA JUEZA POLÁČKOVÁ JUNTO CON EL JUEZ PASTOR VILANOVA

1. Estamos de acuerdo con el razonamiento y las conclusiones de la mayoría relacionadas con la denuncia en virtud del Artículo 8 del Convenio, así como con la denuncia en virtud del Artículo 6 § 1 con respecto a todas las demandantes, en relación al uso de pruebas obtenidas en violación del artículo 8 del Convenio, y la denuncia en virtud del artículo 6 § 1 con respecto a las demandantes tercera, cuarta y quinta, en lo que respecta a la validez de los acuerdos transaccionales. También compartimos plenamente el razonamiento de la mayoría sobre la aplicación del Artículo 41 del Convenio en lo que respecta a costas y gastos.

2. Lamentamos, sin embargo, que no podamos suscribir las conclusiones de nuestros colegas en mayoría, por las cuales el Estado demandado debe pagar a las demandantes 4.000 € (cuatro mil euros) en concepto de daño moral. Ese veredicto se basó en la conclusión de que las demandantes habían sufrido un daño moral que no puede ser compensado únicamente por el hallazgo de una violación.

3. Coincidimos con nuestros colegas en mayoría de que, a pesar del margen de apreciación del Estado demandado, los tribunales nacionales no lograron un equilibrio justo entre el derecho de las demandantes al respeto de su vida privada en virtud del artículo 8 del Convenio y el interés de su empleador en la protección de sus derechos de propiedad. Sin embargo, teniendo en cuenta todas las circunstancias del presente caso y la jurisprudencia reciente del Tribunal, hemos llegado a la conclusión de que la constatación de una violación constituye en sí misma una satisfacción equitativa suficiente por el daño moral sufrido por el solicitante (compárese *Barbulescu v. Rumanía* [GC], nº 61496/08, § 148).

## VOTO PARTICULAR DEL JUEZ DEDOV

Lamento no poder estar de acuerdo con mis colegas, porque creo que la conclusión en el presente caso es incompatible con la jurisprudencia del Tribunal y también por otros motivos.

En cuanto a la falta de coherencia con la jurisprudencia del Tribunal, se puede observar que el enfoque en el presente caso difiere de una serie de casos resueltos por el Tribunal, incluido *Barbulescu* (mencionado en la sentencia), donde el empleador había registrado las conversaciones privadas del demandante con miembros de su familia. En el presente caso, no hubo interferencia con la vida privada en ese contexto.

Según los principios generales, la video vigilancia encubierta de un empleado en su lugar de trabajo debe considerarse, como tal, como una importante intrusión en la vida privada del empleado. Implica la documentación grabada y reproducible de la conducta de una persona en su lugar de trabajo, que el empleado, que está obligado por contrato de trabajo a realizar en ese lugar, no puede evadir (véase *Antović y Mirković v. Montenegro*, nº 70838/13, 28 de noviembre de 2017, § 44, y *Köpke v. Alemania* (dec), nº 420/07, 5 de octubre de 2010). Por lo tanto, las autoridades nacionales están obligadas a lograr un equilibrio entre los derechos y los "intereses contrapuestos" del empleador y los empleados.

A diferencia del caso presente, en *Antović y Mirković* el Tribunal determinó que las cámaras visibles se habían instalado sin ningún objetivo legítimo. Por el contrario, las circunstancias en *Köpke* fueron similares a las del presente caso. Se podría decir que la interferencia en el caso de *Köpke* fue más grave porque solo había cámaras ocultas y el empleado no había sido notificado en ningún momento de ninguna vigilancia. Sin embargo, el Tribunal consideró infundada la denuncia. En la decisión de *Köpke*, el Tribunal aceptó la opinión de los tribunales nacionales de que no había otro medio igualmente eficaz para proteger los derechos de propiedad del empleador que hubiera podido interferir en menor medida con el derecho del demandante al respeto de su vida privada. Teniendo en cuenta las circunstancias del caso, el Tribunal estuvo de acuerdo con esta conclusión porque el inventario realizado en el departamento de bebidas no podía vincular claramente las pérdidas descubiertas a un empleado en particular. La vigilancia por parte de superiores o colegas o de video vigilancia visible no habría tenido las mismas perspectivas de éxito en el descubrimiento de un robo encubierto.

Ya expresé mi opinión en casos anteriores, como *Vukota-Bojić v. Suiza*, nº 61838/10 y *Trabajo Rueda v. España*, nº 32600/12; comportamientos ofensivos son incompatibles con el derecho a la vida privada en virtud del Convenio. Esto significa que debe prevalecer el interés público de la sociedad y que la salvaguarda contra la ilegalidad y la arbitrariedad debe limitarse a proteger de una interferencia abusiva. La mayoría ha intentado implícitamente corregir una serie de irregularidades que podrían

considerarse abusivas. Sin embargo, tengo dudas sobre si hubo elementos abusivos en el presente caso.

En primer lugar, el Tribunal recalcó que el empleador había instalado tanto cámaras visibles como ocultas. Eso podría considerarse un elemento abusivo ya que las cámaras ocultas enfocaban a los mostradores de salida detrás de la caja registradora. Sin embargo, se instalaron en espacios públicos, y no privados.

Además, la empresa utilizó los registros de ambos tipos de cámaras como pruebas de la comisión de un delito durante los procedimientos judiciales nacionales. Por lo tanto, las cámaras visibles parecían necesarias para proporcionar una imagen completa de cómo los solicitantes habían organizado todo el proceso de robo.

En segundo lugar, los empleados no habían sido informados sobre la vigilancia. Sin embargo, las propias cámaras visibles demostraron que un sistema de video vigilancia había sido instalado por el empleador, por lo que no se podía decir que los empleados no habían sido informados al respecto. El párrafo 33 de la sentencia declara que el mismo enfoque fue adoptado por el Tribunal Constitucional nacional, que consideró que un indicio general de la operación de video vigilancia no equivale a una violación del derecho a la vida privada. Igualmente, este Tribunal no puede encontrar una violación simplemente porque las demandantes no pudieron haber anticipado que serían vigiladas en los lugares donde habían almacenado los artículos robados.

En tercer lugar, otro elemento abusivo podría derivarse de la idea de que las cámaras visibles apuntaban hacia los clientes, mientras que las cámaras ocultas apuntaban a los empleados. Esto dio a entender que el empleador estaba tratando de sugerir que los empleados no estaban siendo vigilados específicamente, mientras que las cámaras visibles eran neutrales y podían registrar las acciones tanto de los clientes como de los empleados, e incluso del propio gerente.

En cuarto lugar, el Tribunal recalcó que la decisión de adoptar medidas de vigilancia se había basado en una sospecha general contra todos los miembros del personal (página 68 de la sentencia). Debo señalar que las pérdidas identificadas por el gerente habían sido bastante numerosas (entre unos 8,000 y 25,000 euros al mes) para un supermercado minorista, donde los artículos individuales no eran demasiado caros, y que las pérdidas habían aumentado constantemente con el tiempo, por lo que podría razonablemente concluirse que las pérdidas podrían no haber sido causadas por una sola persona. Por lo tanto, no se puede concluir que la vigilancia fuera innecesaria. Una vez más, el único lugar donde los objetos robados podían ocultarse de las cámaras visibles estaba detrás de las cajas registradoras.

En mi opinión, por lo tanto, las acciones del empleador y las autoridades nacionales no pueden considerarse abusivas, arbitrarias o desproporcionadas. En el presente caso, como en los casos citados anteriormente, la conclusión de la mayoría contradice los principios generales: los demandantes no deberían tener la posibilidad legal de

beneficiarse de su propio delito (véase *Riggs v. Palmer*, 1889). Por lo tanto, el Convenio no puede ser entendido e interpretado de tal manera que consienta el delito. El escritor ruso Alexander Solzhenitsyn dijo que ningún sistema puede sobrevivir sin arrepentimiento y contrición. Sería como un roble con un tronco podrido: no duraría mucho.

**ANEXO**

<b>Nº</b>	<b>Demanda nº</b>	<b>Nombre del demandante Fecha de nacimiento Lugar de residencia</b>
<b>1.</b>	1874/13	<b>Isabel LÓPEZ RIBALDA</b> 03/08/1963 Sant Celoni
<b>2.</b>	8567/13	<b>María Ángeles GANCEDO GIMÉNEZ</b> 14/03/1967 Sant Celoni
<b>3.</b>	8567/13	<b>María Del Carmen RAMOS BUSQUETS</b> 11/11/1969 Sant Celoni
<b>4.</b>	8567/13	<b>Pilar SABORIDO APRESA</b> 15/09/1974 Sant Celoni
<b>5.</b>	8567/13	<b>Carmen Isabel POZO BARROSO</b> 20/05/1974 Sant Pere de Vilamajor