

## Comentario Laboral

# Grabaciones videográficas por cámaras ocultas y no permanentes

25 de octubre de 2019

### A propósito de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

La Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en sentencia dictada con fecha 17 de octubre de 2019 ha estimado el recurso presentado por la Abogacía del Estado español contra la sentencia conocida como “López Ribalda”, dictada el 9 de enero de 2018 por el propio TEDH, modificando radicalmente su criterio respecto a la utilización por parte de las empresas de cámaras temporales ocultas de video vigilancia destinadas a controlar el comportamiento de sus empleados sin informar previamente de su instalación.

Considera la Gran Sala, en sentido opuesto a la sentencia dictada por una Sección del Tribunal, que la instalación de estos dispositivos sin informar previamente a los empleados sometidos a video vigilancia no vulnera el derecho a la intimidad y la privacidad consagrado en la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH), siempre y cuando el uso de las cámaras se fundamente en la “*sospecha razonable*” de la comisión de actos ilícitos y la medida se aplique de forma proporcionada.

El expediente traía su causa de la ya lejana STSJ Cataluña de 24 de febrero de 2011 (Mercadona; RS 4294/2010) confirmatoria de la previa SJS nº 1 de Granollers de 20 de enero de 2010. El Tribunal Superior dio plena validez y eficacia a la prueba de video vigilancia sin que afectase al derecho fundamental de la intimidad de las trabajadoras, apoyándose expresamente la Sala de lo Social en la conocida STC nº 186/2000, de 10 de julio (grabación cámaras video cajero economato de Ensidesa).

Las trabajadoras despedidas prestaban servicios como cajeras en una cadena de supermercados y al detectar el director del centro irregularidades entre los niveles de stock del supermercado y las cifras de ventas, se instalaron cámaras de video vigilancia; unas visibles (que enfocaban a las puertas), para registrar posibles robos de los clientes, y otras ocultas, situadas en las cajas registradoras. El empleador comunicó a los trabajadores la instalación de las cámaras visibles, pero no de las cámaras ocultas.

Estas cámaras captaron a seis trabajadoras apropiándose de productos sin pagarlos, y ayudando a otros compañeros y a clientes a obtener los productos sin abonarlos, todo ello por un valor de más de 80.000.-euros. La empresa se reunió con las afectadas y les ofreció un acuerdo por el que, a cambio de su renuncia a iniciar acciones penales en su contra, las trabajadoras se comprometían a no impugnar el despido disciplinario. Aunque todas, salvo una, firmaron el acuerdo, también suscrito por la Delegada Sindical, reclamaron judicialmente frente a los despidos, siendo en todos los casos declarado judicialmente su procedencia, tanto en primera instancia como ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Agotadas todas las instancias nacionales (auto TS inadmisión RCU 7-2-2012) recurrieron al TEDH cuya Sala Tercera consideró que se había vulnerado su derecho a la intimidad (art. 8 CEDH), al no superarse el test de proporcionalidad pues la sospecha de hurtos era de ámbito general, se vigiló no a un grupo de trabajadores sospechosos, sino a todas las trabajadoras y la vigilancia se prolongó durante varias semanas abarcando todas las horas de trabajo.

Sin embargo, ahora la Gran Sala del TEDH rectifica y considera que no hubo vulneración del derecho a la intimidad y que los tribunales españoles realizaron una ponderación adecuada entre el derecho de



los recurrentes a su vida privada y el interés del empresario en proteger su patrimonio. **Para llegar a esta conclusión, analiza si la medida era proporcionada para los fines perseguidos trasladando al procedimiento enjuiciado los criterios utilizados en el asunto Barbulescu (relativo al control del uso del ordenador) para analizar la validez del control de los medios informáticos:**

**1. Grado de intromisión** del empresario. El TEDH considera que la invasión de la vida privada de las trabajadoras no fue de gravedad elevada ya que la instalación de las cámaras ocultas se limitó a la zona de las cajas, donde el grado de intimidad que el empleado puede alcanzar es reducida. Además, la vigilancia duró solo diez **(10) días** y las grabaciones fueron vistas por un número reducido de personas.

**2. Alegación de un argumento legítimo** por parte del empresario que justifique la medida. En este caso, la medida estaba justificada en fines legítimos pues existían fundadas sospechas de que se estaban cometiendo robos.

**3. Existencia de medios menos intrusivos** para la consecución del mismo objetivo. El TEDH entiende que ninguna otra medida hubiera permitido alcanzar el objetivo perseguido, que no era otro que descubrir a los responsables de las pérdidas de productos.

**4. Utilización** por parte de la empresa del resultado de la medida de vigilancia. El empleador no utilizó las grabaciones para fines diferentes al objetivo perseguido.

Respecto del argumento de las trabajadoras de la **falta de información previa** sobre la existencia de las cámaras ocultas, el TEDH considera que esta ausencia se justifica por las razonables sospechas de que se estaban cometiendo graves irregularidades y en la amplitud de las faltas constatadas al estarse cometiendo por varios empleados. Por ello, concluye que los tribunales laborales españoles no sobrepasaron su margen de apreciación y que no hubo vulneración del derecho al respeto de la vida privada y familiar (art. 8 CEDH) al declarar procedente el despido de la única trabajadora que no firmó el documento de finiquito tras haber sido grabada con cámaras ocultas.

En cuanto a la vulneración del **derecho a un juicio justo** (art. 6 CEDH), el TEDH rechaza su existencia, al subrayar que las grabaciones no fueron los únicos medios de prueba que los tribunales españoles tuvieron en cuenta para alcanzar su conclusión pues también se practicó la prueba testifical e incluso las actoras habían reconocido los hechos .

**A modo de recapitulación.** La STEDH de 17 de octubre de 2019 es una resolución muy relevante en una materia de frecuente litigiosidad en la jurisdicción social española, la video vigilancia en el trabajo. Se concluye, en resumen, en la validez de los controles temporales ocultos a los trabajadores mediante vídeo vigilancia, pero nunca ante la más mínima sospecha de apropiación indebida o cualquier otro delito por parte de los empleados se podría justificar la instalación de vídeo vigilancia encubierta por parte del empleador, sino sólo ante supuestos como el analizado, en el que hay sospechas razonables de que se ha cometido una infracción grave, con perjuicio importante para la empresa.

Puede leer las sentencias en los siguientes enlaces: [Sentencia TEDH](#) y [Sentencia TSJC](#)

Para más información, puede contactar con:

[José Antonio Sanfulgencio](#)

[jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)