



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

Gran Sala

CASO LÓPEZ Y OTROS Ribalda v. ESPAÑA

(Aplicaciones Nos. 1874/13 y 8567/13)

JUICIO

ESTRASBURGO 17 de

de octubre de 2019

Esta sentencia es definitiva pero puede ser objeto de revisión editorial.

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

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

Linos-Alexandre Sicilianos, *Presidente*,
Guido Raimondi, Angelika
Nußberger, Robert Spano,
Vincent A. De Gaetano, Jon
Fridrik Kjølbrot, Ksenija
Turković, Işıl Karakaş, Ganna
Yudkivska, André Potocki,
Aleš Pejchal, Faris Vehabović,
Yonko Grozev, Mārtiņš Mits,

Gabriele Kucsko-Stadlmayer, Lətif
Hüseynov, María Elósegui, *jueces*,

y Søren Prebensen, *Diputado Gran Cámara de Registro*,

Después de haber deliberado en privado el 20 de junio 2019,

Dicta la siguiente sentencia, adoptada en esa fecha:

PROCEDIMIENTO

1. El asunto tiene su origen en dos demandas (núms. 1874/13 y 8567/13) contra el Reino de España presentó ante el Tribunal en virtud del artículo 34 de la Convención para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales ("la Convención") por cinco españoles, cuyos datos se recogen en el anexo ("los solicitantes"), el 28 de diciembre 2012 y 23 de enero 2013, respectivamente.

2. Ellos fueron representados ante el Tribunal por el Sr. JA González Espada, abogado en ejercicio en Barcelona. El Gobierno español ("el Gobierno") está representado por su agente, el señor RA León Cavero, Abogado del Estado.

3. Los solicitantes alegaron que la decisión por la cual su empleador había despedido de ellos se habían basado en video vigilancia implementado en violación de su derecho al respeto de su vida privada, garantizado por el artículo 8 de la Convención, y que los tribunales nacionales habían fracasado en su obligación de garantizar la protección efectiva de ese derecho. En virtud del artículo 6 de la Convención, que se quejaron de la admisión de pruebas durante las actuaciones de las grabaciones obtenidas por medio de la videovigilancia. En virtud de la misma disposición, la tercera, cuarta y quinta solicitantes

más quejado de la aceptación por parte de los tribunales nacionales de los acuerdos de resolución que habían firmado con su empleador.

4. Las demandas fueron asignadas a la Sección Tercera de la Corte (Artículo 52 § 1 del Reglamento de la Corte). Mediante resolución de 9 de enero 2018 una sala de dicha sección, compuesta por Helena Jäderblom, presidente, Luis López Guerra, Dmitry Dedov, Pere Vilanova Pastor, Alena Poláčková, Georgios A. Serghides, Jolien Schukking, jueces, y Stephen Phillips, secretario de sección, decidió unirse a las aplicaciones, las declaró parcialmente admisible y se encontró una violación del artículo 8 de la Convención y no ha habido violación del artículo 6. el voto particular del juez Dedov se añade a la sentencia de la sala.

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

6. La composición de la Gran Sala se determinó en Según el artículo 26 §§ 4 y 5 del Convenio y 24.

7. Los solicitantes y el Gobierno presentaron escritos más observaciones (Regla 59 § 1). La Confederación Europea de Sindicatos (CES), que había sido concedido autorización para presentar observaciones por escrito en el procedimiento de la Cámara (artículo 36 § 2 del Convenio y 44 § 3), había presentado dichas observaciones a la Sala, pero no hizo ningún adicional comentarios ante la Gran Sala.

8. Los debates se desarrollaron en público en el Palacio de los Derechos Humanos, Estrasburgo, el 28 de noviembre 2018 (artículo 59 § 3).

Comparecieron ante la Corte: (a) *para*

el gobierno

Sr. RA L EÓN C AVERO,

Agente,

Sr. A. B REZMES METRO ARTÍNEZ DE V ILLARREAL,

Co-Agente,

Sr. A. R AMOS DE METRO Olins S AINZ DE SÍ Aranda,

Sr. M. M ONTOBBIO, Embajador, Permanente

Representante del Reino de España al Consejo de

Europa, Sr. A. A Nton, Consejero, Representación

Permanente

del Reino de España al Consejo de Europa,

asesores;

(si) para los solicitantes

Sr. JA G onzalez mí Spada

Consejo,

Ms a. O Rtiz L OPEZ,

Asesor.

El Tribunal escuchó las declaraciones del Sr. González Espada, Sr. León Cavero y el Sr. Brezmes Martínez de Villarreal y sus respuestas a las preguntas de los jueces.

9. El 23 de enero 2019 Corte tuvo conocimiento de la muerte del segundo solicitante. Su marido expresó el deseo de continuar el procedimiento ante la Corte en su lugar y dio autoridad a Sr. JA González Espada para representarlo. LOS HECHOS

I. LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

A. despido de los demandantes

10. En el momento de los hechos relevantes, los solicitantes eran todos los que trabajan en un supermercado de la cadena M. situado en Sant Celoni (Barcelona). Los tres primeros candidatos fueron los cajeros, mientras que los solicitantes cuarto y quinto fueron asistentes de ventas detrás de un mostrador.

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

12. En el contexto de una investigación interna para arrojar luz sobre las pérdidas, el 15 de junio de 2009, el gerente de instalar cámaras de circuito cerrado, algunos visibles y otros ocultos. Las cámaras visibles fueron dirigidos hacia las entradas y salidas de los supermercados. Las cámaras ocultas fueron colocados a una cierta altura y dirigidas hacia las cajas registradoras. Tres cajas estaban cubiertos por el rango de cada cámara, incluyendo las áreas por delante y por detrás de los mostradores. El número exacto de cajas ser monitorizados no fue declarado por las partes; los documentos del expediente demuestran que al menos cuatro cajas fueron filmadas.

13. Durante una reunión de personal del supermercado fueron informados de la instalación de las cámaras visibles a causa de las sospechas de la gestión sobre los robos. Ni el personal ni el comité se informó al personal de las cámaras ocultas. Antes, en 2007, la compañía había notificado a la Agencia Española de Protección de Datos que tenía la intención de instalar cámaras de circuito cerrado en sus tiendas. La Agencia había señalado las obligaciones de información en virtud de la legislación sobre protección de datos personales. Una señal que indica la presencia de cámaras de circuito cerrado de televisión se había instalado en la tienda donde los solicitantes trabajaron pero las partes no indican su ubicación o contenido preciso.

14. El 25 de junio de 2009, la gestión de los supermercados informó a la representante del sindicato que el material grabado por las cámaras ocultas había revelado el robo de mercancías en las cajas por un número de empleados. El representante observó las grabaciones.

15. El 25 y 29 de junio de 2009, todos los trabajadores sospechosos de robo fueron llamados a entrevistas individuales. Catorce empleados fueron despedidos,

incluidos los cinco solicitantes. Antes de cada entrevista, los solicitantes y otros trabajadores afectados tenían una reunión con el representante del sindicato, quien les dijo que había visto a las grabaciones de vídeo. Durante la reunión de un número de empleados admitieron que habían participado en los robos con otros colegas.

16. Durante las entrevistas individuales, que fueron atendidos por el gerente, el representante legal de la empresa M. y el representante sindical, los trabajadores afectados fueron notificados de su despido disciplinario con efecto inmediato. Las cartas de despido dadas a los solicitantes indicaron que las cámaras de circuito cerrado de televisión ocultas les habían filmado, en varias ocasiones entre el 15 y el 18 de junio de 2009, ayudando a los clientes u otros empleados del supermercado para robar y robar los bienes propios productos. Entre los hechos, las cartas se indicaba que los tres primeros solicitantes, que trabajaban en las cajas, habían permitido a los clientes y colegas para ir a la caja registradora y salir de la tienda con productos que no habían pagado. Agregaron que los solicitantes habían explorado artículos presentados en la caja por los clientes o compañeros de trabajo y luego se habían cancelado las compras, con el resultado de que las mercancías no habían sido pagados. Explicaron que una comparación entre los bienes efectivamente quitado por los clientes y los recibos de ventas había hecho posible demostrar esto. En cuanto a los solicitantes cuarto y quinto, las cámaras habían cogido informa, que el robo de mercancías con la ayuda de sus colegas en las cajas. De acuerdo con el empleador, estos actos constituyen una grave violación de las obligaciones de buena fe y lealtad requeridas en la relación laboral y justifican la terminación del contrato con efecto inmediato.

17. Además, la tercera, cuarta y quinta solicitantes firmó un acuerdo titulado "acuerdo de solución" (*Acuerdo transaccional*) con el representante legal de la empresa. Estos acuerdos fueron co-firmadas por el representante del sindicato. Según los acuerdos, las dos partes confirmaron la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador y declararon que habían llegado a un acuerdo con el fin de evitar la incertidumbre en cuanto a cualquier futura disputa legal. Los solicitantes reconocieron los robos de las mercancías, según lo establecido en las cartas de despido, y respaldaron la decisión del empresario de extinguir su contrato de trabajo. La compañía se comprometió a no iniciar un procedimiento penal contra los empleados. Una última liquidación de las cuentas pendientes se une al acuerdo de las partes y declaró que renunciar a cualquier reclamación contra la otra bajo el contrato de trabajo.

18. En ningún momento antes de su despido, ya sea durante la reunión con el representante del sindicato o durante sus entrevistas individuales, los solicitantes fueron capaces de ver las grabaciones de las cámaras de circuito cerrado de televisión.

B. procedimientos judiciales iniciados por los solicitantes*1. El procedimiento ante el Tribunal de Empleo*

19. El 22 de julio de 2009, el primer demandante inició un procedimiento sobre injusta despido ante el Tribunal Granollers Empleo no. 1 ("el tribunal del empleo"). El mismo día que los otros cuatro demandantes interpusieron procedimientos similares ante el Tribunal de Empleo.

20. Los solicitantes se opusieron en particular a la utilización de la toma de video encubierta vigilancia, argumentando que se había violado su derecho a la protección de su privacidad. De este modo, solicitaron que las grabaciones obtenidas por estos medios no deben ser admitidos en las pruebas del proceso.

21. En cuanto a los procedimientos iniciados por el tercer, cuarto y quinto solicitantes, el empleador se opuso a ellos, basándose en los acuerdos de transacción firmados por ellos. Esos demandantes solicitaron la anulación de los acuerdos, con el argumento de que ellos habían firmado bajo la amenaza de un proceso penal y que su consentimiento había sido viciado por coacción y por la manipulación engañosa del empleador con la complicidad del representante de la unión.

22. Una audiencia se llevó a cabo en cada uno de los dos procedimientos, en 3 de diciembre de 2009 y 23 de noviembre de 2009, respectivamente. Las grabaciones de circuito cerrado de televisión fueron producidos en pruebas por parte del empleador.

23. El 20 de enero de 2010 el Juzgado de lo Social emitió dos sentencias desestimando las acciones de los demandantes, declarando su despido justo.

24. En cuanto a los demandantes primero y segundo, que no habían firmado ningún acuerdos de transacción, el tribunal tomó la opinión de que primero tuvo que determinar si las grabaciones obtenidas por las cámaras ocultas podrían constituir una prueba legal, dado que, en virtud del artículo 11 de la Ley del poder judicial y el artículo 287 del Código de Procedimiento Civil, cualquier prueba obtenida en violación de un derecho fundamental tuvo que ser excluido.

25. A este respecto, el Tribunal de Trabajo encontró que en conformidad con el artículo 20 § 3 del reglamento de trabajo (véase el párrafo 42 infra), cualquier empleador tenía derecho a utilizar las medidas de control y vigilancia para verificar que los empleados estaban cumpliendo con sus obligaciones laborales, siempre que estas medidas eran compatibles con su "dignidad humana" y por lo tanto respetado sus derechos fundamentales. Se hace referencia a este respecto a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en particular, el derecho. 186/2000 de 10 de julio de 2000, que se refería a un caso similar de vídeo-vigilancia, utilizando cámaras ocultas, de los empleados sospechosos de falta grave. En esta sentencia, la Corte Constitucional había encontrado que el derecho del empleador de adoptar medidas de control en el ejercicio de su poder de dirección y con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la empresa estaba limitada por el respeto debido al derecho de los empleados a su intimidad ya la protección de su imagen. Se había explicado que el tribunal inferior se suponía que encontrar un equilibrio entre los distintos intereses de valor constitucional mediante la aplicación de una

prueba de proporcionalidad de las medidas del empleador. En el caso que nos ocupa, se había constatado que la medida de video-vigilancia encubierta había sido proporcionada y no había violado el derecho fundamental del empleado a la intimidad garantizado por el artículo 18 de la Constitución, dado que, en primer lugar, se justifica por sospechas razonables de falta grave; que, por otra parte, era apropiado para el objetivo perseguido, es decir, para verificar si el empleado estaba cometiendo faltas de conducta y de adoptar sanciones si es necesario; que, en tercer lugar, era necesario, ya que las grabaciones podrían proporcionar evidencia de la mala conducta de que se trate; y que, en cuarto lugar, que era proporcional, debido a que el monitoreo fue limitado en el espacio y en el tiempo a lo que fue suficiente para cumplir con su objetivo. El tribunal tenía, por otra parte, considerado que no sea constitucionalmente pertinente examinar la cuestión de si los empleados o el comité de personal había sido informado previamente de la instalación de la videovigilancia. Se había tomado aún más la opinión de que el derecho a la tutela judicial efectiva en virtud del artículo 24 de la Constitución no había sido violada por la admisión de pruebas de las grabaciones obtenidas de este modo, sobre todo porque la decisión también se basó en otras pruebas.

26. La transposición de los principios así desarrollada por el Constitucional Corte en un caso similar, el Tribunal de Trabajo encontró que no había habido violación del derecho de los demandantes al respeto de su vida privada y que por lo tanto las grabaciones constituyen pruebas válidas.

27. En cuanto al fondo, el tribunal consideró que los hechos expuestos en el cartas de despido se habían establecido por la evidencia en el expediente y examinados en su conjunto, a saber: las grabaciones de vídeo, las declaraciones de los testigos de la gerente de un supermercado, el representante sindical y otros empleados despedidos por su participación en los robos, y un informe pericial elaborado en el contexto de los procedimientos penales relativos a los delitos (véase el párrafo 40 infra), que había comparado el material filmado por las cámaras con las compras registradas en las cajas.

28. En opinión del Tribunal, comportamiento de las demandantes equivale a la violación del principio de buena fe y que supone la pérdida del empleador de confianza, haciendo así su despido legal.

29. En cuanto a la tercera, cuarta y quinta solicitantes, el empleo Tribunal examinó sus argumentos relativos a la nulidad de los acuerdos de transacción con su empleador. Se consideró que no había evidencia de ningún tipo de coacción o la intención fraudulenta por parte del empleador. Llegó a la conclusión del testimonio de la representante del sindicato que los demandantes habían confesado los hechos durante una reunión con ella, lo cual lo hace plausible que habían firmado los acuerdos con el fin de evitar un proceso penal. Añadió que el fracaso de algunos empleados en la misma situación que los solicitantes (por ejemplo, el primer y segundo solicitantes) para firmar un acuerdo de este tipo confirmó la ausencia de cualquier amenaza o coacción. También se señaló que los acuerdos de solución no tenían base ilegal

y podría ser visto como un medio de resolver un conflicto mediante concesiones recíprocas.

30. Tras haber aceptado los acuerdos de resolución, el tribunal confirmó la objeción del empleador para el procedimiento y, al ver que los tres candidatos en cuestión **no tenían de legitimación, desestimó sus acciones sin examinar en cuanto al fondo.**

2. El procedimiento ante el Tribunal Superior de Justicia

31. Los demandantes recurrieron ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ("el Tribunal Supremo") el 16 y 22 de marzo de 2010, respectivamente. En su apelación, el primer demandante se queja expresa de un incumplimiento de la obligación de notificación previa, conforme a lo dispuesto en la sección 5 de la Ley de Protección de Datos Personales. En su opinión, esto debería haber sido tenido en cuenta en el examen de la proporcionalidad de la medida de videovigilancia.

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

33. Basándose en su propia jurisprudencia, en el de los demás tribunales y en el de el Tribunal Constitucional ya citada por el Tribunal de Trabajo, el Tribunal Supremo consideró que las medidas de vigilancia de vídeo tomadas por el empleador sobre la base del artículo 20 § 3 del Reglamento de Trabajo no requieren, a la luz de la sección 6 (2) de la Ley de Protección de datos personales, el consentimiento previo de los trabajadores afectados, pero tuvo que ser sometido a una prueba de proporcionalidad de acuerdo con los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional. Se consideró que la medida en cuestión en el presente caso se ajusta a esos criterios, ya que se justifica por la existencia de sospechas de mala conducta, apropiado para el objetivo perseguido, es necesario para el cumplimiento de este objetivo, porque una medida más moderada no habría sido capaz de cumplir con ella, y proporcionada porque las grabaciones eran limitadas en el tiempo y el espacio, a lo que era necesario para el propósito de verificar las sospechas. En referencia a las sentencias anteriores, el Tribunal encontró la siguiente manera en su sentencia de 28 de enero de 2011 en el procedimiento relativo al primer solicitante:

"... la supervisión efectuada por el empleador por medio de cámaras de CCTV (instaladas en el sitio donde el [primer demandante] estaba trabajando y dirigida hacia los cajeros estaciones de trabajo después de la detección de los productos que faltan ...) 'puede se considera generalmente como un apropiado e incluso un medio necesario para el seguimiento de la actividad y por lo tanto se debe considerar que, a pesar del hecho de que puede dar lugar a sanciones

... debido a la falta de información a los representantes del personal acerca de la instalación de la cámara ..., el seguimiento no se llevó a cabo de una manera contraria excesiva a la prueba de idoneidad, necesidad o proporcionalidad, lo que habría dado lugar a un incumplimiento injustificado de la derecha a la protección de la imagen de la persona o en el debilitamiento de la dignidad de la persona, ya que era un medio y un apropiados que habrían sido difíciles de reemplazar con el propósito de probar posibles robos ... "

El Tribunal Supremo declaró, además, que el hecho de no notificar a los empleados y los representantes del personal, probablemente podría explicarse por el hecho de que "la empresa

con razón temía que el conocimiento del sistema de monitoreo iría en contra de su propósito”.

34. Sin mencionar expresamente el artículo 5 de los Datos Personales

Ley de Protección, el Tribunal Supremo ha señalado que la cuestión del cumplimiento por parte del empleador de la obligación de notificación previa fue uno de legalidad ordinaria y que el hecho de no informar a los empleados expuestos al empleador a una sanción administrativa, pero no tuvo ningún impacto sobre la admisibilidad de las pruebas, donde , como en el presente caso, la medida de videovigilancia estaba justificado y proporcional:

“... La supuesta falta de información a los empleados podría, en su caso, implica una sanción administrativa, pero no caerá falta de las condiciones relativas a la legalidad de pruebas establecido por el Tribunal Constitucional, ya que es de hecho una medida justificada (había sospechas razonables de que el recurrente había cometido faltas graves en el lugar de trabajo), que era adecuado para la finalidad perseguida por la empresa (para verificar si el empleado realmente había cometido los hechos y si es así que tomen las medidas disciplinarias pertinentes), y fue necesario (ya las grabaciones serían utilizadas como prueba del delito) y proporcionadas (las cámaras solamente se enfocó a las cajas registradoras y únicamente por un período limitado de tiempo, suficiente para verificar que no era un acto único o un malentendido, pero de hecho repetida conducta ilegal) “.

El uso de una línea de razonamiento similar, el Tribunal llegó a la misma conclusión en su sentencia de 24 de febrero de 2011, en el procedimiento relativo a la segunda, tercera, cuarta y quinta solicitantes.

35. Con respecto a la tercera, cuarta y quinta solicitantes, el Tribunal Supremo confirmó la conclusión del Tribunal de que Empleo el asentamiento acuerdos eran válidas y que no hay defectos en el consentimiento se podían encontrar, señalando en particular que los acuerdos habían sido firmados en presencia del representante de la Unión y que su redacción no dejó ninguna duda en cuanto al conocimiento de los empleados de los hechos o de su disposición a aceptar la terminación de sus contratos de trabajo.

36. El Tribunal Supremo señaló, sin embargo, que no era procesalmente correcta tener en cuenta, ya que el Tribunal de Trabajo había hecho, que la firma de los acuerdos había privado a los solicitantes de su derecho de emprender acciones legales. Se consideró que, no obstante, apareció de estos acuerdos que habían reconocido expresamente los hechos que se les imputaban, que habían aceptado la decisión del empleador de interrumpir su empleo y que por lo tanto había dado su consentimiento a la terminación de sus contratos. Por lo tanto, llegó a la conclusión, con referencia a la jurisprudencia del Tribunal Supremo en relación con acuerdos similares suscritos por el mismo empleador con otros empleados, que los contratos de trabajo habían terminado por acuerdo mutuo. En su opinión, esto era suficiente para considerar los hechos que se establezcan y la terminación de los contratos de trabajo sean legales,

37. Por otra parte, en respuesta al motivo invocado por toda la los solicitantes en el sentido de que las pruebas eran insuficientes para establecer los hechos, el Tribunal señaló que los hechos fueron probados por las grabaciones de vídeo, por el testimonio del representante de la Unión a los que varios empleados habían admitido los robos, y por el reconocimiento de la hechos en los acuerdos de transacción, en los casos de los tres candidatos que ellos habían firmado. En lo que respecta más específicamente al primer solicitante, cuyo rostro no apareció en las imágenes de vídeo, el tribunal consideró que un análisis de las grabaciones de las cámaras dirigidas hacia la caja en la que trabajaba y los recibos de ventas suficientemente demostrada su participación en los actos de el cual fue acusada.

38. Después de examinar los demás motivos invocados por el demandantes en apoyo de sus pretensiones, el Tribunal llegó a la conclusión de que los despidos eran legales y confirmó las sentencias dictadas en primera instancia.

3. El procedimiento ante el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional

39. Los demandantes interpusieron recursos de casación, que eran declarada inadmisibles el 5 de octubre 2011 y 7 de febrero 2012, respectivamente. En última instancia, **los demandantes presentaron amparo apelaciones ante el Tribunal Constitucional, que se declaró inadmisibles el 27 de junio y 18 de julio 2012, respectivamente, debido a la "no existencia de una violación de un derecho fundamental".**

C. El proceso penal en contra de los solicitantes

40. El 31 de julio de 2009, después de que los solicitantes y otros empleados tenían apelado contra su despido ante el Tribunal de Trabajo, el empleador presentó una denuncia penal contra catorce empleados, incluidos los cinco solicitantes. fueron abiertos procesos penales contra ellos. El 15 de julio de 2001, encontrando que la investigación no había establecido que no había habido ninguna acción concertada entre los acusados en la comisión de los delitos, y que el valor de los bienes robados por cada acusado no había superado 400 euros, el juez de instrucción decidió reclasificar los cargos como un delito menor (*Falta*). **En una decisión de 27 de septiembre de 2011, el juez declaró que la acusación estaba fuera de plazo debido a la prescripción de la acción para ese tipo de delito.**

II. Derecho interno pertinente Y PRÁCTICA

A. La Constitución Española

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

artículo 18

“1. El derecho a que se respete el honor, la vida privada y familiar y para la propia imagen estará garantizada.

...

4. La ley limitará el uso de la informática con el fin de garantizar el respeto por el honor y la vida privada y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos “.

artículo 24

“1. Toda persona tiene derecho a la protección efectiva de los jueces y los tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, y en ningún caso se puede restringir el derecho de defensa.

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

artículo 33

“1. Se reconoce el derecho a la propiedad privada ... “.

artículo 38

“La libre empresa será reconocida en el marco de una economía de mercado. ...”

B. Las disposiciones pertinentes de la legislación laboral

42. El Reglamento de Trabajo (*Estatuto de los Trabajadores*), aprobado por el Real Decreto Legislativo n. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, como en vigor en el momento pertinente, proporcionado, en particular, como sigue:

Artículo 5 - Los derechos de los trabajadores

“Los trabajadores tienen las siguientes funciones básicas:

(A) Para cumplir las obligaciones inherentes a su cargo, de acuerdo con los principios de buena fe y diligencia.

...”

artículo 20

“2. ... En todos los casos, el trabajador y el empleador estarán obligados por el requisito de la buena fe en el cumplimiento de sus obligaciones recíprocas.

3. Un empleador puede utilizar medidas de control y vigilancia que considere más apropiado para verificar que un empleado está cumpliendo sus funciones de empleo, teniendo en cuenta, en su adopción y aplicación, de la consideración debida a su dignidad humana .. “.

43. Las disposiciones pertinentes de la Ley de procedimientos de empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo n. 2/1995, de 7 de abril de 1995, en su versión vigente en el momento pertinente, dice lo siguiente:

artículo 90

“1. Las partes pueden confiar en todas las pruebas prescritas por la ley ... salvo en caso de que se hayan obtenido directa o indirectamente en la violación de los derechos y las libertades fundamentales.

...”

artículo 108

“ ...

2. Un despido basado en alguna de las causas de discriminación prevista por la Constitución o la ley, o aplique de violación de los derechos y las libertades fundamentales, se considerará nula y sin efecto

“ .

C. disposiciones de procedimiento pertinentes

44. El artículo 11 de la Ley Orgánica no. 6/85 de 1 de julio de 1985, por el poder judicial dispone lo siguiente:

“1. El principio de la buena fe debe cumplirse en todos los procedimientos. será excluido pruebas obtenidas, directa o indirectamente, en violación de los derechos o libertades fundamentales ...”

D. La legislación relativa a la protección de datos personales*1. Ley Orgánica no. 15/1999*

45. Ley Orgánica no. 15/1999 sobre la protección de datos personales (*Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal* - la “Ley de Protección de Datos Personales”), en su versión vigente en el momento de los hechos, se promulgó el 13 de diciembre de 1999 por la transposición de la Directiva 95/46 / CE (véase el párrafo 63 infra) y entró en vigor el 14 de enero de 2000. Su objetivo era salvaguardar los derechos fundamentales de las personas en relación con el tratamiento de datos personales, y más concretamente su derecho al respeto de su honor y su intimidad personal y familiar (artículo 1 de la Ley). Se aplica a la recogida de datos personales, que se define como cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables grabado en un medio físico, que puede ser objeto de tratamiento, y también cubre el uso futuro de dichos datos para fines públicos o privados (secciones 2 y 3 de el acto).

46. La Agencia Española de Protección de Datos, creado por la Ley, es el autoridad responsable de la supervisión de su aplicación. En virtud de ello tiene derecho a llevar a cabo inspecciones, examinar las quejas e imponer sanciones por infracciones de la Ley, es decir, multas de hasta 600.000 euros (artículos 35 y ss.).

47. Las disposiciones de la Ley relativas a la información y el consentimiento de los previstos en la recogida de sus datos personales, según sea aplicable en el presente caso, dicen lo siguiente:

Sección 5 - Derecho a la información sobre la recogida de datos

“1. Los interesados cuyos datos personales están solicitada debe estar previamente, expreso, preciso e inequívoco informado de lo siguiente:

(A) la existencia de un fichero de datos personales o el hecho de que se procesarán los datos, el propósito de la misma y los destinatarios de la información; (B) el carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas formuladas; (C) las consecuencias de suministrar o negarse a proporcionar los datos; (D) la existencia de derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición; (E) la identidad y la dirección del controlador o, en su caso, de su representante.

...

4. Cuando los datos personales se han recogido los datos sin que el sujeto que se acercó, la persona debe ser informada de la misma en forma expresa, precisa e inequívoca por el administrador de archivos o su representante, dentro de los tres meses a partir de la grabación de los datos, excepto donde el sujeto de datos ya se ha informado del contenido del tratamiento, el origen de los datos, y la información mencionada en letras (a), (d) y (e) de la subsección 1 de la presente sección.

5. Las disposiciones del apartado anterior no se aplicarán en los casos en que la ley determine expresamente lo contrario, donde el procesamiento de datos tiene fines históricos, estadísticos o científicos, o cuando es imposible informar al interesado, o cuando ello conlleve una esfuerzo desproporcionado en el dictamen de la Agencia de Protección de datos o del organismo regional correspondiente, teniendo en cuenta el número de personas afectadas, la edad de los datos y las posibles medidas de compensación.

Por otra parte, las disposiciones del apartado anterior deberán también se aplica cuando los datos son obtenidos de fuentes accesibles al público y se destinan a la publicidad o estudios de mercado, en cuyo caso cada comunicación enviada a la persona interesada le informará o ella del origen de los datos, la identidad de la persona / entidad responsable del procesamiento de los datos y los derechos de las personas afectadas “.

Sección 6 - consentimiento de los afectados

“1. El tratamiento de datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo establecido por la ley.

No se requerirá 2. El consentimiento donde se recogen los datos de carácter personal para el ejercicio de las funciones propias de los poderes públicos en el ámbito de sus funciones; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato para que una empresa, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; donde la finalidad del tratamiento de los datos es proteger un interés vital del interesado en los términos de la sección 7 (6) de esta Ley o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para satisfacer la legítima el interés perseguido por el controlador o el del tercero a quien se comunican los datos, a menos que se pongan en peligro los derechos fundamentales y las libertades de las personas afectadas “.

48. En virtud de los artículos 13 a 18 de la Ley, los sujetos tenían datos, en particular, una derecho de acceso, rectificación y cancelación, respecto de sus datos personales. Sección 19 de la Ley establecía un derecho de compensación de la siguiente manera:

Sección 19 - Derecho a indemnización

"1. Las personas que, como resultado de cualquier incumplimiento por parte del gestor de procesamiento de datos o controlador, hayan sufrido daños a su propiedad o sus derechos, tendrán derecho a una indemnización. ...

3. Si los archivos están en manos de las entidades de derecho privado, cualquier procedimiento se llevarán ante los tribunales ordinarios".

49. Sobre esa base una sentencia del Tribunal Supremo ordenó un empleador a pagar una indemnización a uno de sus antiguos empleados, que habían sido despedidos dos años antes, para proporcionar los empleadores potenciales con información personal relativa al despido del empleado y, por tanto, aparentemente la reducción de las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo del empleado (sentencia núm. 609/2015, de 12 de noviembre de 2015).

2. Instrucción nº. 1/2006

50. Instrucción no. 1/2006, de 8 de noviembre de 2006 sobre el procesamiento de datos personales con fines de vigilancia mediante circuito cerrado de vigilancia, publicado por la Agencia Española de Protección de Datos, contiene las siguientes disposiciones:

Artículo 3 - Información

"Todos los que usan dispositivos de videovigilancia deben cumplir todas las obligaciones establecidas en la sección 5 de la Ley Orgánica no. 15/1999, de 13 de diciembre. A tal fin deben:

(A) El lugar, al menos, un tablero de información suficientemente visible en las zonas vigiladas y ...

(B) poner a disposición de los datos somete un documento que contiene la información prevista en el punto 5.1 de la Ley Orgánica no. 15/1999 ..."

Artículo 4 - Principios de la calidad, proporcionalidad y finalidad del tratamiento de datos

"1. De acuerdo con el artículo 4 de la Ley Orgánica no. 15/1999 ..., imágenes sólo pueden ser procesados si son los adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades legítimas y explícitas que justifican la instalación de videovigilancia.

2. La instalación de cámaras ... sólo se permite cuando el objetivo de la vigilancia no se puede cumplir, sin esfuerzos desproporcionados, por otros medios que serían menos intrusivos para la intimidad de las personas y su derecho a la protección de datos personales.

3. ... En todas las situaciones, cualquier procesamiento de datos debe ser evitado si no es necesario para la finalidad que se persigue".

51. La página web de la Agencia de Protección de Datos, por otra parte, proporciona una hoja informativa sobre la videovigilancia y un tablero modelo que indica la información requerida por la ley.

3. Ley núm. 3/2018

52. Ley no. 15/1999 fue derogada por una nueva Ley Orgánica, no. 3/2018, sobre la protección de datos personales ya la protección de los derechos digitales, promulgada el 5 de diciembre 2018, que entró en vigor el 7 de diciembre 2018. El artículo 22 de la nueva Ley regula expresamente el tratamiento de los datos personales recogidos mediante la videovigilancia. Proporciona en particular como sigue:

“4. La obligación de información en virtud del artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se considerará que se cumple mediante la colocación de un panel de información en un lugar suficientemente visibles, indicando al menos la existencia del proceso, la identidad de la persona responsable y la posibilidad de ejercer los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. ...”

53. En cuanto a la videovigilancia en el lugar de trabajo, la sección 89 (1) de la Ley establece lo siguiente:

“1. Los empleadores tienen derecho a procesar las imágenes obtenidas por medio de dispositivos de videovigilancia en el ejercicio de su autoridad para vigilar a los empleados o funcionarios, según lo establecido en el artículo 20 § 3 del reglamento de trabajo ... siempre que esta posibilidad se utiliza en la ley marco y dentro de sus límites inherentes. Los empleadores deben informar a los empleados o funcionarios de la introducción de una medida de este tipo de antemano y de manera explícita, clara y concisa.

En el caso de que los empleados de cámaras de circuito cerrado de cine o funcionarios de comprometerse claramente un acto ilegal, la obligación de proporcionar información se considerará cumplido cuando al menos el mecanismo previsto en el artículo 22 (4) del presente documento se ha puesto en marcha “.

E. La jurisprudencia de la Corte Constitucional

54. El 10 de julio de 2000, la Corte Constitucional pronunció un líder juicio sobre la legalidad de la videovigilancia en el lugar de trabajo a la luz de la protección proporcionada por el artículo 18 § 1 de la Constitución Española (sentencia núm. 186/2000). En ese caso, el empleador había establecido un sistema de cámaras de circuito cerrado ocultos en el techo del departamento de la ropa y el calzado de una tienda, dirigido hacia tres cajas y la recepción. El Tribunal Constitucional consideró que la medida en cuestión tenía que pasar una prueba triple que se considera aceptable: tenía que haber un objetivo legítimo (“test de conveniencia”), y la medida tuvo que ser necesario (“prueba de necesidad”) y proporcionada (“criterio de proporcionalidad estricta”). En otras palabras, los tribunales tuvieron que determinar si un justo equilibrio había sido alcanzado entre la interferencia con un derecho fundamental y la importancia de la finalidad legítima perseguida.

“En el presente caso, el video-vigilancia encubierta ... era una medida justificada (ya que había una sospecha razonable de que la persona investigada había cometido algún delito en el trabajo); se adapta a la finalidad perseguida por la empresa (para verificar que el trabajador era de hecho la comisión del delito sospechado, en cuyo caso sería sometido a una sanción disciplinaria apropiada); era necesario (la

grabaciones fueron para ser utilizado como evidencia de la maldad); y era proporcional (ya que las cámaras solamente se enfocó a las cajas registradoras y únicamente por un período limitado de tiempo) ...; se deduce que no ha habido ninguna interferencia con el derecho de [respeto a] privacidad consagrado en el artículo 18.1 de la Constitución Española “.

55. En cuanto a la supuesta falta de información a los empleados y el personal comité, el Tribunal Constitucional consideró que era una cuestión de legalidad ordinaria que no era pertinente en cuanto a la protección constitucional de los derechos fundamentales. Los hechos del caso, sin embargo, son anteriores a la entrada en vigor de la Ley de Protección de Datos Personales en enero de 2000 y, en ese momento, la ley aplicable no establece ninguna obligación de proporcionar información que fue comparable a la obligación posteriormente consagrado en la sección 5 (1) de dicha ley.

56. En una sentencia anterior de 10 de abril de 2000 (. No 98/2000), la aplicación de una prueba de proporcionalidad similares, la Corte Constitucional ha considerado que los dispositivos de grabación de audio de video y se colocan en la caja y en una mesa de juego en un casino, complementando el sistema de seguridad existente, que había sido una medida desproporcionada en vista de la mayor interferencia resultante con el derecho de los empleados y clientes al respeto de su vida privada. El tribunal señaló que el empleador no había demostrado cómo la grabación de sonido, que fue particularmente intrusiva para el derecho a la intimidad de las personas afectadas, había sido necesario para la protección de sus derechos e intereses legítimos.

57. Posteriormente, en la sentencia nº. 29/2013, de 11 de 2013 de febrero, que eventos interesado después de la Ley de Protección de Datos Personales habían entrado en vigor, la Corte Constitucional consideró que la instalación permanente de un sistema de videovigilancia, inicialmente como una medida de seguridad con el fin de monitorear los empleados actividad, requiere que los representantes de los trabajadores y empleados ser notificado previamente y que el no hacerlo estaría en infracción del artículo 18 § 4 de la Constitución. En ese caso, un empleado de la Universidad de Sevilla había sido suspendido de sus funciones y sueldo por llegadas tarde y ausencias injustificadas que se habían establecido a través de la videovigilancia instaladas con la aprobación de la administración. La Corte Constitucional determinó de la siguiente manera:

“7. ... En conclusión, no debe pasarse por alto que la [Corte Constitucional ha] establecida, de manera invariable y permanente, que el poder de un empleador está limitada por los derechos fundamentales (entre muchas otras [las autoridades], STC núm. 98/2000 , de 10 de abril, planta legal no. 7, o STC no. 308/2000, de 18 de diciembre, planta legal no. 4). En consecuencia, de la misma manera que el 'interés público' detrás de la sanción vinculada a una falta administrativa no es suficiente para permitir que el Estado priva al ciudadano de que se trate de sus derechos derivados de [secciones 5 (1) y (2) de la Ley de Protección de datos personales] (STC 292/2000, de 30 de noviembre de base legal. nº 18), el 'interés privado' de un empleador no puede justificar el uso de los datos personales del trabajador a su detrimento sin que previamente él o ella informa de las medidas de control que se han implementado. No hay ninguna razón en el ámbito laboral

... para restringir el derecho a ser informado, derecho fundamental que está protegida por el artículo 18.4 de la Constitución. En consecuencia, no es suficiente que el propio procesamiento de datos es legal, de ser prescritos por la ley (sección 6 (2) de la protección de datos personales

Act), o demuestra, en un caso dado, para ser proporcionada al objetivo perseguido; seguimiento por parte del empleador, aunque sin duda es posible, también debe garantizar la información previa necesaria.

8. En el presente caso, las cámaras de CCTV instaladas en el campus de la imagen grabada de la parte recurrente y permitió [el empresario] para verificar el cumplimiento de la parte recurrente con el tiempo de trabajo [regulaciones] ... El propietario de las cámaras era la Universidad de Sevilla y fue esta entidad que utiliza las grabaciones, convirtiéndose así en la entidad responsable del procesamiento de los datos del recurrente, sin antes informarles de la utilización de cámaras para vigilar su trabajo. Esto ha infringido el artículo 18.4 de la Constitución.

El hecho de que los signos se pusieron a la que indica la existencia de un sistema de videovigilancia en el campus, o que la Agencia de Protección de Datos había sido informado de la instalación del sistema, no resta valor a esta conclusión. Los empleados, por otra parte, deberían haber sido informados, previamente y de manera expresa, precisa e inequívoca, que el sistema podría ser utilizado para controlar su trabajo. La información deberá especificar las características y el alcance del procesamiento de datos, lo que indica las situaciones en las que se podrían examinar las imágenes, junto con el calendario y el propósito, indicando específicamente que las imágenes podrían utilizarse para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores para que no -el cumplimiento del contrato de trabajo “.

58. En una sentencia de 3 de marzo 2016 (no. 39/2016) el constitucional Corte consolidó su jurisprudencia relativa a la utilización de cámaras de vigilancia ocultas. En este caso, el gerente de una tienda de ropa había detectado algunos robos en la caja registradora y sospecha de uno de sus empleados. Se había instalado cámaras ocultas temporalmente el zoom a la zona donde se encuentra hasta el. El empresario había colocado un cartel que indica de manera general la presencia de cámaras de circuito cerrado de televisión, incluyendo la información proporcionada por el artículo 5 de la Ley de Protección de Datos Personales, como exige el artículo 3 de Instrucción núm. 1/2006 emitida por la Agencia Española de Protección de Datos. El Tribunal Constitucional se explica en los siguientes términos la importancia del cumplimiento de la obligación de información en virtud del artículo 5 de dicha Ley:

“4. ... como se ha subrayado, a pesar de que el consentimiento expreso del trabajador no está obligado a aplicar una medida de control que implica el procesamiento de [datos personales], la obligación de proporcionar la información en la sección 5 de la Ley de Protección de Datos Personales permanece. Sin perjuicio de las sanciones legales que pueden ser ocasionados por la falta de un empleador para cumplir con la obligación, para que se constituya una violación del artículo 18.4 de la Constitución, es necesario determinar si el principio de proporcionalidad ha sido confirmada. El derecho a la protección de datos debe ser pesado en la balanza contra cualquier limitación que puede estar justificada por obligaciones de trabajo del empleado y la potencia correspondiente de control y supervisión concedida al empresario por el artículo 20.3 de las normas laborales, en relación con los artículos 33 y 38 de la Constitución. La evaluación de la relevancia constitucional de una falta total o parcial de la información en los casos de vídeo-vigilancia en el lugar de trabajo requiere el equilibrio en cada caso de los que compiten los derechos y valores constitucionales: el derecho de una parte de los trabajadores a la protección de datos personales de datos y, por otro, el poder de dirección del empleador, el cual, esencial como lo es para el buen funcionamiento de una organización productiva, refleja los derechos constitucionales reconocidos en los artículos 33 y

38 de la Constitución y ... está consagrado en el artículo 20.3 del Reglamento de Trabajo, que faculta expresamente al empleador de adoptar medidas de control y supervisión con el fin de verificar que los trabajadores cumplan con sus obligaciones laborales ... Este poder de supervisión general previsto por la ley legitima el control ejercido por el empleador del cumplimiento de sus tareas profesionales de los empleados (ver ... la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos . *Bărbulescu v Rumania* de 6 [sic]

De enero de 2016), sin prejuzgar las circunstancias particulares de cada caso, lo que determinará si es o no el seguimiento aplicados por el empresario ha supuesto una violación del derecho fundamental en juego.

Está claro que, con el fin de determinar si la prueba de proporcionalidad se cumple cuando el suministro de información es insuficiente o ausente, será necesario primero determinar, en cada caso, si hay en realidad ha sido un fracaso en el deber de información “.

59. En ese caso, la Corte Constitucional encontró que no había habido violación del artículo 18 § 4 de la Constitución, en particular, sobre la base de que el empleador había colocado una tabla que indica que la videovigilancia estaba en su lugar, de acuerdo con las regulaciones. Se considera que la junta contenía información suficiente sobre la existencia de la vigilancia y la finalidad del tratamiento de datos. Después de examinar la proporcionalidad de la injerencia en la vida privada del empleado, utilizando los criterios establecidos en la jurisprudencia (véase el apartado 54 supra), se encontró, además, que no se había producido ninguna violación del derecho a la intimidad personal protegido por el artículo 18 § 1 de la Constitución.

III. LEY europeas e internacionales pertinentes

A. Consejo de Europa

1. Convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de los datos personales

60. El presente Convenio (ETS No. 108) entró en vigor el 1 de octubre 1985, después de haber sido ratificado por España el 31 de enero de 1984. En virtud del artículo 1, su propósito es asegurar en el territorio de cada Estado Parte, para cada individuo, el respeto de sus derechos y libertades fundamentales, y en particular su derecho a la intimidad, respecto al tratamiento automatizado de los datos personales que le conciernen. Proporciona, *Entre otros*, como sigue:

Artículo 5 - Calidad de los datos

“Los datos personales objeto de tratamiento informatizado deberán ser:

- a. obtenidos y procesados de manera justa y legalmente;
- si. almacenado con fines determinados y legítimos, y no se utiliza de una manera incompatible con dichos fines;
- C. adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con los fines para los que se almacenan;

re. exactos y, cuando sea necesario, hasta la fecha;

mi. conservado en una forma que permita la identificación de los sujetos durante un período no que se requiere para la finalidad para la que se almacenan estos datos.”

Artículo 8 - salvaguardias adicionales para el interesado

“Cualquier persona tendrá derecho a:

a. para establecer la existencia de un fichero de datos personales, sus principales propósitos, así como la identidad y residencia habitual o centro de actividad principal del responsable del fichero;

si. para obtener a intervalos razonables y sin demora excesiva o confirmación expensas de si los datos personales relativos a él se almacenan en el archivo de datos automatizado así como la comunicación con él de estos datos en forma inteligible;

C. para obtener, como puede ser el caso, rectificación o cancelación de estos datos, si éstos han sido procesados en contra de las disposiciones de la legislación nacional de aplicación de los principios básicos establecidos en los artículos 5 y 6 del presente Convenio;

re. tener un remedio si una solicitud de confirmación o, en su caso, la comunicación, rectificación o supresión a que se refieren los apartados byc de este artículo no se cumple “.

2. La Comisión de Venecia

61. En 2007, la Comisión de Venecia, el Consejo de asesoramiento de Europa cuerpo en materia constitucional, aprobó un dictamen sobre la “vigilancia de vídeo por operadores privados en las esferas pública y privada y de los poderes públicos en la esfera privada y la **protección de los derechos humanos” en su 71 s t**

Pleno (Venecia, 1-2 de junio de 2007, CDL-AD (2007) 027). Las partes pertinentes dicen lo siguiente:

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

...

52. En cuanto a los lugares de trabajo, la introducción de la vigilancia de vídeo requiere el respeto de los derechos de privacidad de los empleados.

53. En este caso, la vigilancia por vídeo, en general, se les permita prevenir o detectar el fraude o robo de los empleados en caso de sospecha fundada. Sin embargo, excepto en circunstancias muy específicas, la grabación en vídeo no se permitiría en lugares como baños, duchas, baños, vestuarios, o zonas de fumadores y salones de los empleados, donde una persona puede confiar para tener privacidad completa.

54. Por otra parte, la vigilancia secreta sólo debe ser permitido, y sólo de forma temporal, si se prueba que es necesario debido a la falta de alternativas adecuadas.

...

57. En cuanto a tiendas, cámaras de vigilancia puede estar justificado para proteger la propiedad, si tal medida ha demostrado ser necesaria y proporcional. También puede justificarse en ciertos lugares en la tienda para evitar y reprimir los robos bajo amenaza, pero, de nuevo, sólo en caso de resultar necesario, y ya no más de lo necesario.

58. La legislación nacional deberá definir claramente la base jurídica de la vigilancia y la necesidad de la infracción, habida cuenta de los intereses protegidos.

...”

IV. Conclusiones y Recomendaciones

“

99. La Comisión de Venecia sería, por tanto, reiterar las recomendaciones formuladas en su estudio anterior:

- Video de vigilancia [realizado por motivos de seguridad o requisitos de seguridad, o para la prevención y el control de los delitos], deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 8 del CEDH.
- Con respecto a la protección de las personas en relación con la recogida y tratamiento de los datos personales, el Reglamento establecerá al menos cumplir con los requisitos establecidos en la Directiva 95/46 / CE, en particular sus artículos 6 y 7, que se basan en el Convenio del Consejo de Europa para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de los datos personales en su artículo 5.

100. Además, la Comisión recomienda, teniendo en cuenta las especificidades de videovigilancia, que también las siguientes medidas deben ser tomadas de manera sistemática:

- Las personas deben ser notificados de su ser encuestados, a menos que el sistema de vigilancia es obvio. Esto significa que la situación tiene que ser tal que la persona observada puede ser asumido para estar al tanto de la vigilancia, o ha dado inequívocamente su / su consentimiento “.

3. El Comité de Ministros

62. El 1 de abril de 2015, en la 1224ª sesión de Delegados de los Ministros, el Comité de Ministros de el Consejo de Europa adoptó Recomendación CM / Rec (2015) 5 sobre el tratamiento de datos personales en el contexto del empleo. Los extractos pertinentes proporcionan como sigue:

10. La transparencia de procesamiento

“10.1. La información relativa a los datos personales en poder de los empleadores deben estar disponibles ya sea para el trabajador afectado directa o por intermedio de sus representantes, o que se señalan a su notificación a través de otros medios apropiados.

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

- las categorías de datos personales que deben procesarse y una descripción de los efectos del tratamiento;
- los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales;
- los medios empleados tienen de ejercer los derechos establecidos en el principio 11 de la presente recomendación, sin perjuicio de los más favorables previstas por la legislación nacional o en su ordenamiento jurídico;
- cualquier otra información necesaria para garantizar un proceso justo y legítimo. ...”

15. Los sistemas de información y tecnologías para el control de los trabajadores, incluyendo video vigilancia

“15.1. La introducción y el uso de los sistemas y tecnologías de la información para el propósito directo y principal de la actividad y el comportamiento de los empleados de vigilancia No se debe permitir. Donde su introducción y uso para otros fines legítimos, como para proteger la producción, la salud y la seguridad o para garantizar el buen funcionamiento de una organización ha de consecuencia indirecta la posibilidad de monitorizar la actividad de los empleados, que debe estar sujeta a las garantías adicionales establecidas en principio, de 21 años, en particular, la consulta de los representantes de los trabajadores.

15.2. Los sistemas de información y tecnologías que controlan indirectamente actividades y el comportamiento de los empleados deben estar específicamente diseñados y ubicados de manera que no afecten a sus derechos fundamentales. El uso de la videovigilancia para lugares que forman parte de la zona más personales de la vida de los empleados no está permitido en cualquier situación de vigilancia “.

21. salvaguardias adicionales

“Para todas las formas particulares de procesamiento, establecidos en la parte II de la presente recomendación, los empleadores deben garantizar el respeto de las siguientes medidas de seguridad, en particular:

a. informar a los empleados antes de la introducción de sistemas de información y tecnologías que permitan supervisar sus actividades. La información proporcionada debe mantenerse al día y debe tener en cuenta el principio 10 de la presente recomendación. La información debe incluir el propósito de la operación, la conservación o el periodo de reserva, así como la existencia o no de los derechos de acceso y rectificación y cómo estos derechos pueden ser ejercidos;

si. tomar medidas internas apropiadas relativas al tratamiento de los datos y notificar a los empleados de antemano;

C. consultar a los representantes de los empleados de acuerdo con la legislación o prácticas nacionales, antes de cualquier sistema de monitoreo puede ser introducido o en circunstancias en Esta vigilancia puede cambiar. Cuando el procedimiento de consulta revela una posibilidad de infracción de los empleados derecho al respeto de la privacidad y la dignidad humana, el acuerdo de los empleados debe ser obtenido representantes;

re. consultar, de conformidad con la legislación nacional, la autoridad nacional de supervisión en el tratamiento de los datos personales “.

B. Materia Unión Europea

1. La Directiva 95/46 / CE

63. La Directiva 95/46 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 1995 sobre la protección de las personas que respecta al tratamiento de los datos personales y a la libre circulación de estos datos, en sus partes relevantes, dispone:

artículo 6

“1. Los Estados miembros dispondrán que los datos personales sean: (a) tratados de manera leal y lícita;

(B) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos y no ser tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines. El tratamiento posterior de los datos con fines históricos, estadísticos o científicos no se considerará incompatible la condición de que los Estados miembros establezcan las garantías adecuadas;

(C) adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con los fines para los que se recojan y / o traten posteriormente;

(D) exactos y, cuando sea necesario, hasta la fecha; todas las medidas razonables debe tener cuidado para asegurar que los datos que son incorrectos o incompletos, con respecto a los fines para los que fueron recogidos o para los que se traten posteriormente, sean suprimidos o rectificadas;

(E) mantiene en una forma que permita la identificación de los interesados durante no más de lo necesario para los fines para los que se recogieron los datos o para los que se traten ulteriormente. ...”

artículo 7

“Los Estados miembros dispondrán que los 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 para el que el sujeto sea parte o con el fin de tomar medidas a petición de los datos sujeto antes de entrar en un contrato; o

(C) es necesario para el cumplimiento de la obligación legal de que el controlador está sujeto; o

(D) el tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del interesado; o

(E) el tratamiento sea necesario para el desempeño de una tarea realizada en el interés público o inherente al ejercicio del poder público conferido al responsable del tratamiento oa un tercero a quien se comuniquen los datos; o

(F) es necesario para los fines de los intereses legítimos perseguidos por el controlador o por el tercero o partes a las que se comuniquen los datos, excepto cuando tales intereses son anulados por los intereses de los derechos y las libertades de sujeto de los datos fundamentales. ...”

Artículo 10 - La información contenida en los casos de recogida de los datos del interesado

“Los Estados miembros dispondrán que el tratamiento o su representante deben proporcionar un sujeto cuyos datos relacionados con el mismo se recogen con al menos la siguiente información, a menos que él ya lo tiene:

(a) la identidad del responsable del tratamiento y de su representante , Si alguna; (B) los fines del tratamiento para los que están destinados los datos; (C) cualquier otra información tal como

- los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos, ...

- la existencia del derecho de acceso y rectificación de los datos que le afectan ...”

Artículo 11 - Información cuando los datos no han sido recabados del interesado

“1. Cuando los datos no hayan sido recabados del interesado, los Estados miembros dispondrán que se prevé el tratamiento o su necesidad representante en el momento de llevar a cabo la grabación de los datos personales o si una divulgación a un tercero, a más tardar en el momento en que los datos se dan a conocer primero proporcionar el sujeto de datos con al menos la siguiente información, excepto donde ya lo tiene: (a) la identidad del controlador y de su representante, si lo hubiere; (B) los fines del tratamiento; (C) cualquier otra información tal como

- las categorías de datos en cuestión,
- los destinatarios o categorías de destinatarios,
- la existencia del derecho de acceso y rectificación de los datos que le conciernen

en la medida en que dicha información adicional es necesario, teniendo en cuenta las circunstancias específicas en las que se procesan los datos, para garantizar un tratamiento leal respecto del interesado. ...”

Artículo 13 - Excepciones y limitaciones

“1. Los Estados miembros podrán adoptar medidas legales para limitar el alcance de las obligaciones y los derechos previstos en los artículos 6 (1), 10, 11 (1), 12 y 21 cuando tal limitación constituya una medida necesaria para la salvaguardia de: (a) la seguridad nacional ; (B) la defensa; (C) la seguridad pública;

(D) la prevención, investigación, detección y persecución de delitos, o de violaciones de ética para las profesiones reguladas;

(E) un interés económico y financiero importante de un Estado miembro o de la Unión Europea, incluidos los asuntos monetarios, presupuestarios y fiscales; (F) un control, inspección o reglamentaria relacionada, incluso ocasionalmente, con el ejercicio de la autoridad oficial en los casos mencionados en (c), (d) y (e); (G) la protección del interesado o de los derechos y las libertades de los demás “.

Artículo 22 - Remedios

“Sin perjuicio de los recursos administrativos que pudieran preverse, en particular ante la autoridad de control mencionada en el artículo 28, y antes de acudir a la autoridad judicial, los Estados miembros establecerán el derecho de toda persona a un recurso judicial en caso violación de los derechos que le hubiese garantizado por la legislación nacional aplicable al tratamiento de que se trate “.

Artículo 23 - Responsabilidad

“1. Los Estados miembros dispondrán que cualquier persona que haya sufrido daños como consecuencia de un tratamiento ilegal o de cualquier acto incompatible con la nacional

disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva tiene derecho a recibir una indemnización del controlador por el daño sufrido. ...”

2. El Grupo de Trabajo de Protección de Datos

64. Un Grupo de protección de datos se estableció en virtud del artículo 29 de la Directiva 95/46 / CE con el fin de contribuir a la aplicación uniforme de sus disposiciones. Es un órgano consultivo independiente de la UE. En septiembre de 2001 se emitió Dictamen 8/2001 sobre el tratamiento de datos personales en un contexto laboral, que resume los principios fundamentales de la protección de datos: objetivo, transparencia, legitimidad, proporcionalidad, precisión, seguridad y sensibilización del personal. Con respecto a la vigilancia de los empleados, se recomienda la siguiente manera:

“Cualquier monitoreo, sobre todo si se lleva a cabo sobre la base del artículo 7 (f) de la Directiva 95/46 / CE y, en cualquier caso, para satisfacer el artículo 6 debe ser una respuesta proporcionada por un empleador a los riesgos que enfrenta teniendo en cuenta la privacidad legítima y otros intereses de los trabajadores.

Todos los datos personales mantenidos o utilizados en el curso de supervisión deben ser adecuados, pertinentes y no excesivos para la finalidad para la que se justifica el seguimiento. Cualquier monitoreo debe llevarse a cabo de la manera menos intrusiva posible. Se debe dirigirse principalmente a la zona de riesgo, teniendo en cuenta que las normas de protección de datos y, en su caso, el principio del secreto de la correspondencia.

Monitoreo, incluida la vigilancia por cámara, deben cumplir con los requisitos de transparencia del artículo 10. Los trabajadores deben ser informados de la existencia de la vigilancia, los fines para los cuales los datos personales van a ser procesados y otra información necesaria para garantizar un tratamiento justo. La Directiva no trata a menos estricta supervisión del uso de un trabajador de un sistema de Internet y correo electrónico si el monitoreo se lleva a cabo por medio de una cámara situada en la oficina “.

65. Otra opinión, emitida el 11 de febrero de 2004, “en el procesamiento de Los datos personales mediante vigilancia por vídeo”(Dictamen núm. 4/2004), ha señalado que la Directiva 95/46 / CE se aplica a esos medios y que el principio de proporcionalidad tuvo que ser sostenido tanto en la decisión de usarlo y para el procesamiento de los datos personales así obtenida. En cuanto a la videovigilancia en el lugar de trabajo, se explica de la siguiente manera:

“Además de las consideraciones hechas en los documentos anteriores, en la medida en que son realmente aplicables a la videovigilancia, es conveniente señalar que los sistemas de video vigilancia dirigidas directamente a controlar, desde una ubicación remota, la calidad y la cantidad de actividades de trabajo , por lo tanto, que implica el tratamiento de datos personales en este contexto, no debe ser permitido como una regla.

El caso es diferente en cuanto a los sistemas de vigilancia de vídeo que se implementan, con sujeción a las garantías adecuadas, para cumplir con la producción y / o requisitos de seguridad en el trabajo y también implica un seguimiento a distancia - aunque de manera indirecta.

La experiencia ha demostrado, además, la aplicación que la vigilancia no debe incluir los locales que, o bien están reservadas para el uso privado de los empleados o no estén destinados a la ejecución de funciones de empleo - tales como baños, duchas, vestuarios y zonas de recreo; que las imágenes recogidas exclusivamente para salvaguardar la propiedad y / o detectar, prevenir y controlar los delitos graves no deben ser utilizados para

cobrar un empleado de las infracciones disciplinarias menores; y que los empleados siempre deben ser autorizados a presentar sus contrademandas mediante el uso de los contenidos de las imágenes recogidas.

La información debe ser dada a los empleados ya cualquier otra persona que trabaje en las instalaciones. Esto debería incluir la identidad del responsable del tratamiento y el propósito de la vigilancia y otra información necesaria para garantizar un tratamiento leal respecto del interesado, por ejemplo, en qué casos las grabaciones serían examinadas por la gestión de la empresa, el período de registro y cuando la grabación se comunicará a las autoridades policiales. El suministro de información, por ejemplo, a través de un símbolo no puede ser considerado como suficiente en el contexto laboral “.

3. El Reglamento de protección de datos generales

66. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del

Consejo de 27 de abril de 2016 la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos, y se deroga la Directiva 95/46 / CE, ha sido aplicable desde mayo 25 de 2018. Se incorpora la mayor parte del disposiciones de la Directiva 95/46 / CE y refuerza algunas de las garantías contenidas en el mismo.

IV. Material comparativo-LAW

67. La siguiente información fue obtenida de la investigación de la Corte en la legislación de los Estados miembros del Consejo de Europa, y en particular un estudio que abarca cuarenta y dos Unidos.

68. El veintiocho Estados miembros de la Unión Europea han legislación de transposición de la Directiva 95/46 / CE. Entre ellos, veintiún Estados han adoptado instrumentos que regulan específicamente la videovigilancia en el lugar de trabajo. La mayoría de los Estados que tienen tales reglas prohíben de vídeo-vigilancia encubierta. Algunos de ellos (Alemania, Reino Unido) lo permiten, sin embargo, en caso de sospecha de un delito o falta grave.

69. En cuanto a los Estados que no son miembros de la UE, siete de ellos tienen reglas específicas sobre la videovigilancia en el lugar de trabajo, tres estados tienen regulaciones sobre la videovigilancia en general y cinco Estados tienen sólo la legislación general sobre la recogida y tratamiento de datos personales. Los Estados que dispongan de normas específicas exigir que dicha vigilancia debe tener un propósito legítimo y que los empleados deben estar informados. En un Estado (Suiza) encubierta de vídeo-vigilancia puede ser utilizado en el caso de sospecha de un delito.

70. Casi todos los Estados permiten a cualquier persona que haya sido objeto de video vigilancia para ir ante los tribunales para pedir una indemnización por los daños sufridos y / o una orden de interrumpir el seguimiento o eliminar los datos obtenidos por este medio. En algunos países, la responsabilidad penal también puede ser activado. En todos los Estados miembros de la Unión Europea y en diez de las

otros Estados, es posible presentar una reclamación ante una autoridad independiente para la protección de los datos personales, que tiene poderes para investigar e imponer sanciones. LA LEY

I. PRELIMINAR TEMAS

Locus standi A.

71. La Corte observa que el segundo demandante, la Sra A. Gancedo Giménez, murió el 25 de octubre 2018, mientras que el caso estaba pendiente ante la Gran Sala. Su marido y heredero legal, el Sr. J. López Martínez, expresó su deseo de continuar el procedimiento ante la Corte.

72. El Tribunal recuerda que, en un número de casos en que una solicitante murió durante el procedimiento, se ha tenido en cuenta el deseo expresado por los herederos o parientes cercanos a continuar con ellos (ver, entre otras autoridades, *v Malhous. la República Checa (dec.)* [GC], no. 33071/96, CEDH 2000-XII; *Angelov v. Bulgaria*, No. 44076/98, § 28, 22 de Abril de 2004; y *Nicola v. Turquía*, No. 18404/91, § 15, 27 de Enero de 2009).

73. En el presente caso, la Corte considera que el heredero de la segunda solicitante puede tener un interés suficiente en el examen continuo de la aplicación y por lo tanto reconoce su capacidad para actuar en su lugar.

B. Objeto del caso ante la Gran Sala

74. En sus observaciones orales ante la Gran Sala, el Gobierno solicitó que la Corte sólo debe volver a examinar la queja en virtud del artículo 8 de la Convención, respecto de la cual la Cámara había encontrado una violación en su sentencia de 9 de enero de 2018 y que fue objeto de la solicitud del Gobierno para su remisión, según lo aceptado por el panel de la Gran Sala. Agregaron que los demandantes no habían presentado ninguna solicitud de referencia en relación con las quejas en virtud del artículo 6, respecto de la cual la Cámara había encontrado ninguna violación.

75. Los solicitantes no hizo ningún comentario sobre la solicitud del Gobierno, pero sin embargo, pidió a la Corte para revisar hallazgo de ninguna violación de la Cámara.

76. El Tribunal recuerda que el contenido y alcance del "caso" a que se refiere a la Gran Sala están delimitados por la decisión de la Cámara sobre la admisibilidad (véase *K. y T. v. Finlandia* [GS], núm. 25702/94, §§ 140-41, CEDH 2001-VII, y *v Ilseher. Alemania* [GC], núms. 10211/12 y 27505/14, § 100 4 de diciembre de 2018). El "caso" se refiere a la Gran Sala de este modo necesariamente abarca todos los aspectos de la aplicación que la Cámara encontró admisible y no se limita a la "problema grave" de

importancia general o que afecten a la interpretación o aplicación del Convenio o de sus Protocolos, en virtud del artículo 43 de la Convención, respecto de la cual la solicitud de remisión ha sido aceptada por el panel (ver *K. y T. v. Finlandia*, antes citada, §§ 140-41). En consecuencia, en el presente caso, el examen de la Gran Sala afectará a todas las quejas de conformidad con los artículos 6 y 8 de la Convención que fueron declaradas admisibles por la Cámara.

II. VIOLACIÓN ALEGADA DEL ARTÍCULO 8 DE LA CONVENCIÓN

77. Los solicitantes argumentaron que la decisión de su empleador despida a ellas se había basado en grabaciones obtenidas por medio de la videovigilancia en su lugar de trabajo, en violación de su derecho al respeto de su vida privada, y que, al negarse a declarar su despido nulo, los tribunales internos habían fallado en su deber de proteger ese derecho. Se basaron en el artículo 8 de la Convención, que dice lo siguiente:

“1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho salvo cuando esté prevista por la ley y es necesaria en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, la seguridad pública o el bienestar económico de la país, para la prevención de desórdenes o delitos, para la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades de los demás.”

juicio A. La Cámara

78. En su sentencia de 9 de enero 2018, la Sala declaró que el artículo 8 de la Convención era aplicable en el presente caso. Como la medida de videovigilancia en disputa había sido implementado por una parte privada, que examinó la queja en cuanto a las obligaciones positivas del Estado y trató de determinar si las autoridades nacionales habían logrado un equilibrio justo entre el derecho de los demandantes al respeto de su vida privada , por un lado, y el interés de su empleador en la protección de sus derechos en relación con la organización y gestión de su propiedad, por el otro.

79. La Sala observó que, mientras que el video-vigilancia se ha establecido a causa de las sospechas legítimas de robo, que había sido de amplio alcance - no está limitada en el tiempo, que afecta a todos los empleados que trabajan en las cajas y que cubre todas las horas de trabajo - y había incumplido la obligación prevista en la legislación nacional para dar información previa, a aquellas personas que estaban preocupados por la recogida y tratamiento de sus datos personales, de la existencia, el propósito y la aplicación de las medidas. Habida cuenta de estos factores, la Sala no comparte la opinión de los tribunales nacionales en cuanto a la proporcionalidad de la medida de vigilancia por video tomado por el empleador. Era de la vista, en particular, que los derechos del empleador podría

han sido asegurados, informando a los solicitantes, incluso de manera general, de la instalación de un sistema de vigilancia por vídeo.

80. En consecuencia, la Sala determinó que los tribunales internos habían fracasado a un justo equilibrio entre el derecho de los demandantes al respeto de su vida privada y los otros intereses en juego, y que por lo tanto había habido una violación del artículo 8 de la Convención.

B. excepción preliminar del Gobierno

81. El Gobierno argumentó que los solicitantes podrían haber quejado a la Agencia de Protección de Datos, basado en la violación por parte del empleador de la Ley de Protección de Datos Personales, o podría haber llevado un proceso penal a quejarse de una violación de su derecho al respeto de su vida privada. En su opinión, esos recursos podrían haber dado lugar a la imposición de una sanción administrativa o penal para el empleador. Llegaron a la conclusión de que los demandantes no habían agotado los recursos internos de la jurisdicción interna.

82. Los solicitantes alegaron que la Agencia de Protección de Datos fue sólo un órgano administrativo cuya autoridad se limitaba a imponer sanciones pecuniarias en caso de incumplimiento de la legislación de protección de datos. Tomaron la opinión de que tal sanción, si llegara a ser impuesta a su empleador, ¿no les llevan la reparación de los daños causados a ellos por la violación de su derecho al respeto de su vida privada y por su despido basado en que el incumplimiento . Agregaron que no era obligatorio para quejarse de la Agencia ante los tribunales ordinarios, que tenía plena competencia para interpretar y aplicar la Ley de Protección de Datos Personales.

83. La Corte observa que el Gobierno sólo se planteó la cuestión de la no el agotamiento de los recursos internos, por primera vez en sus escritos ante la Gran Sala. Discierne ninguna circunstancia excepcional en este caso lo que podría haberlos liberado de su obligación conforme al artículo 55 para elevar su excepción preliminar antes de la adopción de la decisión de la Cámara sobre la admisibilidad. Por lo tanto, considera que el Gobierno está impedido de formular esta excepción en esta etapa del procedimiento y que **debe desestimarse (véase *v Navalnyy. Rusia [GC]*, núms. 29580/12 y 4 otros, § 61 15 de noviembre de 2018).**

84. Sin embargo, en la medida en que los argumentos de las partes sobre la excepción de falta de agotamiento planteada por el Gobierno tienen una influencia sobre el fondo de reclamación de los demandantes en virtud del artículo 8 de la Convención, la Corte examinará a continuación.

C. Aplicabilidad del artículo 8 de la Convención

1. Argumentos de las partes

(A) Los solicitantes

85. Los solicitantes alegaron que el hecho de que habían sido continuamente filmada en su lugar de trabajo durante toda su jornada de trabajo, sin su conocimiento y sin ser capaz de evadir la vigilancia, se tradujo en el artículo 8 de la Convención es aplicable.

(B) El Gobierno

86. El Gobierno argumentó que los solicitantes habían estado trabajando en una lugar público, en contacto directo con el público. Tomaron la opinión de que, en ausencia de un consenso entre los Estados miembros en cuanto a si tal situación se encuadra dentro del concepto de “vida privada”, la Corte no debe extender ese concepto en consecuencia. Agregaron que la protección del artículo 8 no podría extenderse a la conducta criminal.

2. La apreciación del Tribunal

(A) Los principios derivados de la jurisprudencia de la Corte

87. El Tribunal recuerda que el concepto de “vida privada” es un término amplio no es susceptible de definición exhaustiva. Cubre la integridad física y psicológica de una persona. Por lo tanto, puede abarcar múltiples aspectos de la identidad física y social de la persona (véase, como ejemplo reciente, . *Denisov v Ucrania* [GS], núm. 76639/11, § 95, 25 de Septiembre 2018). Se extiende en particular a los aspectos relativos a la identidad personal, como el nombre o la imagen de una persona (ver . *Schüssel v Austria* (dec.), no. 42409/98 21 de febrero de 2002, y *Von Hannover v. Alemania* (n. ° 2) [GC], núms. 40660/08 y 60641/08, § 95, CEDH 2012).

88. El concepto de la vida privada no se limita a un “círculo interno” en el cual el individuo puede vivir su propia vida personal sin interferencias externas, sino que también abarca el derecho a llevar una “vida privada social”, es decir, la posibilidad de establecer y desarrollar relaciones con los demás y el mundo exterior (ver . *Bărbulescu v Rumania* [GS], núm. 61496/08, § 70 5 de septiembre 2017). Esto no excluye actividades profesionales a este respecto (véase *Fernández Martínez v. España* [GS], núm. 56030/07, § 110, CEDH 2014 (extractos); . *Köpke v Alemania* (dec.), no. 420/07, 5 de octubre de 2010; *Bărbulescu* antes citada, § 71; *Antović y Mirković v. Montenegro*, No. 70838/13, § 42 28 de noviembre de 2017 y

Denisov, antes citada, § 100) o actividades que tienen lugar en un contexto público (véase *Von Hannover* (n. ° 2), antes citada, § 95). Existe por tanto una zona de interacción de una persona con los demás, incluso en un contexto público, que puede entrar en el ámbito de la “vida privada” (ver *PG y JH v. El Reino Unido*,

No. 44787/98, § 56, CEDH 2001-IX; *Perry v. El Reino Unido*, No. 63737/00, § 36, CEDH 2003-IX (extractos); y *Von Hannover (n. ° 2)*, antes citada, § 95).

89. Hay una serie de elementos relevantes para la consideración de si la vida privada de una persona está preocupada por las medidas efectuadas fuera del hogar de una persona o locales privados. Puesto que hay ocasiones en las que la gente a sabiendas o intencionalmente se involucran en actividades que son o pueden ser grabadas o transmitida de forma pública, las expectativas razonables de una persona en cuanto a la privacidad pueden ser una parte importante, aunque no necesariamente concluyente, factor en esta evaluación (ver *PG y JH v. El Reino Unido*, antes citada, § 57; *Bărbulescu* antes citada, § 73; y *Antović y Mirković*, antes citada, § 43). En cuanto al seguimiento de las acciones de un individuo utilizando dispositivos fotográficos o de vídeo, los órganos del Convenio han adoptado la opinión de que el seguimiento de las acciones y movimientos de una persona en un lugar público usando una cámara que no ha registrado los datos visuales no constituye en en sí misma una forma de injerencia en la vida privada (véase *Herbecq y la Asociación "Liga de los Derechos del Hombre" v. Bélgica*,

nn. 32200/96 y 32201/96, Decisión de la Comisión, de 14 de enero de 1998, decisiones e informes 92-B, p. 92, y *Sidra de pera*, antes citada, § 41). Pueden surgir consideraciones de vida privado y, sin embargo, una vez que cualquier registro sistemático o permanente de tales datos personales viene a la existencia, en particular los cuadros de una persona identificada (ver *Peck v. El Reino Unido*, No. 44647/98, §§ 58-59, CEDH 2003-I; *Sidra de pera*, antes citada, §§ 38 y 41; y *Vukota-Bojić*

v. Suiza, No. 61838/10, §§ 55 y 59, 18 de Octubre de 2016). A medida que la Corte ha señalado a este respecto, la imagen de una persona constituye uno de los principales atributos de su personalidad, ya que revela las características únicas de la persona y distingue a la persona de sus pares. El derecho de cada persona a la protección de su imagen es, pues, uno de los componentes esenciales del desarrollo personal y presupone el derecho a controlar el uso de esa imagen. Mientras que en la mayoría de los casos el derecho de controlar dicho uso implica la posibilidad de que un individuo a rechazar la publicación de su imagen, sino que también abarca el derecho del individuo a oponerse a la grabación, conservación y reproducción de la imagen por otra persona (ver *Reklos y Davourlis v. Grecia*, No. 1234-1205, § 40, 15 de enero de 2009, y *De la Flor Cabrera v. España*, No. 10764/09, § 31, 27 de Mayo de 2014).

90. Con el fin de determinar si se aplica el artículo 8, la Corte también se encuentra Es relevante para abordar la cuestión de si el individuo en cuestión fue objeto de la medida de control (ver *Sidra de pera*, antes citada, § 40; *Köpke*, antes citada; y *Vukota-Bojić*, antes citada, §§ 56 y 58) o si los datos personales se procesó, usado o hecho público en un modo o en un grado superando lo que los interesados razonablemente podría haber previsto (véase *Picotear*, antes citada, §§ 62-63; *Sidra de pera*, antes citada, §§ 40-41; y *Vukota-Bojić*, antes citada, § 56).

91. Por lo que respecta, más concretamente, la cuestión de la videovigilancia en el lugar de trabajo, la Corte ha encontrado que la videovigilancia implementado por un empleador sin el conocimiento del empleado, por unos cincuenta horas durante un período de dos semanas, y el uso de las grabaciones obtenidas de este modo en el procedimiento ante los tribunales laborales para justificar su despido, interferido con su derecho al respeto de su vida privada (véase *Köpke*, antes citada). El vídeo-vigilancia no encubierta de los profesores universitarios, mientras que ellos estaban enseñando, donde las grabaciones se habían mantenido durante un mes y podrían ser consultado por el decano de la facultad, también se encontró que han interferido con el derecho de los demandantes al respeto de su la vida privada (véase *Antović y Mirković*, antes citada, §§ 44-45).

(B) aplicación de dichos principios en el presente caso

92. La Corte observa que en el presente caso los demandantes eran sometido a una medida de videovigilancia implementada por su empleador en su lugar de trabajo por un período de diez días, las cámaras se dirigen hacia la zona del supermercado y su entorno. Por lo tanto, mientras que los demandantes no fueron dirigidos individualmente por el vídeo-vigilancia, no se discute que los tres primeros de ellos, que estaban trabajando detrás de las cajas, se podría haber filmado a lo largo de su jornada laboral, mientras que los solicitantes cuarto y quinto fueron filmada cuando pasaban por esa zona.

93. En cuanto a si los solicitantes tenían una expectativa razonable de que su vida privada estaría protegido y respetado, la Corte observa que su lugar de trabajo, un supermercado, fue abierto al público y que las actividades filmada allí, a saber, la toma de los pagos de las compras realizadas por los clientes, que no eran de naturaleza íntima o privada. Sus expectativas en cuanto a la protección de su vida privada fue por lo tanto necesariamente limitada. Sin embargo, incluso en los lugares públicos, la creación de un registro sistemático o permanente de las imágenes de las personas identificadas y el posterior procesamiento de las imágenes así grabadas podrían plantear cuestiones que afectan a la vida privada de los individuos en cuestión (véase el párrafo 89 supra y la jurisprudencia allí citadas). La Corte observa que en el presente caso el derecho interno proporciona un marco legal formal y explícita que obliga a una persona responsable de un sistema de video vigilancia, incluso en un lugar público, para dar información previa a las personas que están siendo monitoreado por un sistema de este tipo (véase los párrafos 47 y 50 más arriba). Los solicitantes tenían, por otra parte, se informó acerca de la instalación por su patrón de otras cámaras de circuito cerrado en el supermercado, esas cámaras que son visibles y posicionada como para filmar las entradas y salidas de la tienda. En esas circunstancias, los solicitantes tenían una expectativa razonable de que no iban a ser sometidos a toma de video vigilancia en las otras áreas de la tienda sin haber sido informado de antemano. esas cámaras son visibles y posicionado como para filmar las entradas y salidas de la tienda. En esas circunstancias, los solicitantes tenían una expectativa razonable de que no iban a ser sometidos a toma de video vigilancia en las otras áreas de la tienda sin haber sido informado de antemano. esas cámaras son visibles y posicionado como para filmar las entradas y salidas de la tienda. En esas circunstancias, los solicitantes tenían una expectativa razonable de que no iban a ser sometidos a toma de video vigilancia en las otras áreas de la tienda sin haber sido informado de antemano.

94. En cuanto a la transformación y utilización de las grabaciones de vídeo, las notas de la Corte que fueron vistos por un número de personas que trabajan para los solicitantes

empleador, incluso antes de que los solicitantes fueron informados de su existencia. Además, constituían la base de su despido y se utilizaron en las pruebas en las actuaciones del Tribunal de Empleo.

95. Visto lo anterior, la Corte considera que el artículo 8 es aplicable en el presente caso.

D. El cumplimiento del artículo 8 de la Convención

1. Argumentos de las partes

(A) Los solicitantes

96. Los solicitantes comenzaron llamando la atención sobre el hecho de que el único preguntas para la discusión en el presente caso se si su derecho al respeto de su vida privada había sido vulnerado a causa de la introducción de la medida de videovigilancia sin su conocimiento, junto con el de los límites impuestos por el artículo 8 de la Convención sobre la el seguimiento que el empleador tenía derecho a usar en contra de sus empleados. Tomaron la opinión de que, contrariamente a lo que había sugerido el Gobierno, la cuestión de su posible responsabilidad penal ya había sido resuelto a nivel nacional y no podría ser un tema de debate ante el Tribunal.

97. Los solicitantes reconocido que un empleador tenía que ser capaz de instalar sistemas de vigilancia para proteger su propiedad, pero argumentó que este derecho debe limitarse con el fin de preservar el derecho de los empleados a que se respete su vida privada. Explicaron que, en el presente caso, y todo el personal del supermercado habían sido filmadas durante semanas, durante toda la jornada de trabajo, sin haber sido informado previamente. El monitoreo se había aplicado en violación de la ley española, que prevé la obligación para el empleador, en caso de no obtener el consentimiento de los empleados, al menos para informarles de antemano de la instalación de las cámaras y de sus derechos en virtud de los datos- la legislación de protección. Si se hubieran dado tales indicaciones, tanto en su derecho al respeto de su vida privada y que se han conservado los intereses del empleador. por tanto, los solicitantes concluyeron que,

98. Los solicitantes eran de la opinión de que el presente caso tenía que ser **distingue del de . *Köpke v Alemania* (la decisión antes citada) en una serie de puntos. Ellos argumentaron que en el *Köpke* caso no había habido ninguna legislación específica sobre la videovigilancia en el lugar de trabajo y el empleador había cumplido con las condiciones establecidas por la jurisprudencia nacional, mientras que, en el presente caso, el empleador había incumplido la legislación nacional sin ser penalizado. Por otra parte, el seguimiento había sido más extensa en su caso, ya que se había introducido sin tiempo-**

límite, había continuado a lo largo de la jornada de trabajo y había participado de filmación no sólo a los empleados bajo sospecha, pero todo el personal.

99. Los solicitantes pidieron a la Corte a seguir el enfoque adoptado en su reciente sentencia *. Bărbulescu v Rumania (antes citada)*, un caso sobre la supervisión de un patrón de mensajería y el uso de internet por un empleado, que a su juicio estableció los criterios de proporcionalidad que debe cumplir cualquier interferencia por un empleador con el derecho a la privacidad de sus empleados. Ellos argumentaron que la medida adoptada por su empleador claramente no cumple con estos requisitos, dada la falta de información previa acerca de la introducción del video-vigilancia y los derechos previstos en la legislación de protección de datos. Agregaron que esta medida no fue proporcionada, ya que los intereses del empleador se podrían haber salvaguardado la vez que proporciona a los empleados la información requerida por la ley.

100. Los solicitantes concluyeron que, al negarse a reconocer que la video vigilancia a través de cámaras ocultas había infringido su derecho al respeto de su vida privada y al considerar, en consecuencia, que sus despidos eran legales, los tribunales internos les privó de la protección a la que tienen derecho contra la interferencia indebida en su vida privada por su empleador. Al contrario de lo que había argumentado el Gobierno, esta queja era distinto de los que se habían hecho en virtud del artículo 6 de la Convención.

101. Por otra parte, en cuanto a la posibilidad de quejarse a la española Agencia de Protección de Datos, los solicitantes repitió los argumentos que habían hecho en respuesta a la objeción del Gobierno de no agotamiento de los recursos internos (véase el párrafo 81 anterior) y afirma que, incluso si esa agencia había encontrado una infracción administrativa, la imposición de una administrativa sanción al empleador no habría proporcionado una reparación apropiada por la supuesta violación de su derecho al respeto de su vida privada. En cuanto a la posibilidad de obtener reparación en los tribunales civiles ordinarios, explicaron que esos tribunales no tenían competencia respecto de las relaciones en virtud de un contrato de trabajo y que la jurisprudencia citada por el Gobierno a modo de ejemplo, en relación con una situación en la que el relación de empleo había sido cortada dos años antes, no se podía aplicarse al presente caso (véase el párrafo 49 anterior). En su opinión,

(B) El Gobierno

102. El Gobierno observa que, como la violación de la privacidad por supuesta los solicitantes era atribuible a una empresa privada y no a las autoridades, la Gran Sala debería seguirse el enfoque adoptado en el caso de *Von Hannover (no. 2) v. Alemania (antes citada)*, en el que la Corte había examinado si los tribunales nacionales habían sopesado los diversos intereses individuales en juego y habían logrado un equilibrio justo entre ellos. En

A su juicio, la justicia española había realizado un ejercicio de equilibrio y había tenido debidamente en cuenta el derecho de los demandantes al respeto de su vida privada.

103. El Gobierno argumentó que, aunque hubiera sido deseable para que los demandantes habían sido informados de la instalación de las cámaras de CCTV, las medidas tomadas por el empleador no habían sido desproporcionada. Observaron que los solicitantes habían estado trabajando en un área que estaba abierta al público, que habían sido informados de la instalación de cámaras de circuito cerrado ciertas siguientes las sospechas de robo y que habían cometido a sabiendas actos criminales. La presente solicitud era similar a la *Köpke* caso y la distinción hecha por la sentencia de la sala no estaba justificado. Se explicó a este respecto que el seguimiento había durado sólo diez días, del 15 al 25 de junio fecha en la que los empleados bajo sospecha habían sido llamados para la entrevista individual, y que habían sido dirigidos no a todo el personal, pero sólo a aquellos que trabajan en el área de salida, que estaban en contacto directo con los clientes. El presente caso se debería, por el contrario, ser distinguida de *Bărbulescu* como en este caso, la injerencia en litigio tenía refieren a la conformidad con las instrucciones del empleador, que la Corte encontró que tenían “reducir [d] la vida social privada en el lugar de trabajo a cero”, mientras que la medida de videovigilancia en cuestión había perseguido un objetivo legítimo, es decir, para arrojar luz sobre un delito del que la sociedad había sido víctima. Añadieron que, como los demandantes habían trabajado en un área donde estaban en contacto directo con el público, su expectativa de privacidad había necesariamente se ha reducido en comparación con una situación en la que la confidencialidad de las comunicaciones intercambiadas a través de una cuenta de mensajería.

104. Por otra parte, confiando en sus argumentos en apoyo de su objeción de no agotamiento de los recursos internos (véase el párrafo 81 anterior), el Gobierno sostuvo que los solicitantes podrían haber presentado una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos basado en la falta de cumplir con la Ley de Protección de Datos Personales. Este organismo es un organismo independiente, facultado para supervisar la aplicación de la legislación de protección de datos y de imponer multas a los infractores, mientras que los tribunales de empleo a los que los demandantes habían llevado su caso sólo tenía competencia para pronunciarse sobre la legalidad de los despidos. Cualquier incumplimiento de la legislación de protección Data- no conduce automáticamente a una violación del derecho al respeto de la vida privada, y estos dos conceptos no se debe confundir.

105. Para el Gobierno, los solicitantes también podrían tener interpuso un recurso ante los tribunales civiles ordinarios para reclamar una indemnización por los daños causados por el supuesto incumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales. En apoyo de su argumento que presentaron una sentencia del Tribunal Supremo, que había concedido una indemnización a un empleado para la transmisión ilegal de datos personales por parte de su empleador anterior (véase el párrafo 49 anterior).

106. El Gobierno llegó a la conclusión de que el Estado demandado había cumplido con sus obligaciones positivas en virtud del artículo 8 de la Convención y que su responsabilidad no deben participar, por razón de las infracciones por una empresa privada o de un fracaso por los solicitantes para quejarse de tales infracciones a las autoridades nacionales competentes.

2. presentaciones del de terceros

107. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), interviniendo como una tercera parte, expresó su preocupación de que los Estados no podría suficientemente proteger la privacidad de los trabajadores en el lugar de trabajo. Se hizo hincapié en que la protección de la intimidad en general y en las relaciones laborales, en particular, era un relativamente nuevo aspecto de la protección internacional de los derechos humanos y que los riesgos para la privacidad derivados de las nuevas tecnologías fueron en aumento. En su opinión, esta era la razón internacional, y en particular de Europa, la protección de los derechos humanos se había desarrollado en el sentido de que, independientemente de la cuestión de procesamiento permitida de los datos personales, tales como, los interesados tenían que estar informado.

108. La CES hizo hincapié en que el derecho a ser informado de la colección de datos personales se reconoce expresamente en la legislación nacional en virtud del artículo 5 (1) de la Ley de Protección de Datos Personales. Destacando cómo varios instrumentos jurídicos europeos (en el Consejo de Europa, así como la Unión Europea) se había dirigido a la protección de la privacidad, ya sea en forma general de protección de los datos personales o, más específicamente en el caso de la videovigilancia en el lugar de trabajo, llegó a la conclusión de que el derecho del interesado a ser informado con anterioridad al tratamiento de sus datos de carácter personal debía ser considerado como un derecho derivado del artículo 8 de la Convención, lo que constituye una garantía de procedimiento. Por otra parte, en situaciones en las que no se requiere para dar información previa a los propios trabajadores, la notificación y la consulta de sus representantes serían esenciales.

3. La apreciación del Tribunal

(A) Las obligaciones positivas del Estado demandado

109. La Corte observa que, en el presente caso, el video-vigilancia medida criticada por los solicitantes fue impuesto por su empleador, una empresa privada, y no puede por lo tanto ser analizada como una "injerencia", por una autoridad del Estado, con el ejercicio de derechos de la Convención. Los solicitantes, sin embargo, tuvieron la idea de que, mediante la confirmación de sus despidos sobre la base de que el video-vigilancia, los tribunales internos no están protegidos de manera efectiva su derecho al respeto de su vida privada.

110. El Tribunal recuerda que aunque el objeto del artículo 8 es esencialmente la de proteger al individuo contra interferencias arbitrarias de los poderes públicos, no se limita a obligar al Estado a abstenerse de tal interferencia: además de esta empresa principalmente negativa, puede haber obligaciones positivas inherentes al respeto efectivo de privado o

vida familiar. Estas obligaciones pueden exigir la adopción de medidas destinadas a garantizar el respeto de la vida privada, incluso en la esfera de las relaciones de los individuos entre sí (ver *v Söderman. Suecia [GS]*, núm. 5786/08, § 78, TEDH 2013, y *Von Hannover (No. 2)*, antes citada, § 98). La responsabilidad del Estado puede así ser comprometida si los hechos imputados su origen en un fallo de su parte para asegurar a los interesados el disfrute de un derecho consagrado en el artículo 8 de la Convención (véase *Bărbulescu* antes citada, § 110, y *Schüth v. Alemania*, No. 1620-1603, §§ 54 y 57, CEDH 2010).

111. Por consiguiente, en línea con el enfoque que se ha seguido en similares casos, el Tribunal de Justicia considera que la queja debe ser examinada desde el punto de vista de las obligaciones positivas del Estado en virtud del artículo 8 de la Convención (véase *Bărbulescu* antes citada, § 110; *Köpke*, antes citada; y *De la Flor Cabrera*, antes citada, § 32). Mientras que los límites entre las obligaciones positivas y negativas del Estado en virtud de la Convención no se prestan a una definición precisa, los principios aplicables son, no obstante similar. En ambos contextos deben tomarse en consideración, en particular, a un justo equilibrio que tiene que ser alcanzado entre los intereses privados y públicos en competencia, con sujeción en todo caso, al margen de apreciación por parte del Estado (véase

Palomo Sánchez y otros v. España [GC], núms. 28955/06 y 3 otros, § 62, TEDH 2011, y *Bărbulescu* antes citada, § 112). El margen de apreciación va de la mano con la supervisión europea que se extiende tanto a la legislación y la aplicación de las decisiones que, aunque las dadas por tribunales independientes. En el ejercicio de su función de supervisión, la Corte no tiene que tomar el lugar de los tribunales nacionales, sino de revisar, a la luz del caso en su conjunto, si sus decisiones eran compatibles con las disposiciones de la Convención invocado (véase *Picotear*, antes citada, § 77, y

Von Hannover (n. ° 2), antes citada, § 105).

112. La elección de los medios calculados para asegurar el cumplimiento del artículo 8 de la Convención en el ámbito de las relaciones de los individuos entre sí es, en principio, una cuestión que cae dentro del margen de apreciación de los Estados Contratantes. Hay diferentes maneras de garantizar el respeto de la vida privada y la naturaleza de la obligación del Estado dependerá del aspecto particular de la vida privada que está en cuestión (ver *Von Hannover (n. ° 2)*, antes citada, § 104; *Söderman*, antes citada, § 79; y *Bărbulescu* antes citada, § 113).

113. El Tribunal de Justicia ya ha declarado que, en ciertas circunstancias, la cumplimiento de las obligaciones positivas impuestas por el artículo 8 exige al Estado la adopción de un marco legislativo para proteger el derecho en cuestión (ver *X e Y v. Los Países Bajos*, 26 marzo de 1985, §§ 23, 24 y 27, serie A núm. 91, y *MC v. Bulgaria*, No. 39272/98, § 150, CEDH 2003-XII, sobre los casos de asalto sexual a menores de edad; y *Codarcea v. Rumania*, No. 31675/04, §§ 102-04 2 de junio de 2009, en cuanto a la negligencia médica). En cuanto a los actos más graves, como la violación, esta obligación puede ir tan lejos como la que requiere

adopción de disposiciones penales (véase *MC v. Bulgaria*, antes citada, § 150). En relación con actos menos graves entre los individuos que puedan afectar a los derechos protegidos en virtud del artículo 8, el Tribunal de Justicia considera que el artículo 8 deja a la discreción de los Estados para decidir si debe o no aprobar una legislación específica y se verifica que los recursos existentes se capaz de proporcionar una protección suficiente de los derechos en cuestión (véase, en relación con la protección de la integridad personal de un menor de edad, *Söderman*, antes citada, §§ 86-91; y sobre el derecho a la protección de la imagen de uno, *Von Hannover* (n. ° 2),

antes citada, §§ 95-126, y *Reklos y Davourlis*, antes citada, §§ 34-43).

114. En lo que se refiere, más específicamente, el control de los trabajadores en el lugar de trabajo, la Corte ha considerado que el artículo 8 deja a la discreción de los Estados para decidir si o no a promulgar una legislación específica sobre la videovigilancia (véase *Köpke*, antes citada) o el seguimiento de la correspondencia no profesionales y otras comunicaciones de los empleados (véase

Bărbulescu antes citada, § 119). No obstante, ha señalado que, independientemente de la discrecionalidad de los Estados en la elección de los medios más adecuados para la protección de los derechos en cuestión, las autoridades nacionales deben asegurarse de que la introducción por el empleador de las medidas de control que afectan el derecho al respeto de la privada la vida o la correspondencia de sus empleados es proporcionada y está acompañada de garantías adecuadas y suficientes contra el abuso (ver *Bărbulescu* antes citada, § 120, y

Köpke, antes citada).

115. En el *Bărbulescu* sentencia, la Corte estableció un cierto número de requisitos que deben ser cumplidos por cualquier seguimiento de la correspondencia y las comunicaciones de los empleados si no es a la violación del artículo 8 de la Convención (véase *Bărbulescu* antes citada, § 121). También se encontró en dicha sentencia que, para garantizar el cumplimiento efectivo de los requisitos, los trabajadores afectados deben tener acceso a un recurso ante un órgano judicial independiente con competencia para determinar, al menos en sustancia, si las condiciones pertinentes se mostraron satisfechos (ibid., § 122).

116. El Tribunal es de la opinión de que los principios establecidos en el *Bărbulescu* juicio, algunos de los cuales provino de la decisión en *Köpke*, que se refería a hechos que eran similares a aquellos en el presente caso, son transponible, *mutatis mutandis*, a las circunstancias en las que un empleador puede poner en práctica medidas de videovigilancia en el lugar de trabajo. Estos criterios deben aplicarse teniendo en cuenta la especificidad de las relaciones de empleo y el desarrollo de nuevas tecnologías, lo que puede permitir que se deben tomar medidas que son cada vez más intrusivo en la vida privada de los empleados. En ese contexto, con el fin de asegurar la proporcionalidad de las medidas de videovigilancia en el lugar de trabajo, los tribunales internos deben tener en cuenta los siguientes factores cuando pesan los distintos intereses en competencia:

(yo) Si el empleado ha sido notificado de la posibilidad de medidas de videovigilancia ser adoptado por el empleador y del

aplicación de tales medidas. Aunque en la práctica los empleados podrán ser notificados de diversas maneras, dependiendo de las circunstancias de hecho particulares de cada caso, la notificación debería ser normalmente clara acerca de la naturaleza de la supervisión y se le dará antes de su implementación.

(Ii) El alcance de la supervisión por parte del empleador y el grado de intrusión en la privacidad del empleado. En este sentido, el nivel de privacidad en la zona vigilada debe ser tomado en cuenta, junto con cualquier limitación en el tiempo y en el espacio y el número de personas que tienen acceso a los resultados.

(Iii) Si el empleador ha proporcionado razones legítimas para justificar el seguimiento y la extensión del mismo. Cuanto más intrusiva del monitoreo, el mayor peso de la justificación que será requerida.

(Iv) Si hubiera sido posible establecer un sistema de control basado en métodos y medidas menos intrusivas. En relación con esto, debe haber una evaluación a la luz de las circunstancias particulares de cada caso en cuanto a si el objetivo perseguido por el empleador podría haberse logrado a través de un menor grado de interferencia con la privacidad del empleado.

(V) Las consecuencias de la vigilancia para el empleado sometido a ella. Conviene tener en cuenta, en particular, de la utilización, por parte del empleador de los resultados de la vigilancia y si tales resultados se han utilizado para alcanzar el objetivo enunciado de la medida.

(Vi) Si el empleado ha sido dotado de las garantías adecuadas, especialmente cuando las operaciones de vigilancia del empleador son de naturaleza intrusiva. Tales salvaguardas pueden adoptar la forma, entre otras, de la provisión de información a los trabajadores afectados o los representantes del personal en cuanto a la instalación y el alcance de la vigilancia, la declaración de una medida de este tipo a un organismo independiente o la posibilidad de hacer una queja .

117. La Corte por lo tanto determinar en el presente caso si el la legislación nacional, y en particular su aplicación por los tribunales de trabajo que examinaron los casos de los demandantes, proporcionan una protección suficiente, en la ponderación de los intereses en competencia, de su derecho al respeto de su vida privada.

(B) Aplicación al presente caso de los principios mencionados anteriormente

118. En el presente caso, las obligaciones positivas impuestas al Estado por El artículo 8 de la Convención obliga a las autoridades nacionales para lograr un justo equilibrio entre dos intereses contrapuestos, a saber, por un lado, derecho de los demandantes al respeto de su vida privada y, por otro, la posibilidad de que su empleador para garantizar la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de su empresa, en particular mediante el ejercicio de su autoridad disciplinaria.

119. El Tribunal observa en primer lugar que, en el momento de los hechos, la ley española había establecido un marco jurídico destinado a proteger la vida privada de los empleados en situaciones como la que en el presente caso. Por lo tanto, la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal e Instrucción núm. 1/2006 específicamente en videovigilancia previsto un cierto número de salvaguardias y condiciones que deben cumplir por cualquier medida de video vigilancia y el consiguiente tratamiento de datos personales. El no proporcionar estas medidas de seguridad podría dar lugar a sanciones administrativas y podría comprometer la responsabilidad civil de la persona responsable del procesamiento de datos (véanse los párrafos 46 y 48 supra). Además, el artículo 20 § 3 del reglamento de empleo limita el uso del patrón de monitoreo, en lo que respecta al cumplimiento por parte de los empleados de sus obligaciones laborales, al exigir que las medidas adoptadas en ese sentido eran compatibles con su dignidad humana. Además, las reglas de procedimiento aplicables requieren los tribunales nacionales para excluir cualquier prueba obtenida en violación de un derecho fundamental. Por último, no había jurisprudencia de los tribunales ordinarios y que requiere la Corte Constitucional que cualquier medida que interfieren con la privacidad de los empleados tenían que tener un objetivo legítimo (“test de conveniencia”), y tuvo que ser necesario para el cumplimiento de la finalidad perseguida (“prueba de necesidad”) y proporcionada a las circunstancias de cada caso (“estricta prueba de proporcionalidad”) (véanse los párrafos 54 y siguientes. arriba).

120. En estas circunstancias, el Tribunal observa que el regulador marco que estaba en el lugar de la jurisdicción interna no es que se trata en el presente caso. Los solicitantes no han hecho en tela de juicio la pertinencia de dicho marco (véase el apartado 97 supra), pero argumentó que fue precisamente la negativa de los tribunales de trabajo de sacar las conclusiones adecuadas de la incapacidad del empresario para cumplir su obligación-derecho interno para proporcionar la información que se había violado la Convención.

121. En consecuencia, el Tribunal tendrá en cuenta la manera en que la tribunales internos a los que apelaban los solicitantes examinaron su queja de que su derecho al respeto de su vida privada en el lugar de trabajo había sido violada y si, como sostiene el Gobierno, los demás recursos de derecho interno podría haber les proporcionó una protección adecuada.

122. La Corte comenzaría señalando que los tribunales de empleo identificados los distintos intereses en juego, que se refieren expresamente a derecho de los demandantes al respeto de su vida privada y el equilibrio necesario entre ese derecho y el interés del empleador para garantizar el buen funcionamiento de la empresa mediante el ejercicio de sus facultades de gestión. así será determinar cómo esos tribunales tuvieron en cuenta los factores mencionados anteriormente cuando se sopesan estos intereses.

123. Los tribunales internos encontraron por primera vez, de acuerdo con el requisitos de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que la instalación de la videovigilancia había sido justificado por razones legítimas, a saber, la sospecha, presentadas por el gerente de un supermercado a causa de las importantes pérdidas registradas durante varios meses, que los robos habían sido

comprometido. También tomaron en cuenta el interés legítimo del empleador de tomar medidas con el fin de descubrir y castigar a los responsables de las pérdidas, con el objetivo de asegurar la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de la empresa.

124. Los tribunales internos después se examinan el alcance de la supervisión y el grado de intrusión en la vida privada de los demandantes, constatar que la medida estaba limitada en lo que respecta a las áreas y el personal están supervisando - ya que las cámaras sólo cubría el área de salida, lo cual era probable que sea donde se produjeron las pérdidas - y que su duración tenido no superó lo que era necesario con el fin de confirmar las sospechas de robo. En opinión del Tribunal, esta evaluación no puede ser considerada como razonable. Se observa que el monitoreo no cubría toda la tienda, pero dirigido las áreas alrededor de las cajas, donde los robos era probable que se han cometido. Los tres candidatos que trabajaban como cajeros fueron efectivamente controlados por las cámaras de circuito cerrado de televisión a lo largo de su jornada laboral. Como resultado de su trabajo dentro de la empresa, no podían evadir estas **grabaciones, que fueron dirigidas a todo el personal que trabaja en la zona de cajas, Köpke, antes citada**, en relación con un solicitante que era a la vez un dependiente de la tienda y la cajera de la tienda en cuestión, la medida de videovigilancia por lo tanto no cubre la totalidad de su lugar de trabajo). En cierta medida, por tanto, que se encontraron en áreas limitadas (véase, *mutatis mutandis*, *Allan v. El Reino Unido*, No. 48539/99, § 35, CEDH 2002-IX, y *Sidra de pera, antes citada*, §§ 39-43). En cuanto a los solicitantes cuarto y quinto, las cámaras de circuito cerrado de televisión que filman cada vez que pasaban por la zona de cajas.

125. Al mismo tiempo, cabe señalar que los derechos de los solicitantes se llevaron a cabo en un lugar que estaba abierta al contacto con el público e involucrado permanente con los clientes. El Tribunal de Justicia considera a este respecto que es necesario distinguir, en el análisis de la proporcionalidad de una medida de videovigilancia, los distintos lugares en los que se llevó a cabo el seguimiento, a la luz de la protección de la privacidad que un empleado podría razonablemente esperar. Esa expectativa es muy alta en lugares que son privadas, por naturaleza, tales como baños o aseos, donde realizaron la protección, o incluso una prohibición completa de la videovigilancia, se justifica (véase, en este sentido, los instrumentos internacionales pertinentes citadas en los párrafos 61 y 65 más arriba). Sigue siendo elevada en las zonas de trabajo cerrados, tales como oficinas. Es manifiestamente menor en lugares que son visibles o accesibles a colegas o, como en el presente caso,

126. En cuanto al alcance de la medida con el tiempo, la Corte observa que mientras, en que los demandantes argumentaron, el empleador no había establecido la duración del video-vigilancia de antemano, en realidad, que duró diez días y cesó tan pronto como se habían identificado los empleados responsables. La longitud de la supervisión tanto, no parece excesiva en sí mismo (comparar *Köpke, antes citada*, donde no se encontró una duración de catorce días para ser

desproporcionado). Por último, sólo el gerente de un supermercado, el representante legal de la empresa y el representante del sindicato vistos los registros obtenidos a través del video-vigilancia impugnada ante los propios solicitantes habían sido informados. Teniendo en cuenta estos factores, el Tribunal de Justicia considera que la intrusión en la intimidad de los solicitantes no alcanzó un alto grado de seriedad.

127. En cuanto a las consecuencias de la supervisión para la impugnada los solicitantes, el tribunal determina que fueron significativos debido a que los trabajadores afectados fueron despedidos sobre la base de las grabaciones obtenidas por este medio. No obstante, observa, ya que los tribunales nacionales también observaron que el video-vigilancia y grabaciones no fueron utilizados por el empleador para fines distintos a rastrear a los responsables de las pérdidas registradas de mercancías y para **tomar medidas disciplinarias contra ellos (véase *Picotear*, antes citada, §§ 62-63, donde las imágenes grabadas por una cámara de circuito cerrado de televisión de los lugares públicos que muestran el intento de suicidio del solicitante se habían distribuido a los medios de comunicación).**

128. Los tribunales internos encontraron, además, que, en las circunstancias de el caso, no había otros medios para cumplir el objetivo legítimo perseguido y que, por tanto, la medida debe ser considerada como “necesario” en el sentido de la jurisprudencia de la Corte Constitucional (véase el párrafo 33 supra). Incluso si hubiera sido deseable que los tribunales nacionales para examinar de manera más detallada la posibilidad de que el empresario ha utilizado otras medidas que supongan menos intrusión en la vida privada de los empleados, la Corte no puede, pero tenga en cuenta que el grado de las pérdidas identificadas por el empleador sugirieron que los robos habían sido cometidos por un número de individuos y el suministro de información a cualquier miembro del personal bien podría haber derrotado al propósito del video-vigilancia, que era, como se ha indicado esos tribunales,

129. La Corte observa, además, que la legislación nacional prescribe un cierto número de salvaguardias para el propósito de evitar cualquier interferencia indebida con los derechos de las personas cuyos datos personales fue objeto de colección o procesamiento. La Ley de protección de datos personales, en particular conferida a aquellos individuos el derecho a ser informado de estas salvaguardias de antemano, según lo previsto en la sección 5 de la Ley, junto con un derecho de acceso, rectificación y cancelación con respecto a los datos recogidos. Un requisito de proporcionalidad en la recopilación y uso de las imágenes obtenidas a través de video-vigilancia se establezca expresamente en ninguna de instrucciones. 1/2006 y, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, los tribunales nacionales tuvieron que revisar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de tales medidas a la luz de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución (véanse los párrafos 47,

130. En cuanto a si, por último, los solicitantes habían sido informados de la instalación de la videovigilancia, la Corte observa que no estaba en

controversia que se habían instalado dos tipos de cámara en el supermercado en el que trabajaban: por un lado, las cámaras visibles dirigidos a las entradas y salidas de la tienda, de los cuales el empleador había informado al personal; y, en las otras cámaras ocultas, dirigidas hacia las zonas de cajas, de las cuales habían sido informados ni las demandantes ni los otros miembros del personal. Se dijo en las observaciones de las partes que uno o más paneles de información habían sido colocados en el supermercado para notificar al público de la presencia de cámaras de circuito cerrado de televisión, pero el contenido exacto de la información en estas tablas no ha sido comprobada.

131. La Corte observa que, mientras que tanto la legislación española y la relevante no parecen normas internacionales y europeas para requerir el consentimiento previo de las personas que se colocan debajo de video-vigilancia o, más en general, que tienen sus datos de carácter personal recogidos, dichas normas establecen que es, en principio, necesario informar a las personas afectadas, claramente y antes de la aplicación, de la existencia y condiciones de dicha colección de datos, aunque sólo de una manera general (véanse los párrafos 47, 60 y 63 más arriba). Se considera que el requisito de la transparencia y el consiguiente derecho a la información son fundamentales en la naturaleza, especialmente en el contexto de las relaciones laborales, en el que el empleador tiene poderes significativos con respecto a los empleados y cualquier abuso de esos poderes deben evitarse (véanse los párrafos 61-62 y 64-65 arriba). Se señala, sin embargo, que el suministro de información a la persona que está siendo monitoreada y su extensión constituye sólo uno de los criterios a tener en cuenta para evaluar la proporcionalidad de una medida de este tipo en un caso dado. Sin embargo, si dicha información es deficiente, las garantías que se derivan de los otros criterios serán aún más importante.

132. En el presente caso, la Corte observa que los tribunales de empleo que examinó las reclamaciones de los demandantes llevaron a cabo un ejercicio de ponderación detallada entre, por una parte, su derecho al respeto de su vida privada, y por el otro el interés del empleador para garantizar la protección de sus bienes y el buen funcionamiento de la empresa. Se observa que los criterios de proporcionalidad establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y seguido en el presente caso son similares a las que se ha desarrollado en su propia jurisprudencia. Los tribunales nacionales por lo tanto verificarse si la videovigilancia fue justificado por una finalidad legítima y si las medidas adoptadas a tal fin sean adecuadas y proporcionadas, después de haber observado en particular que el objetivo legítimo perseguido por el empleador no podría alcanzarse mediante medidas que eran menos intrusiva de los derechos de los solicitantes.

133. Es cierto que los tribunales de empleo no tienen en cuenta la el fracaso del empleador, como alegan los solicitantes, que les proporcione la información previa requerida por el artículo 5 de la Ley de Protección de Datos Personales, de estudiar el asunto irrelevante y no es capaz de poner en duda la proporcionalidad, en el sentido constitucional, de la medida ,

siempre que los otros criterios establecidos por el Tribunal Constitucional se mostraron satisfechos. Dada la importancia del derecho a la información en estos casos, la Corte considera que sólo una exigencia imperativa relativa a la protección de los intereses públicos o privados significativos podría justificar la falta de información previa.

134. Sin embargo, en las circunstancias específicas de la presente caso, tener particularmente en relación con el grado de intrusión en la intimidad de los solicitantes (véanse los párrafos anteriores 125-26) y las razones legítimas que justifiquen la instalación de la videovigilancia, la Corte estima que los tribunales de empleo fueron capaces, sin sobrepasar el margen de apreciación otorgada a las autoridades nacionales, al considerar que la interferencia con la privacidad de los demandantes era proporcional (véase, por una situación similar, *Köpke*,

antes citada). Por lo tanto, mientras que no puede aceptar la propuesta de que, en términos generales,

la más mínima sospecha de apropiación indebida o cualquier otras acciones ilegales por parte de los empleados podría justificar la instalación de video-vigilancia encubierta por parte del empleador, la existencia de una sospecha razonable de que una falta grave se ha cometido y el alcance de las pérdidas identificadas en el presente caso puede parecer constituir una justificación de peso. Esto es tanto más en una situación en la que el buen funcionamiento de una empresa está en peligro no sólo por la sospecha de la mala conducta de un solo empleado, sino más bien por la sospecha de una acción concertada de varios empleados, ya que esto crea una atmósfera general de desconfianza en el lugar de trabajo.

135. Por otra parte, ya que el Gobierno argumentó, los solicitantes tenían otra recursos a su alcance, según lo previsto por la Ley de Protección de Datos Personales, con el propósito específico de obtener sanciones por incumplimiento de dichas normas. Los solicitantes de este modo podría haber denunciado a la Agencia de Protección de Datos de un incumplimiento por parte del empleador para cumplir con su obligación de proporcionar información previa, tal como lo exige el artículo 5 de la citada Ley. La Agencia tenía el poder para investigar la presunta violación de la ley e imponer sanciones económicas a la persona responsable. También podrían haber remitido el asunto a la jurisdicción ordinaria con el fin de obtener una reparación por la presunta violación de sus derechos bajo la Ley de Protección de Datos Personales. El Tribunal señala a este respecto que, si bien la jurisprudencia citada por el Gobierno (véase el párrafo 49 supra) contiene realmente una situación que no es idéntica a la del presente caso,

por lo tanto 136. La legislación nacional se había puesto a disposición de los solicitantes distintos remedios por la cual asegurar la protección específica de los datos personales, pero optaron por no utilizar esos recursos. El Tribunal recuerda a este respecto que la protección efectiva del derecho al respeto de la vida privada en el contexto de la videovigilancia en el lugar de trabajo puede ser asegurada mediante diversos

significa, que pueda corresponder a la ley de empleo, sino también civiles, administrativas o penales (véase, *mutatis mutandis*, *Bărbulescu*, antes citada, § 116).

137. En estas circunstancias, teniendo en cuenta la significativa garantías previstas en el marco legal español, incluyendo los remedios que los solicitantes no pudieron usar, y el peso de las consideraciones que justifican el video-vigilancia, según se tiene en cuenta por los tribunales internos, la Corte llega a la conclusión de que las autoridades nacionales no dejaron de cumplir con sus obligaciones positivas en virtud del artículo 8 de la Convención como a sobrepasar su margen de apreciación. En consecuencia, no ha habido violación de esta disposición.

III. VIOLACIÓN ALEGADA DEL ARTÍCULO 6 DE LA CONVENCIÓN

138. En virtud del artículo 6 de la Convención, los solicitantes se quejaron de que grabaciones obtenidas en violación de su derecho al respeto de su vida privada habían sido admitidos y utilizados en pruebas por los tribunales de empleo.

139. La tercera, cuarta y quinta solicitantes argumentaron además que la el reconocimiento de la validez de los acuerdos de resolución que habían firmado, supuestamente después de la manipulación engañosa por parte del empleador, también había violado su derecho a un juicio justo.

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

“1. En la determinación de sus derechos y obligaciones civiles ... todo el mundo tiene derecho a una feria ... oyendo ... por [a] ... tribunal ...”

juicio A. Cámara

141. En su sentencia de 9 de enero 2018, la Cámara reiteró que, en Para evaluar el cumplimiento con el artículo 6 de la Convención, se requiere determinar si el procedimiento en su conjunto, incluyendo la forma en que había sido tomada pruebas, habían sido justo. Encontrando que los demandantes habían sido capaces de desafiar tanto a la autenticidad y la admisión en las pruebas de las imágenes obtenidas por medio de la videovigilancia y que esta no era la única prueba en que los tribunales habían basado sus decisiones, se llegó a la conclusión de que había habido ninguna violación del artículo 6 en este punto.

142. En cuanto a los acuerdos de transacción, la Sala consideró que la tres candidatos en cuestión habían tenido amplia oportunidad de impugnar su validez ante los tribunales nacionales, que habían tomado la vista, sin ninguna apariencia de arbitrariedad, que ninguna presión por parte del empleador había viciado el consentimiento de los demandantes. Por lo tanto, se encontró que no había habido violación del artículo 6, por este concepto tampoco.

B. presentaciones de las partes

1. Los solicitantes

143. Los solicitantes alegaron que los tribunales internos habían basado su decisiones sobre todo en grabaciones obtenidas por su empleador de una manera que era ilegal y en violación de su derecho a la privacidad. En consecuencia, en su opinión, la mera admisión de estas grabaciones en pruebas implicaba una violación del artículo 6 de la Convención. Los demandantes presentaron, además, que tanto la obtención de esta prueba y su uso en el procedimiento constituía un abuso por parte del empleador de su posición dominante y una violación de la igualdad de armas. En este sentido, señalaron que no habían sido conscientes de la existencia del video-vigilancia y no habían tenido acceso a las grabaciones hasta que se habían producido en evidencia en el contexto de los procesos judiciales a los que son partes. En cuanto a las demás pruebas, en particular, el testimonio de los testigos, en la que los tribunales nacionales se ha basado,

144. La tercera, cuarta y quinta solicitantes argumentaron además que, cuando firmante de los acuerdos de transacción, que habían sido inducidos a error sobre el significado de la concesión hecha por su empleador. Indicaron que la ley obliga a cualquier individuo reportar un delito en cuanto tenga conocimiento de ello y que el empleador no podía, por tanto, renunciar a ejercer el derecho de presentar una denuncia penal. En estas circunstancias, los tribunales deberían haber declarado que los acuerdos de solución nula de pleno derecho y los excluidos del expediente. En apoyo de su argumento de que ellas habían aportado una sentencia del Tribunal Supremo de 19 de octubre de 2010 en Cataluña el caso de uno de sus colegas, la Sra D.

2. El Gobierno

145. El Gobierno estuvo de acuerdo con las conclusiones de la Sala juicio, la que invitaron a la Gran Sala para confirmar. En cuanto al uso del material grabado por medio de la videovigilancia, afirmaron que las grabaciones se habían utilizado simplemente para complementar otras pruebas en el expediente y que los demandantes habían tenido la oportunidad de impugnar su uso y autenticidad en los tribunales nacionales.

146. En cuanto a los acuerdos de solución, el Gobierno argumentó que, como se encuentra por los tribunales internos, que habían sido firmados y sin ningún tipo de presión por parte del empleador. Ellos afirmaron que no era los solicitantes que habían violado estos acuerdos por lo que el asunto ante el Tribunal de Trabajo, a pesar del compromiso adquirido y que, aún así, sus apelaciones han sido debidamente examinados por los tribunales. Se argumentó que, mientras que los tribunales habían hecho en cuenta el reconocimiento de los solicitantes de los hechos tal como se refleja en los acuerdos, que también habían tenido otras pruebas en su

disposición. Por último, en relación con el caso de la Sra D., citado por los solicitantes, explicaron que, mientras que el Tribunal sin duda había volcado una primera sentencia basándose en que, de acuerdo con esta sentencia, el acuerdo de transacción en cuestión había privado del empleado de su derecho a tomar acciones legales, los tribunales que examinan el caso después de que fue remitido habían considerado en última instancia, que el acuerdo de solución, sin embargo, era válido y podría ser utilizado para probar el reconocimiento de los hechos por parte del interesado.

C. presentaciones del de terceros

147. La Confederación Europea de Sindicatos era de la opinión de que una juicio basado principalmente en las grabaciones de vídeo-vigilancia encubierta estaba en violación del artículo 6 de la Convención.

148. En cuanto a los acuerdos de transacción firmados por la tercera, cuarta y quinto solicitantes, la CES señalaron que estos acuerdos se utilizan a menudo cuando se enfrenta a los trabajadores con presunta mala conducta, creando una situación en la que los empleados se sentían bajo presión específica, que tampoco se notificó correctamente y no estaban en condiciones de exigir el reconocimiento de su procedimiento y derechos sustantivos. El CES concluye que la especificidad de las relaciones de empleo requiere un enfoque cauteloso al reconocimiento de tales acuerdos.

D. Evaluación del Tribunal

1. Principios generales

149. La Corte reitera que su único deber, de conformidad con El artículo 19 de la Convención, es garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos por los Estados Partes en la Convención. En particular, no es competente para entender en una petición alegando errores de derecho o de hecho que hayan cometido tribunales nacionales, excepto cuando considere que tales errores podrían haber implicado una posible violación de cualquiera de los derechos y libertades establecidos en el Convención. Mientras que el artículo 6 garantiza el derecho a un juicio justo, no establece ninguna norma sobre la admisibilidad de las pruebas, como tal, que es principalmente una cuestión de regulación según la legislación nacional (véase *Schenk v. Suiza*, 12 de julio de 1988 § 45, serie A núm. 140, y *García Ruiz v. España [GS]*, núm. 30544/96, § 28, CEDH 1999-I). Normalmente, las cuestiones tales como el peso asignado por los tribunales nacionales a los elementos dados de pruebas o de las apreciaciones o valoraciones en cuestión antes de ellos para su consideración no son para el Tribunal de Justicia controlar. La Corte no debe actuar como un tribunal de cuarta instancia y por lo tanto no va a cuestionar en virtud del artículo 6 § 1 a juicio de los tribunales nacionales, a menos que sus resultados pueden considerarse arbitraria o manifiestamente irrazonable (ver *v Bochan. Ucrania (n. ° 2) [GS]*, núm. 22251/08, § 61, CEDH 2015).

150. Por lo tanto, no es el papel de la Corte para determinar, como una cuestión de principales, ya sean determinados tipos de pruebas - por ejemplo, las pruebas obtenidas ilegalmente en términos de la legislación nacional - puede ser admisible. La pregunta que debe responderse es si el procedimiento en su conjunto, incluyendo la forma en que se obtuvo la evidencia, fueron justas. Esto implica un examen de la ilegalidad de que se trate y, cuando se refiere a la violación de otro derecho de la Convención, la naturaleza de la **violación constatada (ver *PG y JH v. El Reino Unido*, antes citada, § 76, y *Gäfgen v Alemania* [GS], núm. 22978/05, § 163, CEDH 2010).**

151. En cuanto a la naturaleza de la ilegalidad o de la Convención violación, mientras que el uso de pruebas obtenidas como resultado de una medida que se encuentren en violación del artículo 3 siempre plantea serios problemas en cuanto a la **imparcialidad de los procedimientos (véase *Gäfgen*, antes citada, § 165), la cuestión de si el uso de pruebas de la información obtenida en violación del artículo 8 o del derecho interno rindió un juicio en su conjunto injusta, contraria al artículo 6, tiene que ser determinado con respecto a todas las circunstancias de el caso, incluido el respeto de los derechos de defensa de la demandante, la calidad y la importancia de las pruebas en cuestión. En particular, hay que examinar si la demandante se le dio la oportunidad de cuestionar la autenticidad de la evidencia y para oponerse a su uso. Además, la calidad de las pruebas deben tenerse en cuenta, al igual que la cuestión de si las circunstancias en las que se obtuvo ponen en duda su fiabilidad o precisión (véase**

***Schenk*, antes citada, §§ 46-48; *PG y JH v. El Reino Unido*, antes citada, §§ 77-79; y *Gäfgen*, antes citada, § 164).** Mientras que no hay problema de equidad surge necesariamente donde la evidencia obtenida fue sin el apoyo de otro material, se puede señalar que, cuando la evidencia es muy fuerte y no hay riesgo de que sea poco fiable, la necesidad de elementos de prueba es **correspondientemente más débil (ver *Gäfgen*, antes citada, § 164).**

152. La Corte observa que los principios expuestos anteriormente en relación con la admisibilidad de las pruebas se desarrollaron en un contexto penal, a pesar de que ya ha tenido **oportunidad de aplicarlos en un caso relativo a la imparcialidad de los procedimientos civiles (véase *Vukota-Bojić*, antes citada, §§ 92-100).** Se observa que, mientras que las garantías "juicio justo" no son necesariamente los mismos en los procedimientos penales y de derecho civil, los Estados con mayor libertad cuando se trata de casos civiles, no obstante, puede inspirarse, al examinar la imparcialidad de civil- procedimientos de derecho, de los principios desarrollados en la rama penal del artículo 6 (véase *Carmel Saliba v. Malta*,

No. 24221/13, § 67 29 de noviembre de 2016). En el presente caso, la Corte considera que los principios en cuestión son aplicables a su examen de la imparcialidad de los procedimientos civiles en cuestión.

2. Aplicación al presente caso

153. La Corte examinará la queja de una violación del artículo 6, hecha por los cinco candidatos sobre la base de la admisión en las pruebas de

grabaciones de vídeo-vigilancia, y luego la queja de una violación de esta disposición hecha por el tercero, cuarto y quinto demandantes en relación con la aceptación de los acuerdos de transacción firmados por ellos.

(A) Examen de las imágenes de videovigilancia como parte de la evidencia

154. El Tribunal de Justicia señala que no se ha encontrado una violación del artículo 8 de la Convención sobre la cuenta de la video vigilancia a los que se sometieron los solicitantes (véase el párrafo 137 más arriba). Se observa, sin embargo, que los solicitantes argumentaron que el video-vigilancia se había instalado en el incumplimiento de la obligación legal en virtud de la legislación nacional de información previa y que los tribunales de empleo no se refirió a esa pregunta, después de haber consideradas no ser pertinente (véase párrafo 34 más arriba). por lo tanto, la Corte examinará si el uso de la evidencia de las imágenes obtenidas por medio de la videovigilancia en cuestión socavó la equidad del proceso en su conjunto.

155. La Corte comienza por señalar que, en el contexto de los procedimientos antes de que el tribunal del empleo, los demandantes tuvieron acceso a las grabaciones obtenidas por medio del video-vigilancia impugnada y fueron capaces de oponerse a su autenticidad y se oponen a su uso en pruebas. Los tribunales nacionales examinado el argumento de los demandantes de que las grabaciones tuvieron que ser excluidos del expediente del caso, ya que se habían obtenido en violación de un derecho fundamental y en sus decisiones que dio amplia razonamiento sobre este punto. De este modo, encontraron que, en línea con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el video-vigilancia no había sido implementado en violación de derecho de los demandantes al respeto de su vida privada. Descubrieron también que las imágenes obtenidas de la videovigilancia no fueron los únicos elementos de prueba en el archivo.

156. En cuanto a la calidad de las pruebas, la Corte observa que la demandantes no en cualquier momento disputa la autenticidad o exactitud del material grabado por medio de la videovigilancia, la queja principal se basa en la falta de información previa acerca de la instalación de las cámaras. Los tribunales nacionales, por su parte, encontraron que las grabaciones presentan suficientes garantías de autenticidad. Teniendo en cuenta las circunstancias en que se obtuvieron las grabaciones, la Corte no ve ninguna razón para cuestionar su autenticidad o fiabilidad. Por lo tanto, considera que constituirían pruebas de sonido que no necesariamente tiene que ser corroborado por otros materiales.

sin embargo 157. La Corte desea señalar que las grabaciones en cuestión no eran la única prueba en la que los tribunales nacionales basaron sus hallazgos. Se puede observar a partir de sus decisiones que ellos también tuvieron en cuenta las declaraciones de los demandantes, el testimonio del gerente de un supermercado, el representante legal de la empresa y el representante del personal - a los cuales los solicitantes había admitido la mala conducta - y el informe del experto comparar las imágenes grabada por el video-vigilancia y la recibos de caja. La Corte observa que los recibos de caja, que constituyen evidencias objetivas de que

no puede ser “viciado” por el visionado de las grabaciones, mostró que un número significativo de las compras había sido cancelado sin el pago. En cuanto a la tercera, cuarta y quinta solicitantes, los tribunales también confiaron en su reconocimiento de los hechos en los acuerdos de resolución que habían firmado. Habiendo examinado esta evidencia en su conjunto, se encontraron con los hechos que se establezcan integral.

158. A la luz de lo anterior, la Corte considera que el uso de evidencia de las imágenes obtenidas por la videovigilancia no influyan en la imparcialidad de las actuaciones en el presente caso.

(B) Examen de los acuerdos de transacción firmados por el tercero, cuarto y quinto solicitantes

159. La Corte comenzaría mediante la observación de que los tribunales internos aceptado los acuerdos de transacción firmados por estos tres candidatos, después de haber tomado la opinión de que su consentimiento no se había viciado. Sin embargo, a diferencia del Tribunal de Trabajo, que había descubierto que, mediante la firma de estos acuerdos, que había renunciado a su derecho de emprender acciones legales, el Tribunal Supremo, sentencia en la apelación, se encontró que estos acuerdos no constituían una renuncia por parte de los solicitantes de la derecha de acceso a un tribunal y se examinó el caso en cuanto al fondo. Se consideró que los acuerdos dieron efecto a la aceptación inequívoca por los solicitantes de la decisión del empresario de extinguir sus contratos de trabajo por los motivos establecidos en la carta de despido. En estas circunstancias, el Tribunal considera que la queja, según lo establecido por los solicitantes, se relaciona con la evaluación hecha por los tribunales internos de la validez y el peso de la evidencia.

160. Se señala a este respecto que los tres candidatos fueron capaces de cuestionar la validez de los acuerdos de solución y oponerse a su admisión en evidencia. Los tribunales nacionales analizaron todos los argumentos presentados por los solicitantes y se llevaron la opinión de que las circunstancias del presente caso no indicaron ninguna intimidación o engaño por parte del empleador. Examinaron las circunstancias en las que se habían firmado los acuerdos y encontraron que la presencia del representante del sindicato en el momento de la firma, el reconocimiento previo de los actos realizados por los solicitantes durante una reunión con el representante y el hecho de que otros empleados que estaban despedidos no habían firmado un acuerdo propuesto por el empleador, descartado cualquier indicio de coacción. Sus hallazgos aparecen en esta conexión arbitraria ni manifiestamente irrazonable. Por último, como se señaló anteriormente,

161. A la luz de estas observaciones, no hay ninguna razón para que la Corte poner en duda las conclusiones de los tribunales nacionales en cuanto a la validez y el peso de los acuerdos de transacción firmados por el tercero, cuarto y quinto solicitantes. Por lo tanto, concluye que no ha habido violación del artículo 6, en este punto tampoco.

Por estas razones, LA CORTE

1. **sostiene**, por unanimidad, que el heredero legal del segundo solicitante tiene pie para continuar el presente procedimiento en su lugar;
2. **Rechaza**, por unanimidad, la excepción preliminar del Gobierno;
3. **sostiene**, Por catorce votos contra tres, que no ha habido violación de El artículo 8 de la Convención;
4. **sostiene**, por unanimidad, que no ha habido violación del artículo 6 de la Convención a causa de la utilización de pruebas de las grabaciones obtenidas por medio de la videovigilancia;
5. **sostiene**, por unanimidad, que no ha habido violación del artículo 6 de la Convención sobre la cuenta de la aceptación de los acuerdos de transacción firmados por el tercero, cuarto y quinto solicitantes.

Hecho en Inglés y Francés, y leída en audiencia pública en el Human Rights Building, Estrasburgo, el 17 de octubre el año 2019.

Søren Prebensen
Adjunto al Registrador

Linos-Alexandre Sicilianos
presidente

De acuerdo con el artículo 45 § 2 del Convenio y 74 § 2 del Reglamento de la Corte, la opinión separada de los jueces De Gaetano, Yudkivska y Grozev se adjunta a la presente sentencia.

LAS
SCP

ANEXO

Lista de los solicitantes

Aplicación no. 1874-1813

1. Isabel López Ribalda, nacido en 1963, residente en Sant Celoni Aplicación no. 8567/13
2. María Ángeles GANCEDO Giménez, nacido en 1967, murió en 2018
3. Maria del Carmen RAMOS Busquets, nacido en 1969, residente en Sant Celoni
4. Pilar SABORIDO APRESA, nacido en 1974, residente en Sant Celoni.
5. Carmen Isabel POZO BARROSO, nacido en 1974, residente en Sant Pere de Vilamajor

Opinión disidente común JUECES DE GAETANO, YUDKIVSKA Y Grozev

1. respetuosamente en desacuerdo con nuestros colegas que el artículo 8 de la Convención no fue violado en el presente caso. Nos gustaría compartir la posición de nuestros colegas en la Cámara que encontraron que a la luz de la legislación nacional vigente, los tribunales internos no habían podido llegar a un equilibrio justo entre el derecho de los demandantes al respeto de su vida privada en virtud del artículo 8 de la Convención y el interés de su empleador en la protección de sus derechos de propiedad.

2. Este caso demuestra la creciente influencia y control que

La tecnología tiene en nuestro mundo, y más particularmente, la recopilación y uso de nuestros datos personales en nuestras actividades cotidianas. Como un instrumento vivo, la Convención, y por lo tanto la Corte, no sólo tiene que reconocer la influencia de las tecnologías modernas, pero también tiene que desarrollar las garantías legales más adecuados para asegurar el respeto a la vida privada de los individuos.

3. El uso generalizado de los datos personales en los tiempos modernos fue, ocho años

Hace ya un área en la que la Corte expresó la necesidad de “mayor vigilancia”, cuando se **conoció el caso bastante similar de . *Köpke v Alemania*** ((Desc.), Núm. 420/07, 5 de octubre de 2010). Desde entonces, las tecnologías de vigilancia y los datos recolectados a través de ellas se han desarrollado de manera significativa. Estas nuevas tecnologías permiten a los datos almacenados para ser vistos por cualquier persona, en cualquier lugar, en cualquier momento dado, con poco control y no mucho dejar rastro, lo que cuestiona la conclusión de la mayoría en el presente caso que “sólo el gerente de un supermercado, de la compañía representante legal y el representante del sindicato vistos los registros obtenidos a través de la videovigilancia impugnada”(párrafo 126).

4. En otras palabras, las nuevas tecnologías han cambiado drásticamente la facilidad

con la que la videovigilancia puede a la vez ser llevada a cabo y se transmite, lo que multiplica significativamente la posible infracción de los derechos de privacidad en virtud del artículo 8 de la Convención. Es precisamente por esta razón que hay una necesidad, a nivel nacional, por el marco legislativo para ser claro y previsible en relación con los casos relativos a la vigilancia electrónica. Esto se convierte en crucial en casos como el presente, en que un empleador utiliza el vídeo-vigilancia encubierta en el lugar de trabajo. Por lo tanto, nuestro desacuerdo de principios con la mayoría proviene de su apoyo a una respuesta legal a la cuestión particular que sólo se desarrolló después de los hechos y en relación a un caso concreto. Si bien este enfoque, donde se dan los tribunales nacionales libertad de acción para desarrollar una respuesta legal a un conflicto que ha dado lugar a un caso concreto en relación con la competencia derechos de la Convención, podría ser apropiado en algunos casos, consideramos que sea inadecuada para casos relacionados con la vigilancia electrónica. Esto se debe precisamente a la facilidad tecnológica con la que la vigilancia electrónica puede ser realizado y difundido y las potencialmente vastas e importantes efectos negativos que podría tener en los individuos

derechos de privacidad. Por lo tanto un marco jurídico claro y previsible, con salvaguardias adecuadas y efectivas, se vuelve de suma importancia. En el caso que nos ocupa, el marco legal existente proporcionada por sólo una garantía específica, a saber, la necesidad de que los empleados para dar aviso previo de la instalación y el uso de la vigilancia, y no permitió que de cualquier excepción a esa garantía. Este punto, en nuestra opinión, es decisivo para un análisis jurídico eficaz y el hallazgo en el presente caso.

5. Por otra parte, el marco legal es de particular importancia en el contexto de las relaciones de trabajo, donde el empresario tenga poderes significativos con respecto a los empleados y cualquier abuso de los poderes debe ser evitado. Información sobre la aplicación de medidas de vigilancia es esencial para las personas afectadas sean capaces de hacer valer la totalidad de los derechos que están garantizados, como los derechos de acceso, de rectificación o de supresión en el respeto de los datos personales recogidos.

6. El fallo de los tribunales nacionales para lograr un justo equilibrio entre la los derechos que compiten partes es más evidente cuando se analiza la legislación nacional. En el caso de *S. y Marper v. Reino Unido* ([GC], núms. 30562/04 y 30566/04, TEDH 2008), la Corte llegó a la conclusión de que eran necesarias “reglas para el alcance y la aplicación de medidas” para proporcionar suficientes garantías contra el riesgo de abuso y arbitrariedad. Por lo tanto, a juicio de la Corte, “la protección de los datos personales es de importancia fundamental para el disfrute de su derecho de una persona al respeto de la vida privada y familiar, garantizado por el artículo 8”. Aunque la legislación que rige los datos personales ha creado una norma social, donde se reconoce que las personas pueden controlar la difusión de su imagen, este derecho no se concedió a los demandantes en este caso. Esto estaba en contradicción directa con la legislación nacional española en la sección 5 de la Ley de Protección de Datos. Si el marco regulatorio actual se tenga que ejecutar, a continuación, previo aviso se debe dar a las personas cuya imagen va a ser recogida y usada. Lamentablemente, no se dio ninguna de esas oportunidades a todos los empleados, ya que no se hicieron con anterioridad al tanto de la videovigilancia encubierta.

7. La mayoría de acuerdo en que la ley española exige que “es necesario informar a las personas afectadas, de manera clara y antes de la aplicación, de la existencia y condiciones de dicha recolección de datos”, lo que limita la invasión de la privacidad y dar a los empleados la oportunidad de regular su conducta. Este requisito claramente no se cumple en el presente caso. Sin embargo, la mayoría llegó a ocupar de que este era “sólo uno de los criterios a tener en cuenta con el fin de evaluar la proporcionalidad de una medida” (párrafo 131). Es cierto que la estructura clara de la Corte en la evaluación de cualquier interferencia (requisito de

evaluación anterior de la legalidad proporcionalidad) no se aplica en el presente caso ya que estamos hablando de obligaciones positivas y no interferencia; sin embargo, nos encontramos problemático que los tribunales nacionales no examinó si la

los solicitantes habían sido informados de la instalación de la videovigilancia encubierta. El Juzgado de lo Social, al juzgar la proporcionalidad de la medida, no se refirió expresamente a la alegación de los demandantes de que no habían sido informados de la vigilancia específica y antes de su puesta en práctica, como es requerido por la legislación nacional. En su lugar, simplemente se refirió a la sentencia n. 186/2000 del Tribunal Constitucional, que había tomado la opinión de que la cuestión de la información proporcionada por el empleador a los empleados y al comité de personal era una cuestión de legalidad ordinaria y no era pertinente en términos del derecho constitucional al respeto de vida privada. Por lo tanto, los tribunales nacionales no pudieron cumplir el marco legal que garantiza la protección de datos o para tener en cuenta el caso de los solicitantes de manera detallada e individual.

8. Nosotros también encontramos insatisfactoria la evaluación realizada por el interno tribunales al determinar si el video-vigilancia encubierta había sido necesario. El Tribunal confirmó que era una medida necesaria para la finalidad legítima perseguida, para descubrir que habían cometido robos en el supermercado. Sin embargo, el Tribunal no tuvo en cuenta si una medida menos restrictiva podría haber sido utilizado por el empleador para perseguir el mismo objetivo. Este fracaso adquiere una especial importancia a la luz de la conclusión de la mayoría que la cuestión de si habría sido posible “para establecer un sistema de vigilancia basado en métodos y medidas menos intrusivas” es un factor importante que debe evaluarse con el fin de garantizar la proporcionalidad de las medidas de vigilancia por vídeo encubiertas en el lugar de trabajo (párrafo 116).

9. Los tribunales nacionales tuvieron que considerar qué medidas alternativas han sido utilizados por el empleador para perseguir sus fines legítimos - medidas que al mismo tiempo habría tenido un impacto menos invasivo en el derecho de los empleados a que se respete su vida privada. El empleador tenía dos objetivos legítimos: por un lado, se quería evitar más robos, para lo cual una advertencia sobre el sistema de videovigilancia instalado habría sido suficiente. En segundo lugar, quería averiguar quién fue el responsable de las pérdidas que había sufrido en los últimos meses; aquí, previo aviso del video-vigilancia encubierta visible y no habría demostrado su utilidad. Sin embargo, ya que el robo cometido era un delito, el empleador podría tener, y debería haber, ido a la policía antes de tomar estas medidas por su propia iniciativa. La necesidad de esclarecer un delito no justifica la investigación privada, incluso en forma de video-vigilancia encubierta, lo que equivale a una medida excesivamente intrusivo y un abuso de poder. Al no condenar tal comportamiento cometido por particulares, la Corte está alentando a las personas a tomar los asuntos legales en sus propias manos. En cambio, corresponde a las autoridades competentes a tomar las medidas apropiadas, ya que están mejor equipados, tanto en términos de sus poderes para aplicar determinadas medidas y de su responsabilidad y obligaciones a seguir una guía sobre lo que es necesario en una situación como la actual.

10. La mayoría señala que “no puede aceptar la propuesta de que ... la más mínima sospecha de apropiación indebida o cualquier otras acciones ilegales por parte de los empleados podría justificar la instalación de videovigilancia encubierta por el empleador”, pero sin embargo, encontrar que “la existencia de una sospecha razonable de que una falta grave se ha cometido ... puede aparecer

a constituir una justificación de peso” para una medida de este tipo (párrafo 134). En nuestra opinión, en ausencia de un requisito de las garantías procesales claras, la existencia de una “sospecha razonable de falta grave” no es suficiente, ya que puede dar lugar a investigaciones privadas y podría ser utilizado como justificación en un inaceptablemente elevado número de casos. Si bien, en principio, el requisito de “sospecha razonable” es una salvaguardia importante, no es suficiente para proteger los derechos de privacidad cuando se enfrentan a la vigilancia electrónica de naturaleza encubierta. En circunstancias como las que en el presente caso, en que un empleador utiliza el vídeo-vigilancia encubierta y sin dar previo aviso a sus empleados, existe una necesidad de procedimientos de protección adicionales; similares a los requeridos en virtud de la Convención en el uso de vigilancia secreta en los procesos penales. requisitos de procedimiento que permitan una verificación fiable, por un tercero, de la existencia de una “sospecha razonable de falta grave”, y garantías contra la justificación de la vigilancia está dando “después del hecho”, que debería ser un requisito en virtud del artículo 8 del la Convención. Es sólo con la aplicación de estas garantías de procedimiento que podríamos aceptar fácilmente el juicio de la mayoría.

11. Por otra parte, a diferencia de la Cámara, la Gran Sala no pudieron **diferenciar el presente caso de la de Köpke (antes citada)**. En esa decisión sólo dos empleados eran sospechosos de haber cometido el robo en la empresa, mientras que en el presente caso todos los empleados habían sido objeto de vídeo-vigilancia encubierta instalado detrás de las cajas de los supermercados. Esta vigilancia ilimitada es mucho más significativo y por lo tanto debería haber dado un peso adicional por los tribunales nacionales y por esta Corte; sobre todo porque la vigilancia se prolongó durante toda la jornada laboral y las cámaras se posiciona de tal manera que los solicitantes, en su trabajo como cajeros, no podría haber evitado ser filmado. Tal una amplia colección de datos personales en relación con todos los solicitantes deben adecuadamente han sido reconocidos para determinar la proporcionalidad de la medida utilizada por el empleador.

12. Por lo que este caso se refiere a los empleadores privados, en nuestra opinión, la Corte tenía **confirmar, ampliar y transponer la Bărbulescu principios, tal como se establece en el apartado 121**, en relación con los casos de videovigilancia encubiertas tales como la actual. A pesar de que el caso no era específica para convertir la videovigilancia, se estableció un principio importante en relación con el grado de control que se puede ejercer por un empleador a sus empleados, así como una multitud de factores que los tribunales nacionales tienen que considerar con el fin de un justo equilibrio entre los intereses de las partes.

13. Otro factor que fue socavada en la evaluación de la mayoría era “las consecuencias de la vigilancia para el empleado sometido a ella”. En el caso de *Vukota-Bojić v Suiza* (No. 61838/10, 18 de Octubre de 2016), donde el Tribunal encontró una violación del artículo 8 de la Convención, el solicitante había sido identificado a través del uso de video-vigilancia encubierta, que había dado lugar en última instancia a una nueva evaluación de sus beneficios de seguro. En el presente caso, la mayoría encontró que aunque los demandantes habían sido despedidos tras el uso del video-vigilancia encubierta “, las grabaciones no fueron utilizados por el empleador para fines distintos a rastrear a los responsables de las pérdidas registradas de mercancías ya tomar medidas disciplinarias contra ellos”(párrafo 127). En nuestra opinión, aunque no se utiliza para ningún otro fin, la consecuencia de la recogida y el uso de estos datos personales no debería haber sido subestimado, especialmente teniendo en cuenta la amplia gama de posibilidades que ofrecen las tecnologías modernas posibles.

14. Criterios similares, de importancia para una evaluación de proporcionalidad en relación con el vídeo-vigilancia encubierta, se han desarrollado en otras jurisdicciones. Por ejemplo, en el caso de *R v. Oakes* ([1986] 1 SCR 103) el Tribunal Supremo canadiense considera los siguientes factores: si la medida es necesario para satisfacer una necesidad específica; si es eficaz en el cumplimiento de esa necesidad; y si la pérdida es proporcional al beneficio. Este es un enfoque adecuado para seguir con el fin de determinar si se ha producido un justo equilibrio entre los derechos de la Convención de la competencia. También hay que resaltar la conclusión de la misma corte en *Ross v. Rosedale Transport Ltd* ([2003]

CLAD N° 237) que “la vigilancia es un paso extraordinario que sólo puede corresponder a la necesidad que hay, de antemano, razonable y causa probable para justificarlo”.

15. En resumen, constatamos que tanto los tribunales nacionales y este Tribunal no pudieron un justo equilibrio entre los derechos del empleador y los derechos de los empleados. Al encontrar ninguna violación del artículo 8 de la Convención, la Corte ha decidido permitir el uso ilimitado de video-vigilancia encubierta en el lugar de trabajo sin dar suficientes garantías legales a aquellos cuyos datos personales serán recogidos y utilizados con fines desconocidos para ellos. Con la creciente influencia que tiene la tecnología en nuestra sociedad, no podemos permitir que los individuos toman la justicia en sus propias manos y permitir que el derecho a una vida privada en virtud del artículo 8 de la Convención a seguir siendo insuficientemente protegidos frente a tales nuevos retos.