

---

# URÍA MENÉNDEZ

Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictada el 17 de octubre de 2019, en el caso de López Ribalda y otros contra España (Solicitudes núms. 1874/13 y 8567/13)

17 de octubre de 2019

---

## El Tribunal Europeo de Derechos Humanos rectifica su criterio en el asunto López Ribalda contra España

---

En la sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (“**TEDH**”) dictada el 17 de octubre de 2019, en el caso de López Ribalda y otros contra España (Solicitudes núms. 1874/13 y 8567/13), se ha concluido, por 14 votos contra tres, que no existe ninguna violación del artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada y familiar) del Convenio Europeo de Derechos Humanos, (“**CEDH**”) y por unanimidad, que tampoco puede apreciarse la violación del artículo 6.1 (derecho a una audiencia imparcial).

El Tribunal ha determinado que los tribunales españoles habían sopesado cuidadosamente los derechos de los solicitantes y los del empleador, y que habían examinado en detalle la justificación para la utilización de medidas de control y vigilancia a través de video cámaras. Uno de los argumentos de los solicitantes fue que no habían sido advertidos de antemano de la supervisión, a pesar de que así lo establecía la Ley de Protección de Datos vigente en ese momento, pero el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictamina que dicha medida era claramente justificada por la existencia de sospechas legítimas de graves irregularidades y pérdidas. Por tanto, concluye que los tribunales españoles habían actuado correctamente, sin exceder su margen de apreciación, al considerar que la supervisión fue proporcionada y legítima.

Los hechos que dieron lugar al citado pronunciamiento fueron los siguientes. En 2009, todas las solicitantes estaban empleadas como cajeras o asistentes de ventas en una cadena de supermercados. Habiéndose notado descuadres de caja mensuales entre el inventario de la tienda y su ventas, así como pérdidas durante más de cinco meses, el gerente del supermercado instaló cámaras de videovigilancia en junio de ese año, además de unas visibles otras ocultas que enfocaban exclusivamente a las cajas. Poco después de instalar las cámaras, le mostró a un representante del sindicato algunas fotos de solicitantes y otro personal involucrado en el robo de bienes en la tienda. Tras un período de grabación, la compañía citó a las empleadas que aparecían implicados en los robos, y todas ellas reconocieron que se encontraban involucradas en los hechos. Catorce empleados, incluidos las solicitantes, fueron despedidos por razones disciplinarias. Los despidos disciplinarios fueron impugnados ante la jurisdicción social, siendo el principal argumento de las demandantes que la videovigilancia oculta había vulnerado el derecho a la protección de su intimidad.

Tanto el Juzgado de lo Social, como el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmaron la procedencia de los despidos al considerar, en síntesis, que el uso de la videovigilancia encubierta en el lugar de trabajo sin una comunicación previa era conforme al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, al resultar la medida proporcionada: estuvo justificada (debido a las fundadas sospechas de robo), era apropiada al objetivo legítimo perseguido, necesaria y proporcionada. Sin embargo, en un primer pronunciamiento el TEDH, en su Sentencia del 9 de enero de 2018, sostuvo, por seis votos contra uno, que se había vulnerado el artículo 8 CEDH al considerar que los tribunales españoles no mantuvieron un adecuado equilibrio entre el derecho a la vida privada de los trabajadores y el derecho a la propiedad privada del empresario. El TEDH descarta que el uso en juicio de la grabación constituyera una vulneración del derecho de defensa ex artículo 6.1 del CEDH.

El 28 de mayo de 2018, se aceptó la solicitud del Gobierno español de presentar el caso ante la Gran Sala.

En su sentencia 17 de octubre de 2019, el TEDH comienza señalando que los principios sentados en el asunto Barbelescu contra Rumania, puede ser transpuestos al ámbito de la videovigilancia en el lugar de trabajo. Con este fin, los tribunales nacionales tuvieron que considerar si los empleados habían sido informados de estas medidas de vigilancia; el alcance de la vigilancia y el grado de intrusión; la justificación para esto medido por motivos legítimos; la posibilidad de adoptar medidas menos intrusivas; las consecuencias de la supervisión para los empleados; y la existencia de salvaguardas apropiadas, en particular la información proporcionada o la posibilidad de presentar una queja.

El TEDH observa que desde el principio de sus actuaciones, los tribunales españoles identificaron claramente los diversos intereses en juego haciendo referencia explícita al derecho de las solicitantes a respetar sus vidas privadas y a buscar la adecuada ponderación entre este derecho y el interés del empleador para garantizar la protección de su propiedad y la buena marcha de su negocio. Los tribunales internos, continúa, tomaron en consideración también otros criterios, incluidos motivos legítimos que justificaban la vigilancia, tales como sospecha de robo. También subrayaron el alcance de la medida, señalando que cámaras enfocaban exclusivamente a las cajas. Se señala, además, que las solicitantes trabajaron en un área abierta al público. En este punto, el TEDH hace una distinción entre el grado de intimidad que un empleado puede esperar dependiendo de la ubicación. La expectativa puede ser muy alta en lugares de intimidad, como baños o vestuarios, donde se puede justificar una prohibición total de la videovigilancia, y puede ser alta en espacios de trabajo cerrados, como oficinas. Es, sin embargo, reducida en lugares visibles o accesibles para compañeros o para una amplia audiencia. Se pone en valor por el TEDH, igualmente, que la vigilancia duró solo diez días y que las grabaciones fueron vistas por un número reducido el número de personas.

Además, aunque las consecuencias del seguimiento para las solicitantes han sido significativas dado que fueron despedidas, los registros no fueron utilizados por el empleador para otros fines que aquellos vinculados con el objetivo de encontrar a los responsables de la pérdida de ingresos y ninguna otra medida hubiera permitido alcanzar dicho objetivo legítimo.

En cuanto a la alegación relativa a la falta de notificación a la vigilancia, el Tribunal considera que existe un amplio consenso internacional en torno a la obligación de notificación. De este modo, si falta dicha notificación, dice el TEDH, las garantías de otros criterios de privacidad resultan tanto más relevantes. Por ello considera que, sólo un imperativo preponderante relativo a la protección de los intereses públicos o privados importantes podría justificar la falta de información previa. Sobre esta base, señala que si bien la Corte no puede aceptar que la más mínima sospecha de que las irregularidades han sido perpetradas por los empleados pueden justificar la implementación de videovigilancia secreta por parte del empleador, la sospecha razonable de que se habían cometido graves irregularidades y el alcance de las mismas producidas en este caso pueden considerarse justificaciones serias. Más aún, como aquí ocurría, en el que se sospechaba acción concertada de varios empleados. Además, los solicitantes tenían otros medios solicitar la reparación de la presunta violación sus derechos en virtud de la Ley de Protección de Datos que, sin embargo, no lo han utilizado. Por todo ello, el TEDH concluye que las autoridades nacionales no exceden su facultad discrecional y que no hubo violación del artículo 8 CEDH.

Se analiza, finalmente, si el uso de grabaciones de vídeo como prueba ha afectado negativamente a la equidad del juicio en su conjunto vulnerando, así, lo establecido en el art. 6.1 CEDH. Tal posibilidad es descartada dado que los solicitantes tuvieron la oportunidad de oponerse a la utilización de pruebas y que los tribunales han dado una amplia argumentación para sus decisiones. El TEDH razona que las grabaciones no eran los únicos elementos del expediente y que las demandantes no han refutado su autenticidad y exactitud por lo que considera que se trataba de pruebas sólidas. Por otro lado, los Tribunales han tomado en cuenta para su decisión otros elementos, como por ejemplo, las declaraciones de las partes. El Tribunal concluye, por todo ello, que el uso de imágenes no socavó la equidad del procedimiento.

Las sentencias de la Gran Sala son definitivas e irrecurribles de acuerdo con lo establecido en artículo 44 CEDH.

## Abogados de contacto

---



**Ignacio García - Perrote**

**Socio, Madrid**

+34 91 586 07 59

Ignacio.garcia-perrote@uria.com



**Mario Barros**

**Socio, Madrid**

+34 91 586 45 54

Mario.barros@uria.com



**Juan Reyes**

**Socio, Barcelona**

+34 93 416 55 53

Juan.reyes@uria.com



**Ana Alós Ramos**

**Socia, Barcelona**

+34 93 4165 124

Ana.alos@uria.com

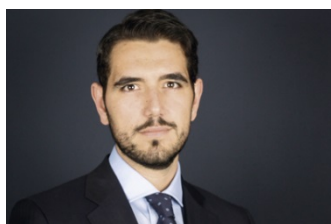


**Jorge Gorostegui**

**Counsel, Bilbao**

+34 94 479 49 91

Jorge.gorostegui@uria.com



**Raúl Boo**

**Counsel, Valencia**

+34 96 353 17 79

Raul.boo@uria.com

**BARCELONA  
BILBAO  
LISBOA  
MADRID  
PORTO  
VALENCIA  
BRUXELLES  
LONDON  
NEW YORK  
BOGOTÁ  
CIUDAD DE MÉXICO  
LIMA  
SANTIAGO DE CHILE  
BEIJING**

**[www.uria.com](http://www.uria.com)**

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico