

Roj: **STIS 426/2026 - ECLI:ES:TIS:2026:426**Id Cendoj: **33044440032026100003**Órgano: **Tribunal de Instancia. Sección de lo Social**Sede: **Oviedo**Sección: **3**Fecha: **02/03/2026**Nº de Recurso: **63/2026**Nº de Resolución: **80/2026**Procedimiento: **Derechos Fundamentales**Ponente: **MIGUEL ANGEL GOMEZ PEREZ**Tipo de Resolución: **Sentencia****TRIBUNAL DE INSTANCIA, SECCIÓN DE LO SOCIAL, PLAZA Nº3, OVIEDO****DEMANDA (DFU) Nº: 63/2026****SENTENCIA Nº 80/2026**

En Oviedo, a dos de marzo de dos mil veintiséis.

D. Miguel Ángel Gómez Pérez, Magistrado de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Oviedo, Plaza nº 3, ha examinado las presentes actuaciones de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Nº 63/26, en que ha sido demandante **SINDICATO CCOO DE ASTURIAS**, que comparece representado por la Letrada Dª Nuria Fernández Martínez, y demandada **MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.**, que comparece representada por la Letrada Dª Marta Santirso Suárez, habiendo sido parte el **MINISTERIO FISCAL**, que no comparece.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por turno de reparto correspondió el conocimiento de la demanda instada por SINDICATO CCOO DE ASTURIAS, frente a MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A., habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL, en la que se suplica que con estimación de la misma se declare vulnerado el derecho fundamental a la intimidad personal y propia imagen de los trabajadores de la empresa demandada, así como se declare vulnerados los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores, todo ello en relación a la instalación de cámaras de video vigilancia en el lugar de trabajo, ordenando el cese del comportamiento vulnerador del derecho fundamental y declarando la obligación de ésta de reponer a los trabajadores en su derecho a la intimidad, mediante la orden de desinstalación/apagado de las cámaras que vigilan el pasillo que lleva a los vestuarios de las mujeres y hombres y las que vigilan la entrada al comedor laboral, así como sea condenada la empresa a abonar una indemnización por daños y perjuicios por importe de 7501 euros.

SEGUNDO.-Se señaló para los actos de conciliación y juicio, que se celebraron el día señalado. En el acto del juicio la parte actora se ratificó en su pretensión. La empresa demandada formuló contestación en el sentido de oponerse a la demanda. Se recibió el juicio a prueba y se propuso documental y testifical, tras lo que informaron nuevamente las partes en apoyo de sus pretensiones, quedando los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-La empresa demandada MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A. se dedica a la fabricación y comercialización de productos lácteos, y dispone de un centro de trabajo en Ribera de Arriba, donde ocupa a una plantilla de unas 152 personas, representadas por un comité de empresa conformado por 4 delegados elegidos por CCOO, 3 por SOMA-FITAG-UGT y 2 por CSI.

Es de aplicación el convenio colectivo de Mantequerías Arias, S.A. publicado en el BOPA el día 9-8-2023 y con vigencia hasta el final de 2026.

SEGUNDO.-Las instalaciones de la empresa ocupan una superficie aproximada de 34000 metros cuadrados, de los que unos 13000 metros cuadrados pertenecen a la edificación donde se elaboran los productos.

Esta instalación dispone de varios sectores o naves, los principales dedicados a la fabricación como cámaras, empaquetado, tratamiento de leche, fabricación, empaquetado, envasado y almacén de "burgo", oficinas, etc.

En una zona dentro del edificio, pero apartada se encuentran el vestuario femenino, el vestuario masculino, y el comedor. Esta zona coincide con la zona de entrada al edificio.

En fecha indeterminada del año 2024, la empresa procedió a instalar cámaras de vigilancia dentro del edificio descrito, y para ello colocó en la entrada de la fábrica un dispositivo informativo.

Entre otras, instaló cámaras en el pasillo que lleva a los vestuarios de las mujeres y hombres, y en el pasillo que lleva al comedor. Con estas cámaras se puede vigilar perfectamente a las mujeres cuando entran en su espacio privado, y a toda la plantilla cuando entran en un lugar de descanso. En estos pasillos no hay advertencia de cámaras.

El comité de empresa no fue informado de la instalación de estas cámaras que vigilan la entrada a los baños y el comedor con carácter previo ni de forma expresa, clara y concisa. No se han podido formular alegaciones ni se ha negociado su instalación.

Los representantes de los trabajadores desconocen si las cámaras pueden grabar audio y/o video o no, o cuánto tiempo se guardan las grabaciones, ni tampoco quién es el encargado del tratamiento o quién puede observar desde su móvil o pc dichas imágenes.

TERCERO.-El comité de empresa presentó denuncia en Inspección de Trabajo por la colocación de estas cámaras de videovigilancia, y por la Inspección de Trabajo se emitió oficio el 4-6-2025 señalando que "sin perjuicio de que por esta parte considere oportuno la valoración de esta situación por la jurisdicción social, de conformidad con el art. 22 de la Ley 23/2015 de 21 de julio ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se procede a requerir a la empresa para que, en cumplimiento del art. 20.3 del ET se proceda a anular o retirar la cámara indicada al objeto de cumplir con el derecho de los trabajadores respecto a su intimidad".

En el oficio de la Inspección se deja constancia de que los responsables de la empresa fueron entrevistados por la Inspectora y que estos justificaron la posición de estas concretas cámaras de vigilancia en el pasillo de vestuarios y comedor debido a "unos robos que se produjeron en el vestuario y que su finalidad es disuasoria".

Pasado un tiempo durante el que la plantilla esperaba el cumplimiento del requerimiento, y la retirada de las cámaras, observaron que la empresa había hecho caso omiso al mismo, razón por la que el día 11-7-2025 preguntaron a la empresa por la retirada de las cámaras, contestando ésta que estaba en desacuerdo con la Inspección, que se hacía por los robos en los vestuarios y que el comité había sido informado.

La situación siguió igual, y el 8-10-2025 en el marco de una reunión entre las partes social y patronal, volvieron a preguntar por el asunto de la videovigilancia, en concreto, por las cámaras de la entrada al vestuario de mujeres y hombres y la que vigila la entrada al comedor.

La empresa contó que había hecho un escrito manifestando su disconformidad ante la Inspectora de Trabajo, y además que había hablado con ella por teléfono. En tal conversación, según la empresa, aquélla le había dicho que si el motivo de la instalación de estas concretas cámaras eran los robos, que entonces había cambiado de opinión y que el requerimiento quedaba sin efecto. Sin embargo, no consta que dicho requerimiento haya sido dejado sin efecto por la Inspección de Trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Los hechos declarados probados resultan de la valoración conjunta de la prueba practicada en el plenario, consistente en documental y testifical, conforme a lo previsto en el art. 97.2 de la LRJS, en relación con las alegaciones de las partes.

SEGUNDO.-En la demanda rectora del presente procedimiento se ejerce acción en materia de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, en relación a las cámaras que actualmente siguen vigilando a las trabajadoras y trabajadores que entran y salen de los vestuarios, así cuando entran en el comedor, por lo que considera el sindicato demandante que está siendo vulnerado el derecho fundamental a intimidad y a la propia imagen de estas personas, conforme al artículo 18 de la Constitución en que se recoge que "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen", por lo que solicita que se declare vulnerado dicho derecho fundamental a la intimidad personal y propia imagen de los trabajadores de la empresa demandada, así como se declare vulnerados los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores, todo ello en relación a la instalación de cámaras de video vigilancia

en el lugar de trabajo, ordenando el cese del comportamiento vulnerador del derecho fundamental y declarando la obligación de la empresa de reponer a los trabajadores en su derecho a la intimidad, mediante la orden de desinstalación/apagado de las cámaras que vigilan el pasillo que lleva a los vestuarios de las mujeres y hombres y las que vigilan la entrada al comedor laboral, así como sea condenada la empresa a abonar una indemnización por daños y perjuicios por importe de 7501 euros.

La empresa demandada se ha opuesto a la demanda, alegando, en primer lugar, que el origen de la instalación de las cámaras de videovigilancia se encuentra en la sucesión de robos y hurtos en los vestuarios del centro de trabajo, por lo que la empresa decidió tomar medidas para salvaguardar la seguridad de sus empleados y de los bienes de los mismos, así como evitar cualquier tipo de circunstancia que pudiera menoscabar el bienestar laboral en la compañía, por lo que tras valorar las distintas alternativas disponibles, la empresa opta por instalar cámaras de videovigilancia en el pasillo de acceso a los vestuarios y al comedor, ambas zonas de tránsito común, señalando que estas cámaras se encuentran instaladas exclusivamente en el pasillo, por lo que no graban en ningún momento imágenes del interior de los vestuarios, aseos ni comedor. Por otra parte, señala que la medida aplicada supera el triple juicio de proporcionalidad requerido por la jurisprudencia, resultando idónea, necesaria y proporcional, no existiendo medidas menos invasivas que pudiesen alcanzar el objetivo perseguido de proteger a los trabajadores y a su patrimonio personal. Asimismo, se manifiesta que por la demandada ha existido un total cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos, así como que también ha dado debido cumplimiento de la obligación de información al comité de empresa y a los trabajadores.

Así las cosas, hay que recordar que en procesos como el presente, en el que se alega la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, entra en juego la institución de la "inversión de la carga de la prueba", de manera que, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido la violación del derecho o libertad, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad no bastando, no obstante, con que el trabajador alegue la pretendida vulneración para la eficacia de la expresada inversión de la carga de la prueba, sino que debe probar uno o varios indicios de los que no llegue a poder presumirse de modo completo que existe la violación, pero de los que sí pueda deducirse la probabilidad de su existencia, siendo el hecho indiciario y la probabilidad el presupuesto para que opere la inversión de la carga de la prueba (sentencias del Tribunal Constitucional 80/2001, de 26 de marzo y 190/2001, de 1 de octubre).

En lo concerniente a la distribución de la carga de la prueba, señala la sentencia 92/09 del TC que, según reiterada doctrina, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del "onus probandi" no basta con que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, que se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.

En este sentido, la STSJ Madrid de 7-2-2006 señala lo siguiente: "Es sabido que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (por todas, SSTC 90/1997, de 6 de mayo [RTC 1997\90] , y 66/2002, de 21 de marzo [RTC 2002\66]). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre [RTC 2001\207]). El indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (SSTC 87/1998, de 21 de abril [RTC 1998\87] ; 293/1993, de 18 de octubre [RTC 1993\293] ; 140/1999, de 22 de julio [RTC 1999\140] ; 29/2000, de 31 de enero; 207/2001, de 22 de octubre; 214/2001, de 29 de octubre; 14/2002, de 28 de enero [RTC 2002\14] ; 29/2002, de 11 de febrero [RTC 2002\29] , y 30/2002, de 11 de febrero [RTC 2002\30]). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada".

Asimismo, en el artículo 181.2 de la LRJS se dispone expresamente que "En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Para apreciar la concurrencia de indicios, resulta relevante el criterio mantenido por el TC en sus Sentencias 17/2003, de 30 de Enero y 49/2003, de 17 de Marzo, según el cual: "tendrán aptitud probatoria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquellos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental. Esto es, son admisibles diversos resultados de intensidad en la aportación de la prueba que concierne a la parte actora, pero deberá superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria, pues de otro modo, si se funda la demanda en alegaciones meramente retóricas o falta la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma pueda distinguirse, haciendo verosímil la inferencia, no se podrá pretender el desplazamiento del "onus probandi" al demandado".

Por lo tanto, corresponde a los demandantes hacer alusión a los preceptos jurídicos que entiende violados o vulnerados y corresponde al demandado aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, en una inversión o distribución de la carga de la prueba que está fundada en la doctrina del Tribunal Constitucional, así como del Tribunal Supremo, por la que la prueba de la discriminación o cualquier otra vulneración de los derechos para quien la sufre es difícilmente practicable dado que normalmente la entidad demandada suele tener uso de poder de organización que puede ocultar cualquier motivación presentando una apariencia de licitud en una actuación contraria a todo ámbito de justicia. Es por ello que ante esos ataques que pueden sufrir los derechos fundamentales se libere a los titulares de una prueba exhaustiva del daño y de la motivación discriminatoria, sin que con ello se trate por tanto de imponer pruebas diabólicas de hechos negativos (la no discriminación u otros) sino la razonabilidad y proporcionalidad de medidas adoptadas y de su carácter totalmente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.

TERCERO.-En relación con el derecho fundamental a la intimidad y a la propia imagen, se debe partir del referido artículo 18 de la Constitución, en el que se establece que:

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

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

Como tiene establecida la doctrina constitucional, por todas, STC 29/2013, de 11 de febrero, "Está fuera de toda duda que las imágenes grabadas en un soporte físico (...) constituyen un dato de carácter personal que queda integrado en la cobertura del art. 18.4 CE, ya que el derecho fundamental amplía la garantía constitucional a todos aquellos datos que identifiquen o permitan la identificación de la persona y que puedan servir para la confección de su perfil (ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole) o para cualquier otra utilidad que, en determinadas circunstancias, constituya una amenaza para el individuo (STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 6), lo cual (...) incluye también aquellos que facilitan la identidad de una persona física por medios que, a través de imágenes, permitan su representación física e identificación visual u ofrezcan una información gráfica o fotográfica sobre su identidad". Asimismo, se señala (SSTC 144/1999, de 22 de julio, 292/2000, de 30 de noviembre, 196/2004, de 15 de noviembre o 29/2013 de 11 de febrero) que "la función del derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 CE es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad".

Por su parte, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores se establece que "El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad".

Finalmente, en el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establece lo siguiente.

"Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley".

CUARTO.-Aplicando tal doctrina y los preceptos legales citados al supuesto de litis y valorando lo actuado, debe concluirse que existen indicios suficientes de la vulneración del derecho fundamental a la intimidad y a la propia imagen de las personas trabajadoras de la empresa, en relación con la instalación de cámaras de videovigilancia en el pasillo que lleva a los vestuarios de las mujeres y los hombres y las que vigilan la entrada al comedor laboral. En efecto, se debe tener en cuenta conforme al citado artículo 89.2 de la Ley Orgánica de Protección de Datos que "En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos".

En este sentido, no cabe duda de que la colocación de unas cámaras que vigilan la entrada y salida de los vestuarios o comedor afecta al derecho a la intimidad y a la propia imagen de las personas trabajadoras, de manera que expresamente se prohíbe, en todo caso, la instalación de estas cámaras en estas zonas, lo que se debe interpretar, como señala la demandante, que también se debe aplicar a cuando se accede a esos lugares. Así se ha interpretado también por la Inspección de Trabajo en el oficio que se aporta como documento nº 7 del ramo de prueba de la parte actora, en que se indica que "(...) en este caso no se colocan dentro de estos recintos pero sí en un pasillo que da acceso a los mismos y aunque su finalidad sea evitar unos robos, por lo que se indicó, estos se produjeron en un momento puntual y no son algo habitual, habiendo ya cumplido las cámaras su función, por lo que podría valorarse como una situación contraria al derecho a la intimidad de los trabajadores".

La medida además no se puede justificar por lo alegado por la empresa acerca de la existencia de robos y hurtos de manera continuada en los vestuarios, puesto que no se ha acreditado esa continuidad, más allá de sustracciones puntuales según las testificales practicadas, siempre sin fuerza en las cosas ni violencia en las personas, de manera que se trataría de hurtos, por lo que la medida adoptada es claramente desproporcionada. Al respecto, no se aporta ninguna denuncia de las sustracciones, que siempre como se dijo según los testigos habrían sido sin fuerza ni violencia, siendo que por la empresa únicamente se aporta al respecto un comunicado de supuesto robo en una taquilla de los vestuarios de fecha 14 de noviembre de 2021 (documento nº 11 de su ramo de prueba), sin ninguna concreción temporal, cuando resulta que la colocación de las cámaras según declaró el testigo propuesto por la empresa, director de la fábrica, no fue sino hasta el año 2024, es decir varios años después, y sin que exista ninguna acreditación objetiva, como denuncia, atestado o testifical directa, de esa supuesta sustracción, y asimismo se aporta como documento nº 13 del ramo de prueba de la empresa otro comunicado de la dirección de fábrica a la plantilla del centro de fecha 19 de junio de 2025, sobre 3 supuestos nuevos robos en las 3 últimas semanas en el vestuario femenino de fábrica, de lo que tampoco existe ninguna acreditación objetiva, y ello demostraría además la falta de idoneidad y eficacia para evitar las sustracciones de la medida adoptada por la empresa respecto a esa colocación de cámaras en los pasillo de acceso a vestuarios y comedor, cuando además tampoco ni siquiera se indica ninguna sustracción ocurrida en el comedor. Lo anterior, sin que tampoco se haya intentado adoptar previamente otro tipo de medidas, no invasivas del derecho fundamental a la intimidad y la propia imagen de los trabajadores.

Asimismo, la instalación de dichas cámaras se ha realizado unilateralmente por la empresa sin la información de la misma a los trabajadores ni a su representación legal, en los términos exigidos por el referido artículo 89.2 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales, que, como se dijo, requiere informar a los mismos "con carácter previo", y de forma "expresa, clara y concisa", requisitos estos que evidentemente no se pueden considerar cumplidos con la comunicación al comité de empresa que se aporta con el documento nº 1 del ramo de prueba de la empresa, cuando la misma se realiza en fecha 14 de diciembre de 2022, y la colocación de las cámaras de acceso a vestuarios y comedor controvertidas en el presente procedimiento se produjo en el año 2024, por lo que la información no podía referirse a la instalación de unas cámaras que se produce varios años después, siendo que además se trata de una información sobre instalación de sistemas de

vigilancia que se hace de una manera genérica, y no cumpliría los requisitos de forma expresa, clara y concisa que se exigen en la normativa de protección de datos. En este sentido, el propio testigo que declara a propuesta de la empresa manifestó que se informó al comité de empresa de que iban a instalar las cámaras pero sin embargo también reconoce que ello no se recoge en el acta. Por las mismas razones, no puede considerarse como información válida, realizada en los términos exigidos legalmente, dos comunicaciones individuales que se aportan como documentos nº 6 y 7 del ramo de prueba de la demandada, pues se trata también de una información genérica.

El hecho de que los trabajadores ni su representación legal fueron debida y previamente informados de la colocación de las cámaras que vigilan el acceso a los baños o el comedor, ni que tampoco se negoció con ellos la instalación de dichas cámaras, viene corroborado por el dato de que por el comité de empresa se tuvo que presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo, que requirió a la empresa sobre que debía retirar las mismas al objeto de cumplir con el derecho de los trabajadores respecto de su intimidad, requerimiento que no se cumplió por la empresa y que no consta que haya sido dejado sin efecto por la Inspección de Trabajo, sin que se hayan por tanto acreditado las alegaciones de la empresa al respecto.

Por otra parte, los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados desconocen si las cámaras pueden grabar audio y/o video o no, o cuánto tiempo se guardan las grabaciones, ni tampoco quién es el encargado del tratamiento o quién puede observar desde su móvil o pc dichas imágenes. Al respecto, en la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias de fecha 23 de mayo de 2014, rec 797/2014, se indica en su fundamento jurídico primero que "En cualquier caso, se vulnera el derecho fundamental del art. 18.4 CE si el afectado desconoce qué datos se poseen por terceros, quiénes los poseen y sobre todo con qué fin, no siendo suficiente con que el tratamiento de datos resulte en principio lícito, por estar amparado por la ley".

QUINTO.-Reclama, finalmente, la parte actora una indemnización por los daños y perjuicios causados. El artículo 180 de la Ley reguladora de la jurisdicción social establece que, en el caso de que se estime la violación de derechos fundamentales, en la sentencia, además de ordenar el cese de ese comportamiento se deben reparar las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera. Recoge el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de abril de 2.022 "Por otro lado, como recientemente han recordado nuestras SSTs de 22 de febrero de 2022, y de 9 de marzo de 2022, la STS de 5 de octubre de 2017, contiene un resumen de la doctrina actual de la Sala en la materia, con cita de sentencias anteriores de la Sala en las que hemos dicho que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Reiterando esa doctrina, la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTs/Iª 27/07/06 Ar. 6548; y SSTs/4ª 28/02/08 -rec. 110/01-] (SSTs 21/09/09 -rcud 2738/08-; y 11/06/12 -rcud 3336/11)", de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada". 2.- Igualmente, hemos afirmado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de infracciones y sanciones del orden para las infracciones producidas en el caso, ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTs de 15 de febrero de 2012, Rcd. 6701; de 8 de julio de 2014, Rec. 282/13; de 2 de febrero de 2015, Rec. 279/13; de 19 de diciembre de 2017, Rcd. 624/2016 y de 13 de diciembre de 2018; entre muchas otras). Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente. 3.- Sin embargo, en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las

sanciones en la LisoS para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplía. Piénsese que, en estos momentos, la sanción por la comisión de una falta muy grave en materia laboral puede fijarse entre 7.501 euros y 225.018 euros, según el artículo 40 LISOS; y, al tiempo de producirse los hechos la horquilla de dichas sanciones estaba entre 6.251 euros y 187.515 euros. Por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización".

En el caso de autos, atendiendo a la conducta de la empresa y al mantenimiento en el tiempo de la violación del derecho fundamental a la intimidad y propia imagen, pese a la existencia de un requerimiento de retirada por la Inspección de Trabajo y de la voluntad contraria y reiteradamente manifestada por la plantilla y los representantes legales de los trabajadores con respecto a la instalación de dichas cámaras, procede imponer la sanción reclamada de 7.501 euros, pues se estima proporcionada y ajustada a derecho, con aplicación analógica de lo previsto en los artículos 8.11 y 40.1.c) de la LISOS.

En función de lo expuesto, procede la estimación de la demanda. En el mismo sentido se han pronunciado en casos similares las sentencias que se aportan por la parte demandante, y así, por ejemplo, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias de fecha 10 de diciembre de 2021, rec 1417/2021, en relación a cámaras de vigilancia de entrada a los vestuarios femenino y masculino y comedor del personal, sin información a los representantes legales de los trabajadores, en que se ha declarado la existencia de vulneración del derecho a la intimidad, de forma que se razona lo siguiente en el fundamento jurídico tercero:

"(...) En el caso que nos ocupa es de aplicación la LOPD, aprobada por Ley 3/2018 de 5 de diciembre que aunque entró en vigor el 7 de diciembre de 2018, se solapó con una buena parte del tiempo en el que se mantuvo la cuestionada cámara de videovigilancia (de abril 2018 a junio 2019) y también son plenamente aplicables, durante todo el periodo, los criterios jurisprudenciales referidos. En base a todo ello podemos llegar a las siguientes conclusiones:

1- Se ha incumplido el mandato contenido en el art. 89.2 de la vigente LOPD, al haberse probado que la videovigilancia de la empresa invadió espacios de privacidad de las personas trabajadoras protegidos de la videovigilancia (zonas de esparcimiento) a tenor del art. 89.2 LOPD.

2-Tampoco se ha informado a la representación social de la instalación de la cámara de videovigilancia en el interior del centro de trabajo (no del exterior), lo que a criterio de esta Sala vulnera la previsión contenida en el art. 89.1 LOPD en relación con la Doctrina constitucional existente en relación al derecho fundamental a la intimidad, siendo insuficiente los anuncios del exterior que se corresponden con otras cámaras (exteriores). Además, si lo que se pretendía, como dice la recurrente, era "proteger el sistema de control horario", ello evidencia un interés empresarial por controlar la actividad laboral (...)"

En el mismo sentido, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias de fecha 31 de mayo de 2021, nº 518/2021, que se cita en la demanda, así como en referido oficio emitido por la Inspección de Trabajo.

SEXTO.-Contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación, conforme a lo previsto en el artículo 191 de la LRJS.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMO la demanda presentada por **SINDICATO CCOO DE ASTURIAS**, frente a **MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.**, habiendo sido parte el **MINISTERIO FISCAL**, y se declara que por la empresa demandada se han vulnerado el derecho fundamental a la intimidad personal y propia imagen de los trabajadores de la empresa demandada, así como los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores, todo ello en relación a la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, y se ordena el cese del comportamiento vulnerador del derecho fundamental, con obligación de la demandada de reponer a los trabajadores en su derecho a la intimidad, mediante la orden de desinstalación/apagado de las cámaras que vigilan el pasillo que lleva a los vestuarios de las mujeres y hombres y las que vigilan la entrada al comedor laboral, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tales declaraciones y a adoptar las medidas

necesarias para su efectivo cumplimiento, así como a abonar una indemnización por daños y perjuicios por importe de 7501 euros.

Incorpórese esta sentencia al correspondiente libro, y notifíquese a las partes con indicación desde ya de que no es firme por caber interponer contra ella **RECURSO DE SUPLICACIÓN**, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de su notificación.

Adviértase igualmente, que el recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el derecho a la justicia gratuita, deberá depositar la cantidad de 300,00 euros en la Cuenta abierta en el Banco Santander a nombre de este Juzgado con el número 3360 0000 65 0063 26 acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el momento del anuncio, así como en el caso de haber sido condenado en Sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado con el número 3360 0000 65 0063 26 y en el mismo Banco la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si el ingreso se realiza mediante transferencia, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también el nº de cuenta de este juzgado que antecede. En todo caso el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del recurso al momento de su presentación.

La presente resolución será firme una vez haya transcurrido el plazo para interponer Recurso de Suplicación sin haberlo anunciado ninguna de las partes, sin necesidad de declaración expresa por parte de este Órgano Jurisdiccional.

Llévese el original de esta resolución al libro de Sentencias.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.