

**El límite entre vigilar y escuchar: grabar lo que haces no es lo mismo que grabar lo que dices. El audio exige una información mucho más específica, no siendo suficiente con poner un cartel de videovigilancia.**

**Magdalena Nogueira Guastavino**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.*

**Resumen:** *La Audiencia Nacional confirma la sanción de 6.000€ impuesta por la AEPD a una empresa que grababa imagen y voz a una trabajadora sin base jurídica suficiente. Mientras la videovigilancia puede ser legítima si se informa y es proporcional, la captación de audio es mucho más intrusiva y exige una justificación reforzada que en el caso no se cumplió.*

**Palabras clave:** *Protección de datos. Videovigilancia. Audio. Proporcionalidad. Control empresarial.*

**Abstract:** *The National High Court upholds the €6,000 fine imposed by the Spanish Data Protection Authority on a company that recorded both video and audio of a worker without a lawful basis. While video surveillance may be legitimate when properly notified and proportionate, audio recording is far more intrusive and requires a heightened justification, which was not met in this case.*

**Keywords:** *Data protection. Surveillance. Audio recording. Proportionality. Employer control.*

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00698](https://doi.org/10.55104/RJL_00698)

---

### I. Introducción

La controversia reside en la legalidad del uso de un sistema de videovigilancia en el centro de trabajo que, además de imagen, incorpora captación de sonido. La empresa utilizó una de las grabaciones para proceder al despido de una trabajadora por criticar a la empresa en la conversación que mantuvo con una cliente. Al margen del tema laboral, la trabajadora denunció a la empresa, quien fue sancionada por la AEPD al considerar que la grabación de audio carecía de base jurídica suficiente y resultaba desproporcionada. Recurrida la resolución de la AEDP, la Audiencia Nacional confirma el criterio administrativo y subraya que la captación de voz implica una intromisión significativamente más intensa que la imagen, que exige, por ello, una justificación reforzada que en el caso no concurría.

### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Audiencia Nacional, Sala de lo contencioso administrativo.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia de 29 de septiembre de 2025.

**Tipo y número de recurso:** recurso contencioso-administrativo núm. 1913/2022.

**ECLI:**ES:AN:2025:4102

**Ponente:** Ilma. Sra. Dña. María Nieves Buisan García.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El objeto del litigio es la [Resolución de la AEPD de 23 de agosto de 2022](#) por la que se impone a Elisa una multa de 6000 euros por infracción del art. 6 RGPD. Elisa es la responsable del sistema de videovigilancia instalado en su local sito en Gijón donde desarrolla su actividad económica. La sanción trae causa de la reclamación interpuesta ante la AEPD por quien fue empleada de Elisa en dicho local.

En el curso de la relación laboral, la empleadora Elisa entregó a la reclamante dos documentos informativos con los rótulos «Informar a los trabajadores sobre la instalación de cámaras (Control Laboral)» y «Manual informativo sobre el uso de sistemas de videovigilancia». En el primero, entregado el 06/06/2021, se comunica la instalación de la cámara de vigilancia «para las finalidades: garantizar la seguridad de los trabajadores, clientes, usuarios y todas aquellas personas que concurran al interior de las instalaciones de la empresa y para realizar un control de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa, durante el desarrollo de las funciones características de su puesto». Añadiendo que «la información obtenida y almacenada mediante sistema de grabación se utilizará exclusivamente para fines de prevención, seguridad, control de rendimiento laboral y protección de personas y bienes que se encuentren en el establecimiento o instalación sometida a protección». El documento «Manual informativo sobre el uso de sistemas de videovigilancia» firmado por la reclamante, incluía, entre otra, la información siguiente: «El uso de cámaras o videocámaras con fines de seguridad, implica en cualquier caso la captación, grabación y almacenamiento de imágenes que pueden contener datos de carácter personal. La captación o grabación *puede* consistir en un sistema de imágenes, asociado o no a la captación de voz. Tanto la imagen física como la voz de las personas constituyen datos de carácter personal...».

El sistema de videovigilancia disponía de captación de sonido, además de captación de imagen. Con ocasión de la grabación de una conversación mantenida por la reclamante con «la clientela», la empleadora entregó el 14/03/2022 carta de despido comunicándole la extinción de su relación laboral. Con independencia del proceso laboral, la trabajadora denunció a la empresa ante la AEPD por incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos. La resolución dictada por la Directora de la Agencia de Protección de Datos impone a Elisa, por una infracción del artículo 6 del RGPD tipificada en el artículo 83.5 a) del RGPD, y calificada como muy grave a efectos de prescripción en el artículo 72.1 b) de la LOPDGDD, una multa de 6.000 euros (seis mil euros). Es esta resolución la que se impugna ahora en el presente proceso en vía contencioso-administrativa.

La SAN CA centra el objeto del litigio en determinar si la grabación de la imagen y de la voz de la trabajadora- denunciante, por parte del sistema de videovigilancia instalado en el local (imprensa) donde prestaba sus servicios, ha vulnerado o no su derecho a la protección de datos personales. Para ello parte de la base, no discutida por las partes, de que tanto la imagen como la voz constituyen datos de carácter personal (art. 4.1 RGPD y doctrina de la Sala en las SSAN de 19/12/2018, Rec. 286/2017, de 27/12/2019, Rec.786/2018 y de 9 de enero de 2023 Rec. 1716/2021) en la medida en que permite identificar a la persona afectada (con remisión a la STJUE de 11 de diciembre de 2014 en el asunto C-212/13). A partir de ahí la Sala procede a llevar a cabo una labor de ponderación entre las facultades de dirección y control del empresario, plasmadas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, o bien los derechos fundamentales de la trabajadora, concretamente su derecho a la protección

de datos. A tal efecto, y tras transcribir el art. 20.3 ET y el art. 89 LOPDyGDD, procede a recordar la doctrina constitucional al respecto. En concreto, señala que la STC 119/2022 (licitud de prueba videográfica) establecía que, en el ámbito laboral, el tratamiento de datos personales puede entenderse implícitamente consentido si es necesario para la ejecución del contrato, pero que resaltaba que el deber de información seguía siendo esencial y debiera ser previo, claro y expreso, considerando la instalación de cámaras constitucional cuando se encuentre justificada por indicios de irregularidades, y resulte idónea, necesaria y proporcionada, y no se coloca en espacios de especial intimidad ni con uso generalizado. Asimismo, resume la doctrina de la STC 98/2000 como sentencia clave relativa a la grabación de audio, donde se afirma que tal medida solo es legítima si existe una necesidad empresarial acreditada y si no hay medios menos invasivos. En dicha sentencia, como se recordará, la captación de conversaciones de trabajadores y clientes se consideró desproporcionada y una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), en tanto afectaba a comunicaciones privadas irrelevantes para el control laboral, que impactaban en los derechos de intimidad de terceros (clientes) generando una vigilancia excesiva.

Aplicada la doctrina al caso enjuiciado, confirma la resolución de la AEPD. De este modo, considera que la trabajadora-denunciante si fue informada de la instalación de la cámara de vigilancia de grabación de imágenes para realizar control de rendimiento laboral durante el desarrollo de las funciones de su puesto. Sin entrar a valorar cada uno de los requisitos del test de proporcionalidad, resuelve que la grabación de imágenes considera que se cumplió con el test y demás garantías previstas en la jurisprudencia constitucional, por lo que se refiere a la captación de imágenes.

Pero no así en cuanto a la grabación de voz, de la que afirma que «al ser la misma más intrusiva que la mera captación de imágenes, requiere una mayor justificación debiendo ser especialmente valorada su necesidad, idoneidad y proporcionalidad, ya que en definitiva permite captar comentarios privados y conversaciones con clientes (tal y como aconteció en el supuesto enjuiciado)». Considera al respecto que «ni se informó de manera clara, precisa y concreta a la trabajadora de que se iba a grabar su voz, además de su imagen, a través del sistema de videovigilancia, ni tal medida era idónea y proporcionada para el fin perseguido consistente en el control de rendimiento laboral de la misma, sino que tal grabación de voz ha de considerarse excesiva y desproporcionada, vulneradora del derecho a la protección de datos de tal denunciante, en cuanto se permitió la escucha de conversaciones íntimas y personales que en el presente supuesto se materializó, al menos, en una conversación con una clienta», de todo lo cual concluye con la confirmación de la resolución y la infracción del artículo 6 del RGPD.

#### **IV. Posición de las partes**

##### *1. De la parte empresarial recurrente*

Sostiene que la captación de audio estaba justificada por fines de control en el centro de trabajo y solicita la anulación de la sanción impuesta por la AEPD.

##### *2. De la Abogacía del Estado (en representación de la AEPD demandada)*

Se interesa la desestimación de la demanda confirmando íntegramente la resolución impugnada por ser ajustada a Derecho, con expresa condena en costas a la parte recurrente.

#### **V. Normativa aplicable al caso**

- RGPD Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD): art. 5 (principios del tratamiento), art. 6 (licitud o base jurídica del tratamiento), art. 88 tratamiento de datos en el ámbito laboral interno.

- LO 3/2018 (LOPDGDD): art. 20 (tratamiento de datos con fines de videovigilancia), art. 89 (control laboral y videovigilancia), arts. 72 y 73 (sanciones graves)

- ET: art. 20.3

- Ley 39/2015 y Ley 40/2015 (procedimiento administrativo y régimen jurídico del sector público) aplicable al procedimiento sancionador.

## **VI. Doctrina básica**

La audiencia distingue entre videovigilancia con imagen (potencialmente legítima si existe información previa y proporcionalidad) y la captación de audio, que constituye un tratamiento mucho más intrusivo y exige una justificación reforzada y específica. La falta de base jurídica y de necesidad en la grabación de voz determina la confirmación de la sanción impuesta por la AEPD.

## **VII. Parte dispositiva**

La Audiencia Nacional desestima el recurso contra la sanción impuesta por la AEPD y confirma que la resolución administrativa es conforme a Derecho, imponiendo costas a la parte actora.

## **VIII. Pasajes decisivos**

- «Tanto la imagen como la voz constituyen datos de carácter personal (...) en la medida en que permite identificar a la persona afectada» FD 2

- (...) si bien la grabación de imágenes cumplió con dichos test de proporcionalidad y demás garantías previstas en la jurisprudencia constitucional anteriormente referida, no puede decirse lo mismo de la grabación de voz, pues al ser la misma más intrusiva que la mera captación de imágenes, requiere una mayor justificación debiendo ser especialmente valorada su necesidad, idoneidad y proporcionalidad, ya que en definitiva permite captar comentarios privados y conversaciones con clientes (tal y como aconteció en el supuesto enjuiciado). FD 4

- (...) ni se informó de manera clara, precisa y concreta a la trabajadora de que se iba a grabar su voz, además de su imagen, a través del sistema de videovigilancia, ni tal medida era idónea y proporcionada para el fin perseguido consistente en el control de rendimiento laboral de la misma, sino que tal grabación de voz ha de considerarse excesiva y desproporcionada, vulneradora del derecho a la protección de datos de tal denunciante, en cuanto se permitió la escucha de conversaciones íntimas y personales que en el presente supuesto se materializó, al menos, en una conversación con una cliente» FD 4.

## **IX. Comentario**

La Sentencia SAN que ahora se comenta alcanza una solución coherente con la doctrina constitucional asentada y el marco protector del RGPD. Probablemente por ello, la sentencia no hace ni el mínimo esfuerzo en argumentar por qué en el caso concreto no se cumple el test de proporcionalidad. En este sentido, la motivación judicial carece de la solidez y rigor que serían de esperar de acuerdo, también, con la doctrina consolidada del TC en materia de tutela judicial efectiva. Un razonamiento más completo habría exigido justificar por qué la captación de audio no era necesaria frente a alternativas menos intrusivas, qué concreta finalidad empresarial pretendía alcanzar y por qué la afectación a las conversaciones privadas de trabajadora y terceros resulta constitucionalmente intolerable.

Como es sabido, el art. 89.3 LOPDyGDD prevé que la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admite «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» (es decir, información previa, expresa, clara y concisa a trabajadores y, en su caso representantes, matizada cuando se capta la comisión flagrante de un acto ilícito bastando el cartel en el caso de las imágenes). No consta que concurriese una finalidad vinculada a la seguridad ni que se motivara dicha necesidad más allá de la referencia contenida en el documento informativo facilitado a la trabajadora. Esta ausencia de justificación explícita cuestiona la adecuación de la base jurídica inicialmente invocada para la grabación de voz y, en consecuencia, su legitimidad conforme al principio de minimización y al requisito de que el tratamiento responda a una finalidad determinada y suficientemente documentada (arts. 5.1.b y 6 RGPD). La falta de concreción podría además comprometer el requisito de transparencia del art. 13 RGPD, en la medida en que el personal afectado no habría sido informado de manera clara sobre la finalidad real del tratamiento. Frente a ello, la sentencia se limita a concluir que «ni se informó de manera clara, precisa y concreta a la trabajadora de que se iba a grabar su voz, además de su imagen, a través del sistema de videovigilancia» pese a que la documentación facilitada mencionaba expresamente esa posibilidad. De los datos que constan lo cierto es que bastaba con poner de manifiesto que la información proporcionada a la trabajadora era ambigua en tanto se señalaba que el sistema «puede» incluir audio, «asociado o no», lo que no permitía clara certeza sobre la captación de voz. De este modo, la ausencia de información inequívoca impediría considerar la medida lícita desde el inicio (arts. 5 y 13 RGPD, 89.1 LOPDyGDD)

Por otro lado, la sentencia se limita a concluir también que «ni tal medida era idónea y proporcionada para el fin perseguido consistente en el control de rendimiento laboral». En cuanto a la idoneidad se podría haber explicado por qué la grabación de voz no contribuye de forma relevante a la finalidad declarada (control del rendimiento laboral) por ejemplo señalando que la finalidad excede de la permitida por la norma; respecto a la necesidad de la medida se podía haber argumentado expresamente que la empresa no acreditó medios menos intrusivos, por ejemplo, sin grabación 24/7, tiempo, modo, lugar, o dejando claro que ya existían medidas menos agresivas como el control del rendimiento mediante imágenes sin audio o alternativas como la supervisión presencial o documental. Finalmente, en la proporcionalidad en sentido estricto se podía haber valorado más detalladamente el impacto de la grabación de voz sobre los derechos fundamentales en tanto la medida no solo controla actos visibles, sino también pensamientos, opiniones y comunicaciones privadas irrelevantes para la prestación laboral, generando un efecto inhibitorio permanente sobre la libertad de expresión de trabajadores y clientes, quienes también en las conversaciones grabadas pueden ver afectado su derecho a la intimidad. Frente a ello, el beneficio empresarial consistente en un mayor control o prevención de conflictos resulta marginal y no compensa la intensidad de la injerencia. La empresa ya tenía sistemas de control suficientes por lo que el audio actúa como vigilancia reforzada sin justificación,

Estos requisitos de la prueba de proporcionalidad fácilmente se cohonestan con los principios del RGPD y la LOPDyGDD. En particular, podía haberse explicitado la vulneración del principio de minimización de datos del artículo 5.1 c) RGPD, al tratar información no necesaria ni pertinente para la finalidad perseguida; la ausencia de una base jurídica específica en el artículo 6 RGPD para el tratamiento de sonido con fines disciplinarios; y el incumplimiento del principio de intervención mínima del artículo 89.3 LOPDyGDD, cuyo estándar es más exigente que el aplicable a la mera captación de imágenes. Finalmente, podría haber desarrollado la afectación a derechos e intereses de terceros (clientes) cuyos datos personales también fueron tratados sin información previa ni habilitación legal suficiente, así como la eventual obligación empresarial de realizar una evaluación de impacto conforme al artículo 35 RGPD, dada la naturaleza sistemática, continua e intrusiva de la captación de comunicaciones verbales.

La resolución impugnada de la AEPD pone de manifiesto otro dato relevante ausente en la sentencia, cual es la carencia de base jurídica específica para la captación de voz considerando que no es válido el art. 20.3 ET porque ignora sus límites (dignidad, proporcionalidad, finalidad), por lo que incluso si hubiera superado el

test de proporcionalidad, la medida incurriría en ilicitud por falta de base jurídica con la infracción del art. 6 RGPD que es por lo que se condena a la empresa y se ratifica la sanción en el contencioso.

Por otro lado, y desde la perspectiva laboral, la sentencia podría también cuestionar, siquiera de manera indirecta, la validez de la prueba recabada para fundamentar el despido disciplinario. Si la captación de la voz se considerase ilícita conforme a la normativa de protección de datos, dicha grabación podría ser calificada como prueba ilícita, lo que limitaría la capacidad del empleador para sustentar la medida disciplinaria adoptada, especialmente si constituía el único elemento probatorio disponible. Asimismo, la resolución de la AEPD aunque no contenida en la sentencia, presenta el interés de delimitar el alcance del poder de control del empresario previsto en el artículo 20.3 ET. Se recuerda que dicho poder no habilita cualquier forma de vigilancia, y menos aún aquellas que invaden contenidos comunicativos. Para la resolución, la distinción entre datos visuales y datos sonoros adquiere relevancia constitucional: el audio no solo identifica, sino que revela conversaciones, opiniones o contenidos privados, afectando de manera más vigorosa a derechos fundamentales y requiriendo un estándar de proporcionalidad más estricto. Por último, la resolución impugnada y la sentencia tienen implicaciones prácticas en *compliance* laboral y gestión de datos en sectores con atención al público, donde la tentación de grabar conversaciones puede justificarse genéricamente por motivos de seguridad o calidad del servicio. La AEPD, confirmada su resolución por la SAN, rechaza que la existencia de un riesgo general legitime la captación de audio y anticipa límites relevantes para tecnologías emergentes de monitorización, desde sistemas híbridos de grabación hasta herramientas de análisis de voz o supervisión algorítmica. De este modo, el fallo ratificando la resolución de la AEPD actúa como elemento modulador frente a escenarios de vigilancia excesiva y refuerza la necesidad de preservar un espacio mínimo de intimidad comunicativa en el trabajo.