



Se consulta si la incorporación de la fotografía de empleado público como foto de perfil en su correo electrónico por parte de la empresa, resulta adecuado a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

Sobre esta cuestión ya se ha pronunciado esta Agencia Española de Protección de datos en su informe de 12 de julio de 2012 en los siguientes términos:

“I

Se plantea en la presente consulta si cabe la incorporación de la fotografía de los empleados públicos que prestan servicios para ella en el fichero de personal, sirviendo así como mecanismo de identificación de los empleados en el organigrama, en el correo electrónico interno y en otras informaciones recogidas en la intranet corporativa. Todo ello, de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal (LOPD) y su normativa de desarrollo.

*En primer lugar, queremos comenzar indicando que la obtención de la fotografía por parte del organismo autónomo consultante para su incorporación al organigrama, correo electrónico interno y otras informaciones en la intranet corporativa constituye un **tratamiento de datos de carácter personal**. Por un lado, la fotografía es indudablemente un dato de carácter personal, siendo subsumible en el concepto del art. 3.a) LOPD como “información concerniente a personas físicas identificables”, y así especificado en el art. 5.1.f) del Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre (RDLOPD) como información “fotográfica”. Y por otro lado esta actuación engloba un verdadero tratamiento, definido en el art. 3.c) LOPD “Operaciones y procedimientos técnicos de carácter*



automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, bloqueo y cancelación, así como las cesiones de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias.

*Para que pueda tener lugar el tratamiento de datos personales, el que realiza el tratamiento debe estar suficientemente **legitimado** en los términos del art 6 LOPD. En el caso que nos ocupa podría ser de aplicación el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 15/1999 dispone que “No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal (...) se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento”. Del escrito de consulta entendemos que la medida va a ser aplicada a todos los empleados públicos, tanto funcionarios como personal laboral, pudiendo ambos quedar incardinados en el mencionado precepto, bien como partes de una relación administrativa, bien de una relación laboral. En este sentido, el Dictamen 15/2011 sobre la definición de consentimiento del Grupo de Trabajo creado al amparo del art. 29 de la Directiva 95/46/CE – cuyas conclusiones no son vinculantes, pero sirven de importante criterio interpretativo – alude a datos que, en el contexto laboral, sean necesarios para el desempeño de las funciones del empleado, quedando amparados en el artículo 7.b) de la Directiva 95/46/CE (equivalente al art. 6.2 LOPD) esto es, tratamiento necesario para la ejecución de un contrato.*

*Por tanto, en este caso no sería necesario recabar el consentimiento de los afectados, sin perjuicio del necesario cumplimiento del **deber de informar** a los mismos en los términos exigidos por el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, que la consulta afirma haberse cumplido en este caso. Sin embargo, en relación con este deber de informar no podemos dejar de destacar que la consulta señala que “tal obligación ha sido cumplimentada mediante los formularios cuya copia se acompaña”, pero en la petición de informe no constan tales formularios, habiéndose únicamente recibido el escrito de consulta. En cualquier caso, entendemos que el deber de informar será cumplido cuando se ofrezca información en el momento de inicio de la relación administrativa o laboral, o bien si la misma ya existiera, en el momento de aportar la fotografía. Y deberá tener como contenido mínimo el indicado en el art. 5 LOPD, destacando la indicación de quién es el responsable del fichero y del modo de ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición.*

II

*Sentado lo anterior, todo tratamiento de datos de carácter personal ha de ajustarse a los principios consagrados en la legislación reguladora. El artículo 4.1 LOPD, que consagra el denominado **principio de proporcionalidad** en el tratamiento, establece que “los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido”. De ello se deriva la necesidad de que el tratamiento de un determinado dato de carácter personal, (como sería, en este caso, los datos fotográficos de los empleados públicos afectados) deberá ser proporcionado a la finalidad que lo motiva.*

De este modo, si dicha finalidad pudiera ser suplida por la realización de una actividad distinta al citado tratamiento, sin que dicha finalidad sea alterada o perjudicada, debería optarse por esa última actividad, dado que el tratamiento de los datos de carácter personal supone, tal y como consagra nuestro Tribunal Constitucional, en Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre, una limitación del derecho de la persona a disponer de la información referida a la misma.

La cuestión sobre la incorporación de la fotografía a los medios de identificación al personal de una empresa ya ha sido tratada en anteriores informes de esta Agencia, de forma muy similar al tratamiento de otros datos personales de los empleados, es decir, examinando su proporcionalidad en relación con la finalidad perseguida. Así, en informe de 10 de abril de 2006 – citado por los de 12 de mayo y 3 de agosto del mismo año –, respecto del número del DNI como método de identificación de los empleados afirmábamos: “En el caso sometido a la presente consulta, si la finalidad que motiva el tratamiento es la identificación del trabajador como tal, y existiendo en muchas ocasiones un número indeterminado de personas con idénticos nombres y apellidos, a nuestro juicio, no resultaría contrario a la normativa sobre protección de datos de carácter personal, la inclusión del dato correspondiente al número del D.N.I. de la persona a cuyo nombre se expide la mencionada tarjeta identificativa. En consecuencia, se considera que la inclusión, en el presente caso, del dato de D.N.I. en las tarjetas identificativas del personal no vulnera el anteriormente señalado principio de proporcionalidad, al no resultar

dicho tratamiento excesivo para la finalidad de identificación del personal. Igual argumentación cabe aplicarse a la inclusión en las tarjetas identificativas de la fotografía del trabajador, no pudiendo al misma considerarse excesiva a los efectos previstos en el artículo 4.1 de la Ley Orgánica 15/1999”

Específicamente en relación con la fotografía de los empleados, en un supuesto muy similar al ahora sometido a informe, el de 22 de noviembre de 2010 señaló: “En el presente supuesto, la finalidad que justifica la inclusión de los datos del Documento Nacional de Identidad y la fotografía de los trabajadores en sus tarjetas es precisamente garantizar su identificabilidad en el desempeño de sus funciones, por lo que el tratamiento de los datos puede considerarse amparado por el citado artículo 6.2 de la Ley Orgánica, sin que sea necesario recabar el consentimiento de los afectados, sin perjuicio del necesario cumplimiento del deber de informar a los mismos en los términos exigidos por el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999.

En consecuencia, en virtud del criterio establecido por la Agencia Española de Protección de Datos en el informe anteriormente expuesto podemos concluir que la inclusión del Documento Nacional de Identidad y la Fotografía en las tarjetas identificativas de los trabajadores se adecuará a la Ley Orgánica 15/1999, siempre que la finalidad sea identificar a los trabajadores, tal y como ha quedado señalado”.

En el supuesto de hecho planteado, si la finalidad que motiva el tratamiento es la identificación del trabajador como tal, existiendo en ocasiones un número indeterminado de personas con idénticos nombres y apellidos, y existiendo también una organización amplia y distribuida en diversas dependencias, entendemos que no resultaría contrario a la normativa sobre protección de datos de carácter personal la inclusión del dato correspondiente a la fotografía del trabajador a efectos identificativos. En consecuencia, se considera que la inclusión de dicho dato no vulnera el anteriormente señalado principio de proporcionalidad, al no resultar dicho tratamiento excesivo para la finalidad de identificación del personal. Condicionado, claro está, al uso de la fotografía en el ámbito estrictamente interno del Organismo Autónomo consultante, puesto que cualquier uso de la fotografía fuera del ámbito de la intranet corporativa podría constituir una cesión.”