



Expediente N°: E/09554/2018

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos ante la entidad **ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EXPERTOS TÉCNICOS INMOBILIARIOS** en virtud de denuncia presentada por Doña **A.A.A.** y teniendo como base los siguientes

HECHOS

PRIMERO: Con fecha **13/08/18** tuvo entrada en esta Agencia escrito de Dña. **A.A.A.** (en lo sucesivo la denunciante) frente **ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EXPERTOS TÉCNICOS INMOBILIARIOS** en lo sucesivo (el/la denunciado/a) en el que denuncia de manera sucinta:

“intromisión en mi privacidad e intimidad mediante la instalación de cámara de video-vigilancia en mi puesto de trabajo, (...), que en ningún momento ha sido homologada ni autorizada ...” (folio nº 1).

SEGUNDO: En fecha **05/10/2018** se da traslado de la reclamación a la parte denunciada para que alegue lo que estime oportuno en relación a los hechos, en concreto que el sistema instalado se ajusta a la legalidad vigente.

TERCERO: Consultada la base de datos de este organismo, no consta que se haya realizado respuesta alguna, si bien consta acreditada la retirada efectiva de las cámaras en cuestión.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

De acuerdo con los poderes que el artículo 58.2 del RGPD reconoce a cada autoridad de control, es competente para iniciar este procedimiento la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos, de conformidad con el artículo 12.2, apartados i) y j) del Real Decreto 428/1993, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia de Protección de Datos (en adelante, RD 428/1993).

II

En el presente caso, se procede a examinar la reclamación de fecha **13/08/2018** por medio de la cual la parte reclamante traslada como hecho principal:

“intromisión en mi privacidad e intimidad mediante la instalación de cámara de video-vigilancia en mi puesto de trabajo, (...), que en ningún momento ha sido homologada ni autorizada ...” (folio nº 1).

La instalación de cámaras de video-vigilancia en los lugares de trabajo (vgr. Empresas, etc) cabe indicar no está prohibido en nuestro ordenamiento jurídico, si bien se deben de tener en cuenta los límites impuestos por la normativa en vigor.

Las empresas deben colocar un cartel informativo en zona visible indicando que se trata de zona video-vigilada, bastando este aspecto para que el trabajador (a) se considere informado de que su imagen está siendo tratada.

El artículo 20 apartado 3º ET (estatuto Trabajadores) dispone:

*“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” (* la negrita pertenece a este organismo).*

Al instalar cámaras de Videovigilancia en el centro de trabajo es conveniente informar a los empleados sobre la existencia de esas cámaras.

Con la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos - **RGPD**), se vienen a modificar aspectos relevantes de la legislación española que influyen, de manera directa, sobre los derechos de los afectados.

En particular, el art. 88 del RGPD sobre las normas específicas que cada Estado miembro puede desarrollar, éstas deberán garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular:

“Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados, así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.”

No cabe duda de que el espacio que podrá ser grabado sólo comprende el puesto de trabajo y los espacios comunes sin que comprendan, en ningún caso, ubicaciones tales como vestuarios, baños y/o zonas de esparcimiento, de ser así, se vulneraría el derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen del trabajador, protegido por el art. 18.1 de la CE, y desarrollado por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, en cuyo artículo 7, establece:

*“Tendrán la consideración de **intromisiones ilegítimas** en el ámbito de protección delimitado por el artículo segundo de esta Ley: 5. La captación,*

reproducción o publicación por fotografía, filme, o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos.”.

Con la STC 39/2016, de 3 de marzo, Recurso de amparo 7222-2013, el Tribunal declaró válidas unas imágenes que demostraban el incumplimiento laboral de unas trabajadoras, al entender cumplido el requisito informativo, exclusivamente con la colocación de la cartelería específica de “zona videovigilada” en los accesos al comercio, llegando a sostener que *“En todo caso, el incumplimiento del deber de requerir el consentimiento del afectado para el tratamiento de datos o del deber de información previa sólo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada”*. Rebajando el derecho a la autotutela informativa a límites por debajo de la Ley, que requiere que la información sea expresa, precisa, clara e inequívoca, como también se sostuvo en la STC 29/2013.

En paralelo, las resoluciones del Tribunal Supremo tampoco han mostrado mayor uniformidad y venían a resolver la cuestión de licitud aplicando el **juicio de constitucionalidad**, en especial, tras la STC 39/2016, dejando a la interpretación valorativa de cada juzgador si superaba o no los cánones constitucionales, sin que pudiera aplicarse unas garantías mínimamente objetivas, lo que ha dado lugar a resoluciones de toda índole.

En líneas generales el Tribunal Supremo avala que se pueda vigilar a los empleados del Centro de trabajo sin necesidad de comunicárselo, bastando el cartel informativo en zona visible (Sentencias del Tribunal Supremo, de fechas 31 de enero de 2017 (Recurso nº 3331/2015, 1 de febrero (Recurso nº 3262/2015) y 2 de febrero (Recurso nº 554/2016).

La Sala de lo Social entiende que el tratamiento de las imágenes obtenidas, dirigido al control de la actividad laboral, no hay que someterlo al consentimiento previo de los trabajadores/as porque está dirigido exclusivamente al cumplimiento del Contrato de Trabajo, añadiendo además que **“el consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica el reconocimiento del poder de dirección del/a empresario/a”**.

Recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, Sala de lo Social, Sección1ª, de 11 de abril de 2018, viene a decir: *“La doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre el previo conocimiento por los trabajadores de la instalación de las cámaras de vigilancia han resultado afectadas, en opinión de la Sala, por la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018 (TEDH 2018, 1) (Sentencia Asunto López Ribalda y otros, 1874/13 y 8567/13). En esa sentencia, que el recurrente invoca en su escrito de interposición, el TEDH declara que la medida adoptada por el empleador (instalación de cámaras de vigilancia en un supermercado) no fue proporcional, vinculando dos hechos: por un lado, el incumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos (RCL 1999, 3058) (artículo 5) al no informar a los trabajadores de la instalación de las cámaras ocultas; y, por otro, el carácter indiscriminado de las grabaciones, las cuales afectaron a todos los trabajadores que laboraban en las cajas, se prolongaron durante semanas y abarcaron la totalidad de la jornada. Es decir, a pesar de las sospechas del empleador, el TEDH no legitima una grabación ilimitada*

sin informar previamente a los trabajadores. De acuerdo a su doctrina sobre el artículo 8 del CEDH (RCL 1999, 1190, 1572) (derecho al respeto a la vida privada y familiar) la sentencia del TEDH considera que la instalación (sin entrar ahora en si era conocida o no) afecta muy directamente a la vida privada del trabajador por entrar directamente en ésta, aunque sea en el marco de una relación de trabajo, ya que se trata del control, seguimiento, y recogida de información, "de la conducta de una persona en su lugar de trabajo, que no puede eludir por estar obligada, en virtud del contrato de trabajo, a realizar el trabajo en ese lugar".

III

En el presente caso, consta acreditado que se ha procedido a la retirada de las cámaras por el responsable designado a tal efecto, de manera que a día de la fecha no puede hablarse de una hipotética afectación de derechos en el marco de la protección de datos.

La retirada de la cámara (s) supone que no se puede llegar a determinar si la misma "trataba datos de carácter personal" o si cumplía una mera función disuasoria, careciéndose de prueba de cargo que desvirtúe la presunción de inocencia en este caso.

De manera que según criterio de este organismo, cuando se proceda a instalar cámaras de video-vigilancia se debe instalar en zona visible (entrada de la empresa) cartel informativo indicando que se trata de una zona video.-vigilada, evitando la captación de espacios reservados e informando a los representantes y organizaciones sindicales oportunas (vgr. documento informativo en tablón de anuncios, Intranet de la empresa, carta certificada, etc), así como en su caso sobre **la finalidad** en la utilización de las imágenes (vgr. control laboral, régimen disciplinario, etc).

Las cámaras pueden obtener imágenes del espacio dónde se desarrolle la actividad laboral, pero no pueden estar enfocadas de manera directa al monitor de trabajo de los empleados (as).

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado, por la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos,

SE ACUERDA:

- **PROCEDER AL ARCHIVO** de las presentes actuaciones.
- **NOTIFICAR** la presente Resolución a **ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EXPERTOS TÉCNICOS INMOBILIARIOS** y a Doña **A.A.A.**.

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 37 de la LOPD, en la redacción dada por el artículo 82 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la presente Resolución se hará pública, una vez haya sido notificada a los interesados. La publicación se realizará conforme a lo previsto en la Instrucción 1/2004, de 22 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre publicación de sus Resoluciones y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento de desarrollo de la LOPD aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 diciembre.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa (artículo 48.2 de la LOPD), y de conformidad con lo establecido en los artículos 112 y 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución o directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, según lo previsto en el artículo 46.1 del referido texto legal.

Mar España Martí
Directora de la Agencia Española de Protección de Datos