

- Expediente N.º: EXP202203617

RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Del procedimiento instruido por la Agencia Española de Protección de Datos y en base a los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO: A.A.A. (en adelante, la parte reclamante) con fecha 18/03/2022 interpuso reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos. La reclamación se dirige contra **B.B.B.** con NIF *****NIF.1** (en adelante, la parte reclamada). Los motivos en que basa la reclamación son los siguientes:

La parte reclamante manifiesta que hasta el *****FECHA.1** fue trabajadora de la empresa de la parte reclamada, fecha en la que le fue notificado su despido disciplinario a partir del acceso al contenido de grabaciones de voz procedentes del sistema de videovigilancia con el que cuenta su centro de trabajo, extremo, la grabación de audio por parte de dicho sistema, del que no fue informada la parte reclamante, entendiéndose que dicha circunstancia es contraria a la normativa de protección de datos.

Detalla que esas grabaciones corresponden a una conversación mantenida con un familiar el día 02/03/2022, la cual tuvo lugar dentro del local y fuera del horario laboral; y otra que mantuvo con una cliente al día siguiente, a la que comentó que una de las máquinas le impedía elaborar bien los trabajos. Según la parte reclamante, se trata de dos conversaciones privadas que fueron grabadas por el sistema de videovigilancia, como desvela la parte reclamada en los mensajes enviados por Whatsapp que adjunta.

Añade que la información que le fue entregada sobre el citado sistema de videovigilancia no aclara si se graba o no la voz.

Con su reclamación aporta la documentación siguiente:

. Conversación de Whatsapp en la que la parte reclamada alude a las conversaciones mencionadas. Se trata de una transcripción de esta supuesta conversación recogida en un folio en blanco sin nada que acredite su autenticidad.

. Imagen de una carta de despido, fechada el *****FECHA.1**, en la que consta manuscrita la firma de la parte reclamante en la misma fecha, como justificante de su entrega a la interesada. En esta carta se comunica la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, motivado por una *“caída del rendimiento laboral”* y *“un mal uso de la maquinaria”*, comprobado mediante las grabaciones de 02/03/2022. Se hace referencia, asimismo, a la grabación de una conversación en la que la parte reclamante *“se queja a una clienta sobre el estado de la maquinaria de la empresa, culpando a la misma de los errores en los pedidos”*.

. “Manual informativo sobre el uso de sistemas de videovigilancia” facilitado por la parte reclamada a la parte reclamante, relativo al sistema de videovigilancia instalado en el centro de trabajo en el que desarrollaba su actividad la parte reclamante como empleada, en el que consta la firma manuscrita de la parte reclamante. Parte de la información contenida en este documento consta reseñada en el Hecho Probado Tercero.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 65.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD), se dio traslado de dicha reclamación a la parte reclamada, para que procediese a su análisis e informase a esta Agencia en el plazo de un mes, de las acciones llevadas a cabo para adecuarse a los requisitos previstos en la normativa de protección de datos.

El traslado, que se practicó conforme a las normas establecidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPACAP), fue recogido en fecha 30/03/2022 como consta en el acuse de recibo que obra en el expediente.

Con fecha 08/04/2022 se recibe en esta Agencia escrito de respuesta en el que la parte reclamada pone de manifiesto lo siguiente:

“. El responsable del tratamiento del sistema de videovigilancia; **B.B.B.**, con NIF... e email de contacto...

. Las cámaras instaladas en el local de *****DIRECCION.1**, dispone de una cámara de videovigilancia que se activa con la detección de movimiento. Dicha cámara apunta a un ángulo en concreto donde se halla la caja registradora. También cuenta con dos fotodetectores ubicados en el interior del local. Uno de ellos encima de la cámara de videovigilancia con el mismo ángulo de visión que la cámara de videovigilancia y el segundo fotodetector apunta a la parte trasera del local. Ambos fotodetectores sólo se activan cuando la alarma lo hace y realiza tres fotografías, estas tres fotografías también pueden ser solicitadas por el responsable de las cámaras al encargado de tratamiento de las cámaras, a través de la aplicación.

Anexo I: Se adjuntan fotografías de estos dispositivos (cámara y fotodetectores) junto carteles de videovigilancia, así como fotografías de la pantalla móvil que se utiliza para la visión de las imágenes en la aplicación móvil.

Se aportan fotografías de los dos carteles en el local que avisan de la existencia de zona videovigilada, estos carteles están ubicados junto a las cámaras. En los mismos se aprecia de forma expresa y clara según marca el RGPD y LOPDGDD, la información necesaria sobre quien es el responsable y el tratamiento de sus datos, cuáles son los derechos que pueden ejercer y donde dirigirse para hacerlo.

En las imágenes del Anexo I se pueden visualizar los carteles junto a las cámaras.

No existen monitores donde se muestren imágenes captadas y puedan ser accesibles ya que estas sólo están disponibles en la aplicación móvil proporcionada por el encargado de tratamiento "Securitas Direct", a la aplicación móvil sólo tiene autorizado su acceso la persona responsable de las imágenes, **B.B.B.**

Actualmente la empresa no cuenta con trabajadores a su cuenta, por lo tanto, no hay personal autorizado en el establecimiento, ni las cámaras son vistas por la clientela, dado que las mismas sólo son accesibles por la aplicación móvil que el encargado de tratamiento de la cámara y los fotodetectores pone bajo disposición con un usuario y clave de acceso.

*Se adjuntan documentos que acreditan que la trabajadora **A.A.A.** con NIF *****NIF.2** que finalizó su contrato laboral con la responsable en fecha *****FECHA.1**, conocía la existencia de cámaras videovigiladas para el control laboral.*

*En fecha *****FECHA.2**, se comunica a la extrabajadora que se ha instalado un sistema de videovigilancia en el interior del local y que este podrá ser utilizado para realizar un control del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa. Dicho comunicado es conocido y firmado por la misma. Además, se le entrega para más información un Manual Informativo sobre el uso de sistemas de videovigilancia, también informado y firmado por la antigua y única trabajadora.*

El presente documento tiene como objetivo el conocimiento de la instalación y uso de sistemas de videovigilancia, derivado de la necesidad de realizar un control en los accesos, así como al interior, con el fin de garantizar la seguridad de los bienes y personas.

El uso de cámaras o videocámaras con fines de seguridad implica 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. Así se hace saber al personal a través del manual informativo sobre uso de sistemas de videovigilancia.

Anexo II: Manual informativo sobre el uso de sistemas de videovigilancia y cláusula informativa, donde se acredita el conocimiento de estos sistemas por el personal.

*. La instalación, mantenimiento y gestión de videovigilancia y cámaras han sido contratadas y desempeñadas con el Encargado de tratamiento **SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU...***

Anexo III: copia del contrato suscrito con la empresa de seguridad e informe técnico del sistema de videovigilancia.

. El sistema de videovigilancia graba las imágenes y las conserva durante el plazo de tres días.

. Informe sobre si el sistema de videovigilancia instalado en el establecimiento dispone de captación de sonido, además de imagen.

El sistema de videovigilancia si dispone de captación de sonido, además de captación de imagen. Según el Estatuto de los trabajadores, el empresario puede establecer las medidas que considere más oportunas de vigilancia y control para comprobar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

El sistema de videovigilancia tiene en cuenta las exigencias de la LOPDGDD y el RGPD; Principio de proporcionalidad y la normativa sobre intimidad personal. Coincidiendo en sus valoraciones en la necesidad empresarial de actuar conforme a los criterios de intervención mínima, siendo su máxima expresión el juicio de proporcionalidad, idoneidad y equilibrio.

La empresa estableció las medidas que consideró más oportunas de vigilancia y control para comprobar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Por consiguiente, la misma, tomando como prueba las cámaras de videovigilancia del local y basándose en su derecho a tomar las medidas oportunas para el control laboral;

*En fecha *****FECHA.1** comunica la extinción de la relación laboral con **A.A.A.**, mediante despido disciplinario dadas las razones fundadas sobre una caída del rendimiento laboral donde se sospecha y acredita a través de las cámaras de videovigilancia que la trabajadora dejaba tareas o pedidos sin realizar.*

Además, se demuestra a través de la captación de la imagen un mal uso de la maquinaria, provocando pérdidas de material y tiempo a la empresa.

A consecuencia del bajo rendimiento laboral y en protección de los bienes del negocio se decide hacer un seguimiento más exhaustivo a la trabajadora.

En los siguientes días y dadas las sospechas anteriores se procede a activar el audio de la cámara, en las que se observa que la extrabajadora hace un mal uso de la maquinaria... En los sucesivos días se observa otro hecho, la trabajadora se queja a la clientela sobre la maquinaria de la empresa, culpando de los errores a la misma y causando desprestigio y posibles pérdidas económicas a la empresa.

Según los hechos acontecidos y las sospechas fundadas, se entendería válido el recurso utilizado como medida del control en el marco del derecho a la intimidad personal que se acotaría en:

- a) La idoneidad de la grabación para la finalidad pretendida por la empresa - verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes.*
- b) La necesidad de la medida -ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades.*
- c) La proporcionalidad del control - temporalmente, mientras se demuestran los hechos.*

En resumen, esta función de control estaría dentro de los límites legales establecidos en el art. 89.3 LOPDGDD, ya que se plantea a partir de una situación de sospecha fundada, que el medio utilizado se presenta como el único viable para efectuar la pesquisa necesaria como garantía de un resultado fiable”.

Termina la parte reclamada citando el artículo 89.3 de la LOPDGDD.

Aporta copia de un documento entregado a la parte reclamante en fecha ***FECHA.2 (consta su firma manuscrita y la fecha indicada, también manuscrita), con el rótulo *"Informar a los trabajadores sobre la instalación de cámaras (Control Laboral)"*. Parte de la información contenida en este documento consta reseñada en el Hecho Probado Tercero.

TERCERO: Con fecha 13 de abril de 2022, de conformidad con el artículo 65 de la LOPDGDD, se admitió a trámite la reclamación presentada por la parte reclamante.

CUARTO: Con fecha 9 de mayo de 2022, la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos acordó iniciar procedimiento sancionador a la parte reclamada, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 63 y 64 de la LPACAP, por la presunta infracción del artículo 6 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD), tipificada en el artículo 83.5.a) del citado Reglamento; y calificada como muy grave a efectos de prescripción en el artículo 72.1.b) de la LOPDGDD.

En el acuerdo de apertura se determinó que la sanción que pudiera corresponder, atendidas las evidencias existentes en el momento de la apertura y sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción, ascendería a un total de 6.000 euros.

Asimismo, se advertía que las infracciones imputadas, de confirmarse, podrán conllevar la imposición de medidas, según el citado artículo 58.2 d) del RGPD.

QUINTO: Notificado el citado acuerdo de inicio conforme a las normas establecidas en la LPACAP, la parte reclamada presentó escrito de alegaciones en el que solicita el archivo del procedimiento en base a las consideraciones siguientes:

1. En respuesta a lo manifestado por la parte reclamante sobre el desconocimiento del sistema de grabación, señala que en el documento de conciliación firmado por la misma admite las conversaciones mantenidas con la clienta y el conocimiento sobre la instalación del sistema de video y voz.

Aclara a este respecto que, de acuerdo con el artículo 89 de la LOPDGDD, en ningún caso la grabación de audio y de la imagen se hacía en lugares destinados al descanso o en lugares donde diera lugar conversaciones privadas que pudieran vulnerar el derecho a la intimidad de la trabajadora.

2. Entiende que hablar mal de la empresa con un cliente puede traer consecuencias negativas, con repercusión económica y prestigio en la compañía.

Por lo tanto, a su juicio entran en conflicto dos principios jurídicamente protegidos: el derecho del trabajador amparado en el art.18.1 CE y los deberes de buena fe y lealtad entre el empresario y la plantilla. La legislación laboral ampara que el trabajador exponga sus quejas dentro de la compañía, pero cuestión distinta es confundir la libertad de opinión del trabajador con el derecho al insulto o a utilizar expresiones vejatorias, con ánimo injurioso y para el menoscabo de la imagen de la empresa. Estas conversaciones son reconocidas en el documento de conciliación firmado por la empleada.

3. Tampoco era necesario que las quejas se hicieran de manera directa a la clientela, que daña a la organización, influyendo en su éxito.

En este sentido, considera la parte reclamada que el poder de dirección del empresario resulta imprescindible para la buena marcha de la organización, y le atribuye la posibilidad de adoptar medidas de vigilancia y control como es la grabación, siendo esta proporcional al fin y ajustada a lo establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 89.3 de la LOPDGDD, que admite la grabación como medida idónea y proporcionada en casos justificados.

Sobre las pruebas, destaca lo siguiente:

. No pueden aportarse grabaciones de voz porque han sido borradas a los 30 días, según la ley aplicable. Considera la reclamada que esto es esencial en cuanto a este expediente.

. Frente a lo expresado por la AEPD en el acuerdo de apertura, en relación con el “Manual informativo sobre el uso de sistemas de videovigilancia”, que la autoridad de control no considera concluyente en cuanto a la información sobre la captación de voz, se debe tener en cuenta lo expresado por la parte reclamante en el acto de conciliación admitiendo que conocía el uso de cámaras con grabación de voz.

4. La cuestión suscitada en este expediente tiene que ver con el uso de las grabaciones obtenidas por las cámaras de videovigilancia de una empresa para la adopción de despidos disciplinarios, habiéndose informado a los trabajadores sobre la instalación y su finalidad de control. Entiende que dicha grabación no supone una transgresión de la protección de datos, dado que la trabajadora conocía la instalación de la cámara, estaba en un lugar visible, siendo conocidas tales circunstancias por la trabajadora, que sabía el uso que se le iba a dar.

La Sentencia del TC bajo el número 39/2016, resuelve un supuesto en el que una trabajadora había sido despedida disciplinariamente. En este caso no se han usado las cámaras ni el video, dado que la parte reclamada ha reconocido la improcedencia del despido.

Continúa añadiendo que en la citada Sentencia *“la trabajadora que había presentado la demanda por despido, interesando su nulidad por atentar contra el honor, intimidad y dignidad o, subsidiariamente, su improcedencia, el despido fuera declarado procedente, y en suplicación se confirmó por considerar que la instalación de las cámaras cubría el juicio de proporcionalidad para justificar su legalidad y no vulneración de derechos fundamentales.*

En amparo el TC, niega el amparo teniendo en cuenta que la cámara estaba situada en el lugar donde se desarrollaba la prestación laboral, enfocando directamente a la caja, considerando que se ha ponderado adecuadamente que la instalación y empleo de medios de captación y grabación de imágenes por la empresa han respetado el derecho a la intimidad personal ya que la instalación fue una medida justificada.

Lo decisivo es pues el cumplimiento por la empleadora de las previsiones legales en materia de protección de datos e información al trabajador que justifique el uso de las

grabaciones para acreditar la procedencia del despido.

Es pues esencial el deber de información que en este caso está reconocido”.

La parte reclamada aporta la documentación siguiente:

. Aporta un documento que la parte reclamada denomina “*Documento de conciliación*”, aunque no se trata del acta de conciliación. En realidad, es un documento elaborado por la parte reclamante, en el que consta un estampillado de la Dirección General de Empleo y Formación del Principado de Asturias y una indicación manuscrita con el texto “*Presentado en el acto de conciliación. ***FECHA.3...*” y dos firmas que no se identifican.

En este documento, sobre los motivos del despido, la parte reclamante manifiesta:

“Las grabaciones de voz a las que se hace referencia que provienen de una cámara de seguridad instalada en el interior de la empresa, son prueba de desesperación por no poder hacer bien mi trabajo por la nula formación al respecto”.

“Esa misma cámara graba la conversación con una cliente que me comentaba que yo era mucho más competente que la otra chica... y yo le comenté... que no podía realizar algunos trabajos correctamente a causa de una de las máquinas de la empresa”.

En dicho escrito, la parte reclamante solicita una indemnización “*por vulneración de derechos fundamentales por realizar grabaciones de audio desde las cámaras instaladas en el centro de trabajo*”.

. Decreto del Juzgado de lo Social *****JUZGADO.1**, de fecha 01/06/2021, en el que se aprueba la conciliación alcanzada entre las partes. En este Decreto se indica que la parte reclamante presentó demanda de despido contra la parte reclamada en fecha *****FECHA.4**, y que la parte reclamada reconoce la improcedencia del despido.

SEXTO: Con fecha 27/06/2022 se formuló propuesta de resolución en el sentido siguiente:

1. Que se sancione a la parte reclamada, 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, con una multa de 6.000 euros (seis mil euros).

2. Que se imponga a la parte reclamada, en el plazo que se determine, la adopción de las medidas necesarias para adecuar su actuación a la normativa de protección de datos personales, con el alcance expresado en los Fundamentos de Derecho de la propuesta de resolución.

SÉPTIMO: Con fecha 08/08/2022, se recibe escrito de alegaciones a la propuesta de resolución elaborado por la parte reclamada, en el que, básicamente, reproduce los argumentos expuestos en sus alegaciones a la apertura del procedimiento, algunos de forma literal, para solicitar nuevamente el archivo del procedimiento. Además de lo expresado en sus alegaciones a la apertura del procedimiento, la parte reclamada formula las consideraciones siguientes:

. Ninguno de los datos que se dicen captados por el audio han sido utilizados, más allá de una conversación con una cliente, de la que se tuvo conocimiento por otros medios.

. La referencia a la conversación solo se acredita por un whatsapp. Sin embargo, dicha conversación no ha podido ser oída por persona alguna, de modo que no existe a los efectos del procedimiento. La conversación se obtuvo por la interlocutora (la cliente), que fue quien comunicó el contenido de la misma. El hecho de que la conversación figure en la carta de despido no presupone que se tuviera conocimiento de la misma por una grabación de audio y al no existir esta grabación no puede seguir manteniéndose que fuera captada por las cámaras. Tampoco la parte reclamante ha oído ni visto la grabación porque no existe.

. El procedimiento no acredita que existiera una grabación de audio que contenga datos personales.

. El despido fue improcedente y no es cierto que se produjera por el contenido de las grabaciones de voz procedentes del sistema de videovigilancia, solo fue uno de los aspectos esenciales contenidos en la carta de despido.

. *“...el audio se refiere básicamente al sonido que emite la máquina para acreditar la mala manipulación de la misma, lo que será acreditado en su momento mediante la prueba pericial oportuna”.*

. El instructor sigue al dictado la denuncia, a pesar de que la parte reclamante conocía el sistema de grabación.

. La AEPD está interviniendo en un conflicto laboral sin justificación alguna y sin aclarar cuál es el dato protegido que ha sido vulnerado.

. De haber existido la grabación, su finalidad hubiese sido obtener el sonido de las máquinas ante la mala manipulación de éstas.

. No se ha usado ningún audio para la adopción de un despido disciplinario.

De las actuaciones practicadas en el presente procedimiento y de la documentación obrante en el expediente, han quedado acreditados los siguientes:

HECHOS PROBADOS

1. La parte reclamada es responsable del sistema de videovigilancia instalado en el local donde desarrolla su actividad económica, *****DIRECCION.1.**

2. La parte reclamante prestó servicios como empleada de la parte reclamada. Tales servicios se prestaban en el local donde se encuentra instalado el sistema de videovigilancia reseñado en el Hecho Probado Primero.

3. En relación con el sistema de videovigilancia reseñado en el Hecho Probado Primero, la parte reclamada entregó a la parte 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 de ellos, que fue entregado a la parte reclamante en fecha *****FECHA.2**, 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”*. En el mismo documento se añade *“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”*, en el que consta la firma manuscrita de la parte reclamante, incluye, 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...”.

. La parte reclamada, en su respuesta al trámite de traslado de la reclamación, manifestó a esta AEPD que el sistema de videovigilancia reseñado en el Hecho Probado Primero dispone de captación de sonido, además de captación de imagen.

En esta misma respuesta, la parte reclamada hace referencia a la grabación de una conversación mantenida por la parte reclamante con *“la clientela”*.

. Con fecha *****FECHA.1**, la parte reclamada entregó a la parte reclamante una carta mediante la que se comunica la extinción de la relación laboral (carta de despido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Competencia

De acuerdo con los poderes que el artículo 58.2 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD), otorga a cada autoridad de control y según lo establecido en los artículos 47, 48.1, 64.2 y 68.1 de la LOPDGDD, es competente para iniciar y resolver este procedimiento la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos.

Asimismo, el artículo 63.2 de la LOPDGDD determina que: *“Los procedimientos*

tramitados por la Agencia Española de Protección de Datos se registrarán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, en la presente ley orgánica, por las disposiciones reglamentarias dictadas en su desarrollo y, en cuanto no las contradigan, con carácter subsidiario, por las normas generales sobre los procedimientos administrativos”.

II

La imagen y la voz son un dato personal

La imagen física y la voz de una persona, a tenor del artículo 4.1 del RGPD, son un dato personal y su protección, por tanto, es objeto de dicho Reglamento. En el artículo 4.2 del RGPD se define el concepto de “tratamiento” de datos personales.

Las imágenes y la voz captadas por un sistema de cámaras o videocámaras son datos de carácter personal, por lo que su tratamiento está sujeto a la normativa de protección de datos.

Es, por tanto, pertinente analizar si el tratamiento de datos personales (imagen y voz de la parte reclamante, que prestó servicio como empleada en la empresa de la parte reclamada, y de las personas físicas que acuden como clientes al establecimiento de dicha empresa, abierto al público) llevado a cabo a través del sistema de videovigilancia denunciado es acorde con lo establecido en el RGPD.

III

Infracción

El artículo 6.1 del RGPD establece los supuestos que permiten considerar lícito el tratamiento de datos personales.

La implantación permanente de un sistema de cámaras de video por razones de seguridad tiene base legítima en la LOPDGDD, cuya exposición de motivos indica:

“Junto a estos supuestos se recogen otros, tales como la videovigilancia... en que la licitud del tratamiento proviene de la existencia de un interés público, en los términos establecidos en el artículo 6.1.e) del Reglamento (UE) 2016/679”.

En cuanto al tratamiento con fines de videovigilancia, el artículo 22 de la LOPDGDD establece que las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, podrán llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones.

Este mismo artículo 22, en su apartado 8, dispone que *“El tratamiento por el empleador de datos obtenidos a través de sistemas de cámaras o videocámaras se somete a lo dispuesto en el artículo 89 de esta ley orgánica”.*

Sobre la legitimación para la implantación de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral, se tiene en cuenta el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24/03, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), cuyo artículo 20.3 señala:

“3. 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”.

Entre las medidas de vigilancia y control admitidas se incluye la instalación de cámaras de seguridad, si bien estos sistemas deberán responder siempre al principio de proporcionalidad, es decir, el uso de las videocámaras debe ser proporcional al fin perseguido, esto es garantizar la seguridad y el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales.

El artículo 89 de la LOPDPGDD, referido específicamente al *“derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo”* y al tratamiento de datos personales obtenidos con sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de funciones de control de los trabajadores, permite que los empleadores puedan 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.

En relación con la grabación de sonidos, el citado artículo 89 de la LOPDPGDD establece lo siguiente:

“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”.

Por otra parte, interesa destacar que, según doctrina del Tribunal Constitucional, la grabación de conversaciones entre trabajadores o entre éstos y clientes no se justifica por la verificación del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones o deberes. En Sentencia de fecha 10/04/2000 (2000/98), dictada en el rec. núm. 4015/1996, se declara lo siguiente:

“En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva y reconocido expresamente en el art. 20 LET, atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales (art. 20.3 LET). Mas esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda la normativa laboral (arts. 4.2.e y 20.3 LET)...

... debe recordarse que la jurisprudencia de este Tribunal ha insistido reiteradamente en la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación

laboral, ya que ésta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas... En consecuencia, y como también ha afirmado este Tribunal, el ejercicio de tales derechos únicamente admite limitaciones o sacrificios en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos...

Debe por ello rechazarse la premisa de la que parte la Sentencia recurrida, consistente en afirmar que el centro de trabajo no constituye por definición un espacio en el que se ejerza el derecho a la intimidad por parte de los trabajadores, de tal manera que las conversaciones que mantengan los trabajadores entre sí y con los clientes en el desempeño de su actividad laboral no están amparadas por el art. 18.1 CE y no hay razón alguna para que la empresa no pueda conocer el contenido de aquéllas, ya que el referido derecho se ejercita en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en el centro de trabajo hay que entenderlo limitado a los lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, lavabos o análogos, pero no a aquéllos lugares en los que se desarrolla la actividad laboral...

...Tal afirmación resulta rechazable, pues no puede descartarse que también en aquellos lugares de la empresa en los que se desarrolla la actividad laboral puedan producirse intromisiones ilegítimas por parte del empresario en el derecho a la intimidad de los trabajadores, como podría serlo la grabación de conversaciones entre un trabajador y un cliente, o entre los propios trabajadores, en las que se aborden cuestiones ajenas a la relación laboral que se integran en lo que hemos denominado propia esfera de desenvolvimiento del individuo (SSTC 231/1988, de 2 de diciembre, FJ 4 y 197/1991, de 17 de octubre, FJ 3, por todas). En suma, habrá que atender no solo al lugar del centro del trabajo en que se instalan por la empresa sistemas audiovisuales de control, sino también a otros elementos de juicio (si la instalación se hace o no indiscriminada y masivamente, si los sistemas son visibles o han sido instalados subrepticamente, la finalidad real perseguida con la instalación de tales sistemas, si existen razones de seguridad, por el tipo de actividad que se desarrolla en el centro de trabajo de que se trate, que justifique la implantación de tales medios de control, etc.) para dilucidar en cada caso concreto si esos medios de vigilancia y control respetan el derecho a la intimidad de los trabajadores. Ciertamente, la instalación de tales medios en lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, aseos, comedores y análogos resulta, a fortiori, lesiva en todo caso del derecho a la intimidad de los trabajadores, sin más consideraciones, por razones obvias... Pero ello no significa que esa lesión no pueda producirse en aquellos lugares donde se realiza la actividad laboral, si concurre alguna de las circunstancias expuestas que permita calificar la actuación empresarial como ilegítima intrusión en el derecho a la intimidad de los trabajadores. Habrá, pues, que atender a las circunstancias concurrentes en el supuesto concreto para determinar si existe o no vulneración del art. 18.1 CE.

...su limitación [de los derechos fundamentales del trabajador] por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, FJ 7, y 106/1996, FJ 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (SSTC 99/1994, FJ 7, 6/1995, FJ 3 y 136/1996, FJ 7)...

Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad...

La cuestión a resolver es, pues, si la instalación de micrófonos que permiten grabar las conversaciones de trabajadores y clientes en determinadas zonas... se ajusta en el supuesto

que nos ocupa a las exigencias indispensables del respeto del derecho a la intimidad. Al respecto hemos de comenzar señalando que resulta indiscutible que la instalación de aparatos de captación y grabación del sonido en dos zonas concretas... no carece de utilidad para la organización empresarial, sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de dos zonas en las que se producen transacciones económicas de cierta importancia. Ahora bien, la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de los aparatos de audición y grabación, habida cuenta de que la empresa ya disponía de otros sistemas de seguridad que el sistema de audición pretende complementar...

En resumen, la implantación del sistema de audición y grabación no ha sido en este caso conforme con los principios de proporcionalidad e intervención mínima que rigen la modulación de los derechos fundamentales por los requerimientos propios del interés de la organización empresarial, pues la finalidad que se persigue (dar un plus de seguridad, especialmente ante eventuales reclamaciones de los clientes) resulta desproporcionada para el sacrificio que implica del derecho a la intimidad de los trabajadores (e incluso de los clientes...). Este sistema permite captar comentarios privados, tanto de los clientes como de los trabajadores..., comentarios ajenos por completo al interés empresarial y por tanto irrelevantes desde la perspectiva de control de las obligaciones laborales, pudiendo, sin embargo, tener consecuencias negativas para los trabajadores que, en todo caso, se van a sentir constreñidos de realizar cualquier tipo de comentario personal ante el convencimiento de que van a ser escuchados y grabados por la empresa. Se trata, en suma, de una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad consagrado en el art. 18.1 CE, pues no existe argumento definitivo que autorice a la empresa a escuchar y grabar las conversaciones privadas que los trabajadores... mantengan entre sí o con los clientes”.

Por otra parte, el tratamiento de datos personales está sometido al resto de los principios del tratamiento contenidos en el artículo 5 del RGPD. Destacaremos el principio de minimización de datos contenido en el artículo 5.1.c) del RGPD que dispone que los datos personales serán “adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados”.

Esto significa que en un tratamiento concreto sólo pueden tratarse los datos personales oportunos, que vengan al caso y que sean los estrictamente necesarios para cumplir la finalidad para la que son tratados. El tratamiento debe ser ajustado y proporcional a la finalidad a la que se dirige. La pertinencia en el tratamiento de los datos debe producirse tanto en el momento de la recogida de los datos como en el posterior tratamiento que se realice de los mismos.

Conforme a lo antedicho, debe restringirse el tratamiento de los datos excesivos o bien procederse a la supresión de los mismos.

La aplicación del principio de minimización de datos al supuesto examinado comporta que el sistema de cámaras o videocámaras instalado no pueda obtener imágenes afectando a la intimidad de los empleados, resultando desproporcionado captar imágenes en espacios privados, tales como vestuarios, taquillas o zonas de descanso de trabajadores.

IV

Obligaciones en materia de videovigilancia

De conformidad con lo expuesto, el tratamiento de imágenes a través de un sistema de videovigilancia, para ser conforme con la normativa vigente, debe cumplir los requisitos siguientes:

1.- La personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, pueden establecer un sistema de videovigilancia con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones.

Se ha de valorar si la finalidad pretendida puede lograrse de otra forma menos intrusiva para los derechos y libertades de los ciudadanos. Los datos personales solo deben tratarse si la finalidad del tratamiento no pudiera lograrse razonablemente por otros medios, considerando 39 del RGPD.

2.- Las imágenes obtenidas no puedan utilizarse para una finalidad ulterior incompatible con la que motivó la instalación del sistema de videovigilancia.

3.- Se deberá cumplir con el deber de informar a los afectados previsto en los artículos 12 y 13 del RGPD, y 22 de la LOPDGDD.

En tal sentido, el artículo 22 de la LOPDGDD prevé en relación con la videovigilancia un sistema de “información por capas”.

La primera capa ha de referirse, al menos, a la existencia del tratamiento (videovigilancia), la identidad del responsable, la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del RGPD y dónde obtener más información sobre el tratamiento de los datos personales.

Esta información se contendrá en un dispositivo colocado en un lugar suficientemente visible y debe suministrarse por adelantado.

La información de la segunda capa debe estar disponible en un lugar fácilmente accesible al afectado, ya sea una hoja informativa en una recepción, cajero, etc..., colocada en un espacio público visible o en una dirección web, y ha de referirse al resto de elementos del artículo 13 del RGPD.

4.- No pueden captarse imágenes de la vía pública, puesto que el tratamiento de imágenes en lugares públicos, salvo que concurra autorización gubernativa, sólo puede ser realizado por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

En algunas ocasiones, para la protección de espacios privados, donde se hayan instalado cámaras en fachadas o en el interior, puede ser necesario para garantizar la finalidad de seguridad la grabación de una porción de la vía pública.

Es decir, las cámaras y videocámaras instaladas con fines de seguridad no podrán obtener imágenes de la vía pública salvo que resulte imprescindible para dicho fin, o resulte imposible evitarlo por razón de la ubicación de aquéllas. Y, en tal caso extraordinario, las cámaras sólo podrán captar la porción mínima necesaria para preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones.

Las cámaras instaladas no pueden obtener imágenes de espacio privativo de tercero y/o espacio público sin causa justificada debidamente acreditada, ni pueden afectar a la intimidad de transeúntes que transiten libremente por la zona.

No está permitida, por tanto, la colocación de cámaras hacia la propiedad privada de vecinos con la finalidad de intimidarlos o afectar a su ámbito privado sin causa justificada.

En ningún caso se admitirá el uso de prácticas de vigilancia más allá del entorno objeto de la instalación y en particular, no pudiendo afectar a los espacios públicos circundantes, edificios contiguos y vehículos distintos de los que accedan al espacio vigilado.

No pueden captarse ni grabarse imágenes en espacios propiedad de terceros sin el consentimiento de sus titulares, o, en su caso, de las personas que en ellos se encuentren.

Resulta desproporcionado captar imágenes en espacios privados, tales como vestuarios, taquillas o zonas de descanso de trabajadores.

5.- Las imágenes podrán conservarse por un plazo máximo de un mes, salvo en aquellos supuestos en que se deban conservar para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones.

En este segundo supuesto, deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de 72 horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación.

6.- El responsable deberá llevar un registro de actividades de los tratamientos efectuados bajo su responsabilidad en el que se incluya la información a la que hace referencia el artículo 30.1 del RGPD.

7.- El responsable deberá realizar un análisis de riesgos o, en su caso, una evaluación de impacto en la protección de datos, para detectar los derivados de la implantación del sistema de videovigilancia, valorarlos y, en su caso, adoptar las medidas de seguridad apropiadas.

8.- Cuando se produzca una brecha de seguridad que afecte a los tratamientos de cámaras con fines de seguridad, siempre que exista riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, deberá notificarlo a la AEPD en un plazo máximo de 72 horas.

Se entiende por brecha de seguridad la destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita de datos personales transmitidos, conservados o tratados de otra forma, o la comunicación o acceso no autorizado a dichos datos.

9.- Cuando el sistema esté conectado a una central de alarma, únicamente podrá ser instalado por una empresa de seguridad privada que reúna los requisitos contemplados en el artículo 5 de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada, de 4 de abril.

La Agencia Española de Protección de Datos ofrece a través de su página web [<https://www.aepd.es>] acceso a:

. la legislación en materia de protección de datos personales, incluyendo el RGPD

y la LOPDGDD (apartado “Informes y resoluciones” / “normativa”),
 . la Guía sobre el uso de videocámaras para seguridad y otras finalidades,
 . la Guía para el cumplimiento del deber de informar (ambas disponibles en el apartado “Guías y herramientas”).

También resulta de interés, en caso de realizar tratamientos de datos de bajo riesgo, la herramienta gratuita Facilita (en el apartado “Guías y herramientas”), que, mediante unas preguntas concretas, permite valorar la situación del responsable respecto del tratamiento de datos personales que lleva a cabo, y en su caso, generar diversos documentos, cláusulas informativas y contractuales, así como un anexo con medidas de seguridad orientativas consideradas mínimas.

V

Infracción administrativa

La reclamación se basa en la presunta ilicitud del sistema de videovigilancia instalado por la parte reclamada en el local donde desarrolla su actividad empresarial, en relación con la grabación de sonidos.

No resulta controvertido en este caso el hecho de que la parte reclamada es la titular y responsable del sistema de videovigilancia denunciado y, por tanto, la responsable de los tratamientos de datos que conlleva la utilización de dicho sistema. Y tampoco el hecho de que entre los tratamientos de datos realizados se contempla la recogida y almacenamiento de datos personales relativos a la voz de empleados y clientes.

Consta probado en las actuaciones, asimismo, que dicha instalación se realiza con fines de seguridad y control laboral.

Por ese motivo, con fecha ***FECHA.2, la parte reclamada comunicó a la parte reclamante la instalación de la cámara de vigilancia *“para las finalidades: garantizar la seguridad de los trabajadores, clientes, usuarios y todas aquellas personas que concurren 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”*. En el mismo documento entregado a la parte reclamante, en el que consta su firma manuscrita y la fecha indicada, también manuscrita, se añade *“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”*.

Consta que se facilitó a la parte reclamante un documento con el rótulo *“Manual informativo sobre el uso de sistemas de videovigilancia”*, que incluye, 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...”

Esta es la única información facilitada a la parte reclamante sobre la grabación de sonidos, que no se presenta de forma concluyente (*“puede consistir”; “asociado o no”*) de modo que el interesado pueda tener certeza sobre la captación y grabación de datos personales relativos a la voz de los trabajadores.

En su escrito de alegaciones a la apertura del procedimiento, la parte reclamada indica que la parte reclamante admite haber tenido conocimiento de la instalación del sistema de video y voz en el documento que aquella aporta con dichas alegaciones y que denomina “Documento de conciliación”. Sin embargo, en este documento, elaborado por la parte reclamante, ésta únicamente hace referencia a la grabación de una conversación con una clienta mediante el citado sistema, pero no hace referencia alguna al hecho concreto de haber tenido conocimiento previo y cierto de la instalación de un sistema de grabación de sonidos.

Además, la parte reclamada no aporta justificación suficiente sobre estos tratamientos de datos (grabación de sonidos), limitándose a presentar la captación de sonidos como el ejercicio del derecho del empresario a *“establecer las medidas que considere más oportunas de vigilancia y control para comprobar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”*.

No tiene en cuenta la parte reclamada los límites previstos en el artículo 20.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET); lo establecido en el artículo 89.3 de la LOPDGDD, que admite la grabación de sonidos únicamente cuando resulten relevantes los riesgos y respetando los principios de proporcionalidad e intervención mínima; ni la doctrina del Tribunal Constitucional, ya expresada, según la cual la grabación de conversaciones entre trabajadores o entre éstos y clientes no se justifica por la verificación del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones o deberes.

Como respuesta a las alegaciones efectuadas por la parte reclamada sobre las posibilidades en cuanto a la adopción de medidas de vigilancia que atribuye al empresario su poder de dirección, interesa destacar algunos de los aspectos declarados en la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 10/04/2000, reseñada en el Fundamento de Derecho III:

“...esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda la normativa laboral (arts. 4.2.e y 20.3 LET)...”.

“Debe por ello rechazarse... que las conversaciones que mantengan los trabajadores entre sí y con los clientes en el desempeño de su actividad laboral no están amparadas por el art. 18.1...”.

“...su limitación [de los derechos fundamentales del trabajador] por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, FJ 7, y 106/1996, FJ 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (SSTC 99/1994, FJ 7, 6/1995, FJ 3 y 136/1996, FJ 7)...”

Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias...”.

“...la mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de los aparatos de audición y grabación, habida cuenta de que la empresa ya disponía de otros sistemas de seguridad que el sistema de audición pretende complementar...”.

Manifiesta la parte reclamada que las imágenes captadas por el sistema de videovigilancia permitieron demostrar que la parte reclamante realizaba un mal uso de la maquinaria de la empresa y provocaba pérdidas de material y tiempo, lo que motivó el interés en activar la grabación de sonidos para realizar un seguimiento más exhaustivo a la parte reclamante, como trabajadora de la empresa.

No explica, en cambio, qué puede aportar la grabación de conversaciones entre la parte reclamante y los clientes, en orden a acreditar aquellas circunstancias, que no aporte la sola grabación de imágenes, de modo que no se estima suficientemente fundamentada la activación del sistema de grabación de sonido a la que se refiere la parte reclamada. Ello para el caso de que los hechos sucedieran en la forma indicada por la reclamada, que no ha aportado prueba alguna al respecto. Lo que si consta es que se produjo la grabación de una conversación entre la parte reclamante y un cliente.

Tampoco ha aportado acreditación alguna sobre las circunstancias que supuestamente determinaron la recogida de datos de voz de la parte reclamante. Ni siquiera tales circunstancias se hicieron valer frente a la demanda por despido improcedente.

Frente a la apertura del procedimiento, la parte reclamada destaca, por otra parte, que la grabación de audio se llevó a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 de la LOPDGDD dado que dicha grabación no se realizó en lugares destinados al descanso o en lugares donde tuvieran lugar conversaciones privadas. Sin embargo, no tiene en cuenta la parte reclamada que este artículo, más allá de la prohibición de utilizar estos sistemas de videovigilancia y grabación de sonidos en *“lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos”*, expresamente y con carácter general, establece el sometimiento de tales sistemas al marco legal y con los límites inherentes al mismo, ya señalados anteriormente (los previstos en el artículo 20.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET); lo establecido en el artículo 89.3 de la LOPDGDD; y la doctrina del Tribunal Constitucional, que no admite la grabación de conversaciones entre trabajadores y clientes para la verificación del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones o deberes). Ello implica que no puede entenderse como legítimo, sin más condición, cualquier sistema que no incluya aquellos espacios, como pretende la parte reclamada.

También en su escrito de alegaciones a la apertura del procedimiento, la parte reclamada invoca una la Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 03/03/2016, en la que se desestima el recurso de amparo interpuesto por una persona que fue objeto de un despido basado en imágenes captadas por una cámara de videovigilancia. Se trata, sin embargo, de un caso en el que no se captan audios y en el que se justificó debidamente la proporcionalidad de la medida adoptada por el empresario, atendidas las circunstancias concurrentes en el caso analizado (*“la filmación se ceñía a la observación del espacio en el que se ubicaba la caja registradora, examinándose su manejo por los empleados al haberse advertido desde*

tiempo atrás sustanciales descuadres en su contabilidad”).

Posteriormente, en su escrito de alegaciones a la propuesta de resolución, la parte reclamada niega que exista ninguna grabación de audio, a pesar de que en sus escritos anteriores reconociera dicha existencia y que la repetida grabación de audio se cita expresamente en la carta de despido aportada a las actuaciones por la parte reclamante.

En concreto, en su escrito de respuesta al trámite de traslado, la parte reclamada admite que el sistema dispone de captación de audio y que esta opción fue activada para hacer un seguimiento a la parte reclamante. En el mismo escrito se hace referencia a las quejas que la parte reclamante manifiesta a la clientela sobre el estado de la maquinaria (después de advertir sobre el mal uso de la maquinaria que realiza la parte reclamante y de admitir la activación del audio, se indica: *“En los días sucesivos se observa otro hecho, la trabajadora se queja a la clientela sobre la maquinaria de la empresa...”*).

El solo hecho de activar la grabación de sonido ya implica en si mismo una recogida de datos personales relativos a la voz de la parte reclamante que requiere de una base legítima para llevarla a cabo.

Además, en la carta de despido elaborada por la parte reclamada se indica expresamente lo siguiente:

“4. Por último, también descubierto en las grabaciones revisadas en el día de ayer, se escucha una conversación del día 4 de marzo de 2022, en la que usted se queja a una cliente sobre el estado de la maquinaria...”

En consecuencia, en este caso, se entiende desproporcionada la captación de la voz tanto de la parte reclamante como de clientes de la parte reclamada para la función de videovigilancia pretendida, para el control del cumplimiento por la parte reclamante de sus obligaciones y deberes laborales. Se tiene en cuenta que la grabación de voz supone una mayor intromisión en la intimidad.

Por último, cabe señalar que en nada afecta a esta conclusión el hecho de que la parte reclamada aceptara como improcedente el despido de la parte reclamante, sin hacer valer la repetida grabación. Lo determinante a los efectos del presente procedimiento es que el tratamiento de los datos de voz de la parte reclamante se llevó a cabo por la parte reclamada sin ninguna base jurídica que legitime dicho tratamiento de datos.

Se considera, por tanto, que la parte reclamada realizó tratamientos de datos sin disponer de base legítima, en contra de lo establecido en el artículo 6 del RGPD, lo que supone la comisión de una infracción tipificada en el artículo 83.5 del RGPD, que dispone lo siguiente:

“Las infracciones de las disposiciones siguientes se sancionarán, de acuerdo con el apartado 2, con multas administrativas de 20 000 000 EUR como máximo o, tratándose de una empresa, de una cuantía equivalente al 4 % como máximo del volumen de negocio total anual global del ejercicio financiero anterior, optándose por la de mayor cuantía:

a) *los principios básicos para el tratamiento, incluidas las condiciones para el consentimiento a tenor de los artículos 5, 6, 7 y 9;*”.

A efectos del plazo de prescripción de las infracciones, la infracción señalada en el párrafo anterior se considera muy grave conforme al artículo 72.1.b) de la LOPDGDD, que establece que:

“En función de lo que establece el artículo 83.5 del Reglamento (UE) 2016/679 se consideran muy graves y prescribirán a los tres años las infracciones que supongan una vulneración sustancial de los artículos mencionados en aquel y, en particular, las siguientes:

b) *El tratamiento de datos personales sin que concurra alguna de las condiciones de licitud del tratamiento establecidas en el artículo 6 del Reglamento (UE) 2016/679”.*

VI Sanción

El artículo 58.2 del RGPD establece:

“Cada autoridad de control dispondrá de todos los siguientes poderes correctivos indicados a continuación:

(...)

d) *ordenar al responsable o encargado de tratamiento que las operaciones de tratamiento se ajusten a las disposiciones del presente Reglamento, cuando proceda, de una determinada manera y dentro de un plazo especificado;*

(...)

i) *imponer una multa administrativa con arreglo al artículo 83, además o en lugar de las medidas mencionadas en el presente apartado, según las circunstancias de cada caso particular”.*

Según lo dispuesto en el artículo 83.2 del RGPD, la medida prevista en el artículo 58.2.d) del citado Reglamento es compatible con la sanción consistente en multa administrativa.

Con respecto a las infracciones del artículo 6 del RGPD, atendiendo a los hechos expuestos y sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción del procedimiento, se considera que la sanción que correspondería imponer es de multa administrativa.

La multa que se imponga deberá ser, en cada caso individual, efectiva, proporcionada y disuasoria, conforme a lo establecido en el artículo 83.1 del RGPD.

A fin de determinar la multa administrativa a imponer se han de observar las previsiones del artículo 83.2 del RGPD y del artículo 76 de la LOPDGDD, respecto al apartado k) del citado artículo 83.2 RGPD.

Se estiman concurrentes como agravantes los criterios de graduación siguientes:

. Artículo 83.2.b) del RGPD: *“b) la intencionalidad o negligencia en la infracción”*.

La instalación de un sistema de grabación de audios y su utilización para registrar las conversaciones que la parte reclamante hubiera podido mantener con otras personas se realiza a iniciativa de la parte reclamada, de forma intencionada.

. Artículo 83.2.d) del RGPD: *“d) el grado de responsabilidad del responsable o del encargado del tratamiento, habida cuenta de las medidas técnicas u organizativas que hayan aplicado en virtud de los artículos 25 y 32”*.

La parte reclamada no tiene implantados procedimientos adecuados de actuación en la recogida y tratamiento de los datos de carácter personal, en lo que se refiere a la recogida y tratamiento de datos personales relativos a la voz de la persona empleada en su empresa, de modo que la infracción no es consecuencia de una anomalía en el funcionamiento de dichos procedimientos sino un defecto del sistema de gestión de los datos personales diseñado por la responsable.

Asimismo, se consideran las siguientes circunstancias como atenuantes:

. Artículo 83.2.a) del RGPD: *“a) la naturaleza, gravedad y duración de la infracción, teniendo en cuenta la naturaleza, alcance o propósito de la operación de tratamiento de que se trate así como el número de interesados afectados y el nivel de los daños y perjuicios que hayan sufrido”*.

. El número de interesados: la utilización del sistema de videovigilancia para control laboral afecta únicamente a la parte reclamante, al tratarse del/de la único/a trabajador/a de la empresa en el momento en que tienen lugar los hechos.

. Artículo 76.2.b) de la LOPDGDD: *“b) La vinculación de la actividad del infractor con la realización de tratamientos de datos personales”*.

La escasa vinculación de la parte reclamada con la realización de tratamientos de datos personales, considerando la actividad que desarrolla.

. Artículo 83.2.k) del RGPD: *“k) cualquier otro factor agravante o atenuante aplicable a las circunstancias del caso, como los beneficios financieros obtenidos o las pérdidas evitadas, directa o indirectamente, a través de la infracción”*.

. La condición de microempresa de la parte reclamada, que desarrolla su actividad empresarial como particular

. El escaso volumen de datos y tratamientos que constituye el objeto del expediente.

Considerando los factores expuestos, la valoración que alcanza la multa por la Infracción del artículo 6 del RGPD es de 6.000 euros (seis mil euros).

Es preciso destacar que la parte reclamada no ha realizado ninguna alegación frente a los factores y criterios de graduación expuestos.

VII Medidas

Considerando la infracción declarada, procede imponer al responsable (la parte reclamada) la adopción de medidas adecuadas para ajustar su actuación a la normativa mencionada en este acto, de acuerdo con lo establecido en el citado artículo 58.2 d) del RGPD, según el cual cada autoridad de control podrá *“ordenar al responsable o encargado del tratamiento que las operaciones de tratamiento se ajusten a las disposiciones del presente Reglamento, cuando proceda, de una determinada manera y dentro de un plazo especificado...”*.

En el texto de la resolución se establecen cuáles han sido las infracciones cometidas y los hechos que han dado lugar a la vulneración de la normativa de protección de datos, de lo que se infiere con claridad cuáles son las medidas a adoptar, sin perjuicio de que el tipo de procedimientos, mecanismos o instrumentos concretos para implementarlas corresponda a la parte sancionada, pues es el responsable del tratamiento quien conoce plenamente su organización y ha de decidir, en base a la responsabilidad proactiva y en enfoque de riesgos, cómo cumplir con el RGPD y la LOPDGDD.

No obstante, en este caso, con independencia de lo anterior, se acuerda requerir al responsable para que, en el plazo indicado en la parte dispositiva, acredite haber procedido a suprimir la captación de sonidos por el sistema de videovigilancia objeto de las actuaciones.

Se advierte que no atender a los requerimientos de este organismo puede ser considerado como una infracción administrativa conforme a lo dispuesto en el RGPD, tipificada como infracción en su artículo 83.5 y 83.6, pudiendo motivar tal conducta la apertura de un ulterior procedimiento administrativo sancionador.

Por lo tanto, de acuerdo con la legislación aplicable y valorados los criterios de graduación de las sanciones cuya existencia ha quedado acreditada, la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos RESUELVE:

PRIMERO: IMPONER a **B.B.B.**, con NIF *****NIF.1**, 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).

SEGUNDO: REQUERIR a **B.B.B.**, en el plazo de un mes, contado desde la notificación de la presente resolución, adecúe su actuación a la normativa de protección de datos personales, con el alcance expresado en el Fundamento de Derecho VII, y justifique ante esta Agencia Española de Protección de Datos la atención del presente requerimiento.

TERCERO: NOTIFICAR la presente resolución a **B.B.B.**.

CUARTO: Advertir al sancionado que deberá hacer efectiva la sanción impuesta una vez que la presente resolución sea ejecutiva, de conformidad con lo dispuesto en el

art. 98.1.b) de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP), en el plazo de pago voluntario establecido en el art. 68 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, en relación con el art. 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, mediante su ingreso, indicando el NIF del sancionado y el número de procedimiento que figura en el encabezamiento de este documento, en la cuenta restringida nº **ES00 0000 0000 0000 0000 0000**, abierta a nombre de la Agencia Española de Protección de Datos en la entidad bancaria CAIXABANK, S.A.. En caso contrario, se procederá a su recaudación en período ejecutivo.

Recibida la notificación y una vez ejecutiva, si la fecha de ejecutividad se encuentra entre los días 1 y 15 de cada mes, ambos inclusive, el plazo para efectuar el pago voluntario será hasta el día 20 del mes siguiente o inmediato hábil posterior, y si se encuentra entre los días 16 y último de cada mes, ambos inclusive, el plazo del pago será hasta el 5 del segundo mes siguiente o inmediato hábil posterior.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la LOPDGDD, la presente Resolución se hará pública una vez haya sido notificada a los interesados.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa conforme al art. 48.6 de la LOPDGDD, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la LPACAP, 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 de la referida Ley.

Finalmente, se señala que conforme a lo previsto en el art. 90.3 a) de la LPACAP, se podrá suspender cautelarmente la resolución firme en vía administrativa si el interesado manifiesta su intención de interponer recurso contencioso-administrativo. De ser éste el caso, el interesado deberá comunicar formalmente este hecho mediante escrito dirigido a la Agencia Española de Protección de Datos, presentándolo a través del Registro Electrónico de la Agencia [<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/>], o a través de alguno de los restantes registros previstos en el art. 16.4 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre. También deberá trasladar a la Agencia la documentación que acredite la interposición efectiva del recurso contencioso-administrativo. Si la Agencia no tuviese conocimiento de la interposición del recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente a la notificación de la presente resolución, daría por finalizada la suspensión cautelar.

938-120722

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