

La consulta plantea diversas dudas relativas a la adecuación a la normativa de protección de datos de la instalación de cámaras de videovigilancia en un centro de trabajo.

La primera cuestión que resulta de la consulta es la relativa a la legitimación para el tratamiento de imágenes, por lo que debe considerarse si es preciso el consentimiento inequívoco de los trabajadores para la instalación de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo. A este respecto la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre el tratamiento de datos personales con fines de videovigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras, remite en su artículo 2 a lo previsto en el artículo 6.1 y 2 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en lo sucesivo LOPD) donde se establece que *“el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la Ley disponga otra cosa”*, sin perjuicio de que dicho consentimiento podrá quedar excluido, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 6.2 cuando, el tratamiento sea necesario para el adecuado desenvolvimiento de la relación laboral de los trabajadores con la empresa.

A mayor abundamiento respecto del tratamiento de datos de imágenes en el lugar de trabajo, el artículo 20.3 del el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) dispone que *“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”*.

Por otra parte, no se puede obviar la doctrina del Tribunal Supremo, en Sentencia de 18 de junio de 2006 en virtud de la cual dichas medidas (como

las relacionadas con la utilización de Internet y correo electrónico) deben haber sido hechas constar expresamente al trabajador, pasando así a formar parte de la propia relación laboral y siendo el tratamiento de los datos necesario para su adecuado desenvolvimiento.

De todo ello se desprende que la aplicación del artículo 20.3 ET no legitima por sí solo el tratamiento de las imágenes, si bien este será posible, aún sin contar con el consentimiento del afectado en caso de que el trabajador haya sido debidamente informado de la existencia de esta medida, debiendo además ser claro que, conforme a lo exigido por el artículo 4.2 LOPD, los datos no podrán ser utilizados para fines distintos.

La información constituye en uno de los elementos esenciales para garantizar el derecho fundamental de protección de datos. La Audiencia Nacional ha señalado en sentencia de 15 de junio de 2001 que *"se trata de un derecho importantísimo porque es el que permite llevar a cabo el ejercicio de otros derechos, y así lo valora el texto positivo al pormenorizar su contenido y establecer la exigencia de que el mismo sea expreso, preciso e inequívoco."*

Por tanto el tratamiento de las imágenes por el responsable del tratamiento, le obliga a cumplir con el deber de informar a los afectados, en los términos establecidos en el artículo 5.1 de la LOPD que dispone, "los interesados a los que se soliciten datos personales deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco: a) De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información; b) Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas; c) De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos; d) De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición; e) De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante".

En cuanto al modo en que haya de facilitarse dicha información, debe tenerse en cuenta que en el ámbito laboral además de la información personalizada a los trabajadores de la que deberá quedar la adecuada constancia, exigirá su comunicación a los representantes de los trabajadores, en tanto que el artículo 64.1 ET dispone que *“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores...”* y en el punto 5 que *“El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:*

*f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.”*

Asimismo, debe tenerse en cuenta la específica modalidad de información en materia de videovigilancia que recoge el artículo 3 de la Instrucción 1/2006 *“Los responsables que cuenten con sistemas de videovigilancia deberán cumplir con el deber de información previsto en el artículo 5 de La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre. A tal fin deberán:*

*a) Colocar, en las zonas videovigiladas, al menos un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible, tanto en espacios abiertos como cerrados y*

*b) Tener a disposición de los/las interesados/as impresos en los que se detalle la información prevista en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999.*

*El contenido y el diseño del distintivo informativo se ajustará a lo previsto en el Anexo de esta Instrucción.”*