

- Procedimiento Nº: PS/00067/2020

938-0419

RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

En el procedimiento sancionador PS/0067/2020, instruido por la Agencia Española de Protección de Datos, a la entidad, ACTECO PRODUCTOS Y SERVICIOS, S.L. con CIF.: B03971512 (en adelante, “la entidad reclamada”), en virtud de la denuncia presentada por la CONFEDERACION SINDICAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES , (en adelante, “el reclamante”), y en base a los siguientes,

ANTECEDENTES

PRIMERO: Con fecha 13/08/19, tuvo entrada en esta Agencia escrito, presentado CONFEDERACION SINDICAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (en adelante, “el sindicato reclamante”), en el que exponía, entre otras, lo siguiente:

“Desde el pasado 1 de agosto de 2019 los mandos intermedios de la empresa ACTECO PRODUCTOS Y SERVICIOS, SL en la planta de Zaragoza, están grabando mediante unas grabadoras colgadas al cuello las conversaciones personales con los trabajadores y trabajadoras en su entorno laboral sin que éstos hayan prestado su consentimiento ni autorización. Del mismo modo tampoco ha sido informado el comité de empresa sobre el objeto y tratamiento de estas grabaciones. Nos dirigimos a la responsable de planta para pedirle explicaciones sobre dichas grabaciones contestándonos que eran legales”.

SEGUNDO: A la vista de los hechos expuestos en la reclamación y de los documentos aportados por el reclamante, la Subdirección General de Inspección de Datos procedió a realizar actuaciones para su esclarecimiento, al amparo de los poderes de investigación otorgados a las autoridades de control en el artículo 57.1 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD). Así, con fecha 28/10/19, se dirige un requerimiento informativo al Ayuntamiento reclamado.

TERCERO: Con fecha 23/12/19, la entidad reclamada, remite a esta Agencia, escrito, en el cual informa, entre otras, de:

“Esta situación tiene su origen como consecuencia del INTENTO DE AGRESIÓN FÍSICA de una trabajadora a la Encargada cuando en el ejercicio de sus funciones laborales se pide explicaciones a la trabajadora y esta decide encararse a ella con la intención de infligirle un daño físico.

Como consecuencia de ello, se reciben críticas por parte del sindicato cuando la Empresa toma la decisión de proceder al DESPIDO DE LA TRABAJADORA. Uno de los argumentos fue ¿qué habría dicho la Encargada para que la trabajadora reaccionase de dicha forma?

Ante este tipo de actuaciones es cuando se solicita por parte de las Encargadas de grabar sus propias conversaciones que mantuvieran en el seno de la Empresa con las trabajadoras para poder defenderse de esos ataques.

La Dirección de la Empresa consiente el uso de las grabadoras: 1. Por una serie de denuncias de las Encargadas de Turno. 2. Por el intento de agresión física que sufre

una de ellas durante el mes de julio. 3. Quejas del Comité de Empresa acerca de la forma de dirigirse las Encargadas de turno a las trabajadoras.

La Empresa dispone de un sistema de videovigilancia, pero no capta las conversaciones, sistema que se les comunica a todos los trabajadores tanto al inicio de la relación laboral en la firma del contrato de trabajo, como en el Manual de Bienvenida de la Empresa, así como al personal más antiguo con la firma a la instauración del sistema de videovigilancia y el uso que del mismo se puede realizar.

No se graban situaciones personales que puedan herir la dignidad de las personas, todas las conversaciones son en el ámbito del trabajo. Las grabaciones o el mero uso de una grabadora colgada al cuello es una medida disuasoria de una conducta agresiva y/o ofensiva, ya que retiene instintos, y acciones que en caso de no ser grabados son palabra contra palabra, generando indefensión.

Las grabaciones se guardan en un disco duro siempre que haya existido alguna conducta vejatoria objeto de denuncia, sino se formatea la grabadora y se elimina la grabación del día. Su uso solo se justificaría en caso de negar hechos que se denuncien y donde la grabación pudiera ser el medio de prueba de la denuncia. Las grabaciones en el seno de la empresa no son constitutivas de delito ni vulneran ningún derecho.

"¿se puede grabar a personas en su puesto de trabajo? En este sentido tenemos que mencionar la Sentencia, de fecha 16 de abril de 2015, dictada por la Sala 2. del Tribunal Supremo. Pues bien, el Tribunal Supremo, en la resolución ahora comentada, concluye que el hecho de grabar las imágenes relativas a la actuación profesional en el lugar en la que la misma se llevaba a cabo, cuando había fundadas sospechas de su irregular proceder; en modo alguno puede suponer ilícita intromisión en su intimidad y, menos aún, al honor o la propia imagen...»

Esto abre la puerta a que se pueda grabar a cualquier persona en su puesto de trabajo, sea funcionario o no. En consecuencia, la mera grabación de una conversación —incluso con imagen— en la que uno sea parte no es constitutiva de delito ni vulnera ningún derecho fundamental. Pero, dependiendo del uso que se haga de dicha grabación, sí se podrá incurrir en responsabilidades penales. La sentencia dictada por el Tribunal Supremo indica que la conducta de la empleada —quien se consideraba sometida a un hostigamiento laboral continuado— no supuso una intromisión ilegítima en la intimidad personal del apoderado, ya que en la grabación realizada por la trabajadora con su móvil no había nada que pudiera considerarse como concerniente a su vida íntima o intimidad personal, ya que él actuó como representante de la empresa.

Para concluir GRABAR UNA CONVERSACIÓN EN LA QUE UNO HA INTERVENIDO NO ES DELITO; SIN EMBARGO, SÍ PUEDE SER DELITO EL USO QUE POSTERIORMENTE SE HAGA DE DICHA CONVERSACION. Sentencia n.º 114/1984, de fecha 29 de noviembre, dictada por la Sala 2.3 del Tribunal Constitucional Sentencia n.º 213/2014, de fecha 2 de diciembre, dictada por la Sección 3.5 de la Ilma. Audiencia Provincial de Zaragoza Sentencia n.º 222/2015, de fecha 16 de abril, dictada por la Sala 2.3 del Tribunal Supremo Sentencia n.º 678/2014, de fecha 20 de noviembre, dictada por la Sala La del Tribunal Supremo"

De este mismo modo se justificó el uso de las grabadoras al Comité de Empresa y sus representantes sindicales, pero aun así la Empresa debe seguir defendiendo sus acciones ante organismos públicos, en ningún momento se comunica o se pone en cuestión la utilización que se realiza de las grabaciones, sino si las mismas pueden efectuarse o no. Son medidas de disuasión, ante una situación que resulta compleja, ya que genera indefensión ante los ataques de palabra. Las únicas denuncias por un trato incorrecto las han redactado las Encargadas no existe ninguna por escrito de ningún trabajador/a de producción. La Empresa dispone de un PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, donde se establece un modelo de DENUNCIA, para comunicar los actos o hechos que consideren objeto de acoso de índole sexual, racial o laboral, se ha comunicado este PROTOCOLO, así como el modelo de DENUNCIA a todos los trabajadores incluso se ha colgado en el PORTAL DEL EMPLEADO.

La Empresa dispone del PLAN DE IGUALDAD, desde este año, y una de sus medidas ha sido la generación del PROTOCOLO DE ACOSO mencionado anteriormente. Las grabadoras se eliminarán con el COMPROMISO POR ESCRITO del COMITE DE EMPRESA de frenar las disputas, los malentendidos, y las agresiones que padecen las ENCARGADAS, todo ello como muestra de buena fe, propuesta que se realizó en una reunión con el Comité pero la respuesta fue que son las Encargadas son las que "hablan mal a la gente,..." por lo que la única forma de garantizar que no se produzcan agresiones verbales es continuar con las grabadoras hasta solventar la situación. Es un mal menor para garantizar la paz social.

La Empresa dispone de un sistema de videovigilancia declarado y comunicado a todas las personas de la organización, desde el inicio de la relación laboral o desde el momento en el que se estableció el sistema de videovigilancia en la Empresa.

Por todo ello, se solicita que mediante el presente escrito quede desvirtuada cualquier alegación de uso ilegal de los medios de grabación que la Empresa dispone para el ejercicio de su poder de dirección y organización en el seno laboral".

CUARTO: Con fecha 10/06/20, la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos acordó iniciar procedimiento sancionador a la entidad reclamada, en virtud de los poderes establecidos, por incumplir lo estipulado en el artículo 13 del RGPD, respecto de la información que debe ser suministrada a los interesados cuando se recogen datos personales de los mismos, con una sanción APERCIBIMIENTO, argumentado en el mismo que: "aunque la empresa este legitimada para efectuar grabaciones de audio en el ámbito laboral, ateniéndose siempre a lo estipulado en el RGPD y en la LOPDGDD, el comité de empresa no ha sido informado convenientemente, sobre el objeto y tratamiento de estas grabaciones".

QUINTO: Notificado el acuerdo de inicio, la entidad reclamada, mediante escrito de fecha 07/07/20, formuló, en síntesis, las siguientes alegaciones:

"Esta situación tiene su origen como consecuencia del INTENTO DE AGRESIÓN FISICA de una trabajadora a la Encargada de turno cuando en el ejercicio de sus funciones laborales se pide explicaciones a la trabajadora y esta decide encararse a ella con la intención de infligirle un daño físico, y gracias a la intervención de sus compañeras logran separarla y que no se produzca la agresión.

Como consecuencia de ello, se reciben críticas por parte del sindicato cuando la Empresa toma la decisión de proceder al DESPIDO DE LA TRABAJADORA. Uno de los argumentos fue ¿qué habría dicho la Encargada para que la trabajadora reaccionase de dicha forma? La situación es la siguiente, se critica la forma de hablar, lo que genera una enorme indefensión a la persona que ha sufrido un intento de agresión, ante la estela de encima se ser ahora la persona que tiene que defenderse ante una mera insinuación sin pruebas, cuando lo cierto y probado es el intento de agresión. Ante este tipo de actuaciones es cuando se solicita por parte de las Encargadas de grabar sus propias conversaciones que mantuvieran en el seno de la Empresa con las trabajadoras para poder defenderse de esos ataques. La Dirección de la Empresa consiente el uso de las grabadoras:

- 1. Por una serie de denuncias de las Encargadas de Turno.*
- 2. Por el intento de agresión física que sufre una de ellas durante el mes de julio.*
- 3. Quejas del Comité de Empresa acerca de la forma de dirigirse las Encargadas de turno a las trabajadoras.*

Exponer en este punto los antecedentes que rodean la situación de la planta:

- 1. Personal de planta mayoritariamente extranjero de origen africano.*
- 2. Personal con dificultades en la comprensión del idioma español.*
- 3. El personal confunde la literalidad de las frases hechas españolas, con un insulto grave a su persona.*

La Empresa dispone de un sistema de videovigilancia, pero no capta las conversaciones, sistema que se les comunica a todos los trabajadores tanto al inicio de la relación laboral en la firma del contrato de trabajo, como en el Manual de Bienvenida de la Empresa, así como al personal más antiguo con la firma a la instauración del sistema de videovigilancia y el uso que del mismo se puede realizar.

Los trabajadores nos han sorprendido en multitud de ocasiones, realizando grabaciones tanto a lo que las Encargadas les dicen, como en las reuniones con todo el conjunto de trabajadores, para la explicación de proyectos o servicios, incluso a directores. Nada se esconde porque las reuniones son de índole pública por lo que cualquiera puede ser objeto de grabación. No se graban situaciones personales que puedan herir la dignidad de las personas, todas las conversaciones son en el ámbito del trabajo. Las grabaciones o el mero uso de una grabadora colgada al cuello es una medida disuasoria de una conducta agresiva y/o ofensiva, ya que retiene instintos, y acciones que en caso de no ser grabados son palabra contra palabra, generando indefensión.

Las grabaciones se guardan en un disco duro siempre que haya existido alguna conducta vejatoria objeto de denuncia, sino se formatea la grabadora y se elimina la grabación del día. Su uso solo se justificaría en caso de negar hechos que se denuncien y donde la grabación pudiera ser el medio de prueba de la denuncia. Las grabaciones en el seno de la empresa no son constitutivas de delito ni vulneran ningún derecho fundamental. “¿se puede grabar a personas en su puesto de trabajo?”

En este sentido tenemos que mencionar la Sentencia, de fecha 16 de abril de 2015, dictada por la Sala 2.^a del Tribunal Supremo. En este caso los que fueron grabados y sorprendidos in fraganti fueron unos guardias civiles que, en su defensa alegaron la vulneración de sus «derechos a la intimidad, el honor y la propia imagen de los acusados (art. 18.1 CE) a causa, (...) de que fueran grabadas en el lugar de los hechos, que era un cuarto reservado para el cacheo de los equipajes de los viajeros, los actos cometidos por los recurrentes mediante cámaras ocultas y con deficiencias en su autorización judicial y posterior tratamiento.»

Pues bien, el Tribunal Supremo, en la resolución ahora comentada, concluye que «el hecho de grabar las imágenes relativas a la actuación profesional de los Guardias en el lugar en la que la misma se llevaba a cabo, cuando había fundadas sospechas de su irregular proceder, en modo alguno puede suponer ilícita intromisión en su intimidad y, menos aún, al honor o la propia imagen.» Esto abre la puerta a que se pueda grabar a cualquier persona en su puesto de trabajo, sea funcionario o no.

En consecuencia, la mera grabación de una conversación –incluso con imagen– en la que uno sea parte no es constitutiva de delito ni vulnera ningún derecho fundamental. Pero, dependiendo del uso que se haga de dicha grabación, sí se podrá incurrir en responsabilidades penales.

La sentencia dictada por el Tribunal Supremo indica que la conducta de la empleada – quien se consideraba sometida a un hostigamiento laboral continuado– no supuso una intromisión ilegítima en la intimidad personal del apoderado, ya que en la grabación realizada por la trabajadora con su móvil no había nada que pudiera considerarse como concerniente a su vida íntima o intimidad personal, ya que él actuó como representante de la empresa. Agrega el Supremo que la existencia de una previa situación de conflicto entre las partes añade «una nota de razonabilidad a la conducta de la demandada».

Para concluir GRABAR UNA CONVERSACIÓN EN LA QUE UNO HA INTERVENIDO NO ES DELITO; SIN EMBARGO, SÍ PUEDE SER DELITO EL USO QUE POSTERIORMENTE SE HAGA DE DICHA CONVERSACIÓN.

Sentencia n.º 114/1984, de fecha 29 de noviembre, dictada por la Sala 2.^a del Tribunal Constitucional; Sentencia n.º 213/2014, de fecha 2 de diciembre, dictada por la Sección 3.^a de la Ilma. Audiencia Provincial de Zaragoza; Sentencia n.º 222/2015, de fecha 16 de abril, dictada por la Sala 2.^a del Tribunal Supremo; Sentencia n.º 678/2014, de fecha 20 de noviembre, dictada por la Sala 1.^a del Tribunal Supremo”

De este mismo modo se justificó el uso de las grabadoras al Comité de Empresa y sus representantes sindicales, pero aun así la Empresa debe seguir defendiendo sus acciones ante organismos públicos, en ningún momento se comunica o se pone en cuestión la utilización que se realiza de las grabaciones, sino si las mismas pueden efectuarse o no. Son medidas de disuasión, ante una situación que resulta compleja, ya que genera indefensión ante los ataques de palabra.

Las únicas denuncias por un trato incorrecto las han redactado las Encargadas no existe ninguna por escrito de ningún trabajador/a de producción. Se pueden adjuntar denuncias por distintos motivos: Faltas de respeto ante preguntas o cuestiones de

índole laboral. No atender las ordenes de las Encargadas por su condición de mujer. Así se enumeraría varias razones de las que las Encargadas si han puesto por escrito y han comunicado de forma fehaciente a la Dirección de la Empresa. Los trabajadores/as han comunicado solo verbalmente, sin concretar sin dar más datos que puedan ser investigados o al menos contrastados La Empresa dispone de un PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, donde se establece un modelo de DENUNCIA, para comunicar los actos o hechos que consideren objeto de acoso de índole sexual, racial o laboral, se ha comunicado este PROTOCOLO, así como el modelo de DENUNCIA a todos los trabajadores incluso se ha colgado en el PORTAL DEL EMPLEADO.

La Empresa dispone del PLAN DE IGUALDAD, desde este año, y una de sus medidas ha sido la generación del PROTOCOLO DE ACOSO mencionado anteriormente.

Las grabadoras se eliminarán con el COMPROMISO POR ESCRITO del COMITÉ DE EMPRESA de frenar las disputas, los malentendidos, y las agresiones que padecen las ENCARGADAS, todo ello como muestra de buena fe, propuesta que se realizó en una reunión con el Comité pero la respuesta fue que son las Encargadas son las que “hablan mal a la gente, ...” por lo que la única forma de garantizar que no se produzcan agresiones verbales es continuar con las grabadoras hasta solventar la situación.

Es un mal menor para garantizar la paz social. La Empresa dispone de un sistema de videovigilancia declarado y comunicado a todas las personas de la organización, desde el inicio de la relación laboral o desde el momento en el que se estableció el sistema de videovigilancia en la Empresa. Por todo ello, se solicita que mediante el presente escrito quede desvirtuada cualquier alegación de uso ilegal de los medios de grabación que la Empresa dispone para el ejercicio de su poder de dirección y organización en el seno laboral. Las distintas investigaciones de índole de acoso laboral que se han denunciado y están siendo investigadas redundan en el trato de palabra de los trabajadores a las encargadas y la única justificación es la palabra de uno frente a otro, estas grabaciones arrojan luz a las formas de trato a la situación de crispación actual y a zanjar los problemas de trato discriminatorio las actuaciones de las encargadas y los trabajadores.

SEXTO: Con fecha 04/08/20, se notifica a la entidad reclamada la propuesta de resolución en la que se propone que, por la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos se sancione con “apercibimiento”, por una infracción del artículo 13) del RGPD, de conformidad con lo establecido en el artículo 58.2) del citado RGPD.

SÉPTIMO: Tras la notificación de la propuesta de resolución, no se ha recibido en esta Agencia, ningún escrito de alegaciones a la propuesta de resolución, en el periodo concedido al efecto.

A la vista de todo lo actuado, por parte de la Agencia Española de Protección de Datos en el presente procedimiento se consideran hechos probados los siguientes,

HECHOS PROBADOS

1.- Según denuncia el sindicato reclamante, desde el 01/08/19, los mandos intermedios de la entidad reclamada, “están grabando, mediante unas grabadoras colgadas al cuello las conversaciones personales con los trabajadores y trabajadoras en su entorno laboral sin que éstos hayan prestado su consentimiento ni autorización. Tampoco ha sido informado el comité de empresa sobre el objeto y tratamiento de estas grabaciones”.

2º.- Según la dirección de la entidad reclamada, esta situación tiene su origen como consecuencia del intento de agresión física de una trabajadora a la encargada de turno cuando en el ejercicio de sus funciones laborales se pidió explicaciones a la trabajadora y ésta decidió encararse a ella con la intención de infligirle un daño físico, siendo el sindicato reclamante quién, “pone en cuestión las palabras de la encargada dirigidas a la trabajadora para que ésta reaccionase de esa manera”. Ante estos hechos y la denuncia por indefensión de las encargadas, la Dirección de la Empresa consiente el uso de las grabadoras para que no vuelva a ocurrir situaciones semejantes.

3º.- Según declara la entidad reclamada, ésta dispone de un sistema de videovigilancia, pero no capta las conversaciones, sistema que se les comunica a todos los trabajadores tanto al inicio de la relación laboral en la firma del contrato de trabajo, como en el Manual de Bienvenida de la Empresa.

4º.- Según declara la entidad reclamada, se justificó el uso de las grabadoras de voz al Comité de Empresa y a sus representantes sindicales, y aporta copia del documento titulado, “SEGUIMIENTO ACCIONES PLANTA ZARAGOZA- 8 de agosto de 2019”, donde, entre otras, se informa de:

“Tras la reunión mantenida el pasado 22 de Julio en las instalaciones de la planta de Acteco de Zaragoza y habiendo estimado una serie de acciones/conclusiones de aquella reunión, pasamos a detallar la situación actual de las mismas: (...)

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Comunicar que por parte de ACTECO se ha puesto a disposición de las Encargadas y Subencargadas unas grabadoras que deberán llevar durante toda su jornada y cuyas grabaciones serán volcadas enteras en los ordenadores.

De esta forma, en cualquier conflicto podrán utilizarse y valorarse objetivamente por el Comité de Empresa, Dirección y otras entidades laborales, las diferentes situaciones expuestas y causantes de dicho conflicto.

Las grabaciones de conversaciones en las que uno sea parte no son constitutivas de delito ni vulneran ningún derecho fundamental y así fue corroborado por la sentencia de fecha 16 de abril de 2015, dictada por la Sala 2ª del Tribunal Supremo.

Por lo tanto, grabar una conversación en la que uno intervenga no es considerada delito. En todo caso podría considerarse delito, el uso que se haga posteriormente de esas grabaciones. Si es considerada como prueba en un juicio no habría problema, mientras que, si es para su difusión en medios de comunicación, redes sociales etc.

podría estar incurriendo en delito por revelación de secretos o por suponer una intromisión ilícita en la intimidad, el derecho al honor o la propia imagen de la empresa afectada.

Las grabaciones se guardan en un disco duro siempre que haya existido alguna conducta vejatoria objeto de denuncia, sino se formatea la grabadora y se elimina la grabación del día. Su uso solo se justificaría en caso de negar hechos que se denuncien y donde la grabación pudiera ser el medio de prueba de la denuncia. Las grabaciones en el seno de la empresa no son constitutivas de delito ni vulneran ningún derecho fundamental. “¿se puede grabar a personas en su puesto de trabajo?”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Es competente para resolver este procedimiento la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 58.2 del RGPD en el art. 47 de LOPDGDD.

II

La valoración conjunta de la prueba documental obrante en el procedimiento trae a conocimiento de la AEPD, una visión de la actuación denunciada que ha quedado reflejada en los hechos declarados probados arriba relatados. No obstante, sobre las alegaciones presentadas por la entidad reclamada a la incoación del expediente, indicar lo siguiente:

En primer lugar, las grabaciones de las conversaciones entre las encargadas y los trabajadores/as, se realizan en el ámbito laboral, en jornada laboral y con equipos proporcionados por la empresa, no son grabadoras personales, adquiridas por las propias encargadas, sino proporcionadas por la dirección de la empresa para el ejercicio de sus funciones como encargadas de planta, y no usadas para grabar conversaciones personales o privadas, de las encargadas por lo que, la afirmación que hace la entidad reclamada de, “grabar una conversación en la que uno ha intervenido no es delito; sin embargo, sí puede ser delito el uso que posteriormente se haga de dicha conversación”, no puede ser tenida en cuenta en este ámbito.

A parte de ello, la empresa está en su total derecho de, “tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de grabación para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores” y así lo indica el artículo 89 de la LOPDGDD. También el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dice 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 (...)”, permitiendo, por tanto, el uso de grabadoras de voz, para el correcto funcionamiento del trabajo.

Respecto de este tipo de control, el artículo 89.3 de la LOPDGDD indica que, “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 artículo 22.3 de esta ley”.

Por tanto, como obligación de la empresa, la norma le obliga a informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o a sus representantes, de las medidas implantadas en la empresa, como en este caso, la utilización, por parte de las encargadas, de grabadoras de voz para el correcto desarrollo del trabajo, al igual que hace, según sus declaraciones, cuando informa a los trabajadores de la utilización de grabaciones de imágenes.

Respecto de la información que debe ser facilitada a los trabajadores o a sus representante, el artículo 13 del RGPD, indica que, cuando se obtengan de un interesado (trabajador) datos personales relativos a él, como en este caso, su voz, el responsable del tratamiento, le facilitará información, entre otra cosas, sobre: la identidad y los datos de contacto del responsable del tratamiento; los fines del tratamiento y la base jurídica del mismo; el plazo durante el cual se conservarán los datos personales; los derechos existentes, etc.

En este sentido, en el documento presentado por la entidad reclamada, en las alegaciones a la incoación del expediente, titulado “SEGUIMIENTO ACCIONES PLANTA ZARAGOZA”, 8/08/19, aunque está impreso el logotipo de la empresa, “ACTECO”, no se encuentra firmado, ni sellado por la empresa, ni se identifica a ninguna persona responsable del mismo, en el caso de que fuera un documento expuesto en el tablón de información a los trabajadores. Tampoco está firmado, como acuse de recibo, por ningún miembro del comité de empresa o representante sindical, si este documento hubiera sido enviado al Comité de Empresa o a los representantes de los trabajadores.

Por lo tanto, aunque la empresa, esté legitimada para la utilización de medios de control laboral, como en este caso, la utilización de grabadoras de voz también está obligada a informar de forma expresa, clara y concisa, de estos hechos a los trabajadores.

A la vista de lo expuesto se procede a emitir la siguiente:

RESUELVE:

APERCIBIR: a la entidad ACTECO PRODUCTOS Y SERVICIOS, S.L. con CIF.: B03971512 por infracción del artículo 13) del RGPD.

REQUERIR: a la entidad ACTECO PRODUCTOS Y SERVICIOS, S.L. para que, en el plazo de un mes desde la notificación de esta resolución, tome las medidas necesarias para informar a los representantes de los trabajadores de las medidas tomadas en la grabación de audios en el ámbito laboral ajustándose a lo estipulado en el artículo 89 de la LOPDGDD y en el artículo 13 del RGPD.

NOTIFICAR: la presente resolución a la ACTECO PRODUCTOS Y SERVICIOS, S.L.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la LOPDPGDD, 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 LOPDPGDD, 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.

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