

- **Procedimiento N°: E/06866/2021**

## RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos y teniendo como base los siguientes

### HECHOS

PRIMERO: La reclamación interpuesta por **A.A.A.** (en adelante, el reclamante) tiene entrada con fecha 12 de febrero de 2021 en la Agencia Española de Protección de Datos. La reclamación se dirige contra **GRUPO DE BLAS RECUPERACIONES S.L.**, con NIF **B79213161** (en adelante, el reclamado). Los motivos en que basa la reclamación son de manera sucinta los siguientes:

*“instalación de micrófonos en el sistema de cámaras de video-vigilancia por la empresa” (folio nº1).*

SEGUNDO: En fecha 09/06/21 se recibe nuevo escrito de la reclamante manifestando lo siguiente *“parece que la empresa no ha instalado los micrófonos en el puesto de trabajo”*.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### I

De acuerdo con los poderes de investigación y correctivos que el artículo 58 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD) otorga a cada autoridad de control, y según lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo LOPDGDD), es competente para resolver estas actuaciones de investigación la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos.

#### II

En el presente caso, se procede a examinar la reclamación de fecha 12/02/21 por medio de la cual se traslada lo siguiente:

*“instalación de micrófonos en el sistema de cámaras de video-vigilancia por la empresa” (folio nº1).*

La grabación de sonido en el ámbito laboral suele ser una cuestión controvertida, ya que en ella tienen cabida la protección de varios derechos. Por un lado, derechos reconocidos en el marco del ET (Estatuto Trabajadores) y por otro lado, también interviene el derecho a la protección de datos.

El audio, la voz, se encuentra reconocida dentro del Reglamento Europeo de Protección de Datos, como un dato de carácter personal, ya que a través de la misma, se puede identificar a un sujeto.

El artículo 4 del RGPD determina que los datos personales son cualquier información de la que pueda derivar la identificación de una persona física.

Las empresas pueden instalar sistemas de video-vigilancia con fines de seguridad de las instalaciones, material y de los trabajadores (as) de la misma.

Respecto a la instalación de cámaras de seguridad en empresas para el control del trabajo, la normativa laboral establece, en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, 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 dismuidos, en su caso”*.

Bastara con que se informe a la plantilla con la colocación de un cartel (es) informativo de zona video-vigilada informando del responsable del tratamiento y de la forma de ejercitar los derechos reconocidos en la legislación vigente en materia de protección de datos.

El artículo 89 apartado 2º de la LOPDGDD dispone lo siguiente: *“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”*.

Una sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 3 de marzo de 2016, avala que los empresarios instalen cámaras de seguridad sin necesidad del consentimiento de los empleados, siempre que su finalidad sea *“controlar el cumplimiento de contrato”*.

La sentencia incluye "excepciones" a la Ley Orgánica de Protección de Datos (\*LOPDGDD), sobre el reconocimiento de la imagen como "dato de carácter personal". Sobre este punto, *“dispensa de la obligación de recabar el consentimiento del afectado en el ámbito laboral cuando el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes”*.

El empresario puede utilizar dispositivos para controlar y vigilar que los trabajadores cumplan con sus obligaciones laborales. Para realizar dicho control, pueden instalarse cámaras destinadas a la grabación de la jornada laboral e incluso micrófonos.

La base legal para ello la extraemos del Reglamento Europeo -art.6- que entiende que el responsable del tratamiento realizará un tratamiento de los datos personales **lícito** cuando exista una necesidad de tratamiento, con el fin de que se pueda ejecutar un contrato cuando el titular de los datos personales -el trabajador- sea parte del mismo.

Son diversos, no obstante, los pronunciamientos del TC que han determinado que las instalaciones de micrófonos que permiten la grabación de audio continuada y sin ningún tipo de filtro, registrando así todas las conversaciones mantenidas entre tra-

bajadores, y entre trabajadores y clientes, son acciones que sobrepasan las facultades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En conclusión, la instalación de aparatos o dispositivos que permiten grabar audios, no resultan en general conformes al principio de proporcionalidad, y a los juicios de idoneidad y necesidad.

Además, no se puede considerar que dichas grabaciones sean relevantes para el control de las obligaciones de los trabajadores, ya que excede del principio de proporcionalidad y por tanto, se consideran intrusivas para el derecho a la intimidad.

Sin perjuicio de lo anterior, si se admiten en salas cerradas a modo de ejemplo para grabar una reunión con agentes del sector u organizaciones sindicales, sobre la base de la información previa al respecto.

La instalación de estos dispositivos no siempre se considerará conforme a la normativa y es importante tener en cuenta que no todo vale a la hora de implementar estas medidas de control.

Resultará imprescindible atender al principio de **proporcionalidad** en la instalación de estos sistemas. Dicha proporcionalidad debe evaluar si el uso de estos dispositivos es necesario para conseguir la finalidad pretendida, así como que no exista otra medida sustitutiva y menos invasiva, y que sea equilibrada.

El Tribunal Constitucional, en Sentencia 207/1996, manifiesta que: *“Asimismo la proporcionalidad es un elemento fundamental en todos los ámbitos en los que se instalen sistemas de videovigilancia, dado que son numerosos los supuestos en los que la vulneración del mencionado principio puede llegar a generar situaciones abusivas, tales como la instalación de sistemas de vigilancia en espacios comunes, o aseos del lugar de trabajo. Por todo ello se trata de evitar la vigilancia **omnipresente**, con el fin de impedir la vulnerabilidad de la persona”*.

### III

De acuerdo a lo expuesto, dado que la propia reclamante asevera que la empresa no ha procedido a la instalación de cámaras con este tipo de sistema de grabación de voz, cabe concluir que al no quedar acreditada la comisión de infracción administrativa alguna, procede ordenar el Archivo del presente procedimiento.

Se recuerda, no obstante, que desde el punto de vista laboral se debe informar de manera expresa, precisa, clara e inequívoca a los interesados y a sus representantes sobre la existencia, localización y las características particulares de dichos sistemas.

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

PRIMERO: PROCEDER AL **ARCHIVO** de las presentes actuaciones.

**SEGUNDO:** NOTIFICAR la presente resolución al reclamante **A.A.A.**

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 según lo preceptuado por el art. 114.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y de conformidad con lo establecido en los arts. 112 y 123 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, 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.

940-0419

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