

LA VIDEOVIGILANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

CONSULTA:

Se planteó la cuestión de si resulta legítimo, y por tanto, conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos, la utilización y colocación de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo, incluyendo en éste la planta de fabricación y zona de almacenamiento.

SOLUCIÓN – CONCLUSIÓN:

Al amparo de la normativa aplicable, y posteriormente comentada, la utilización de este tipo de mecanismos captadores de imágenes de personas físicas **NO resulta contrario** a la misma pudiendo, por tanto, ser colocados en las diferentes estancias de la empresa, cumpliendo en todo momento con las disposiciones legales que a este efecto rigen y que a continuación se explican con mayor detenimiento y no excediéndose de los **límites** establecidos por las mismas.

DESARROLLO:

El planteamiento realizado sobre la colocación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo ha hecho necesario el estudio de varias disposiciones legales relacionadas con la protección de datos.

Así pues, y siguiendo con la legislación aplicable, la normativa laboral establece en su 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 adopción la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.”*

Sin embargo, es necesario aclarar, que ésta no es la única normativa que lo ampara ya que, aunque los sonidos e imágenes y por tanto incluidos en ellos los sistemas de videovigilancia, no entren dentro del concepto de datos personales tal y como nosotros los podemos “concebir”, son igualmente objeto de protección por parte de la normativa aplicable a este efecto. Así pues dichas imágenes se encontrarán igualmente amparadas por la Ley Orgánica de Protección de Datos (en adelante, **LOPD**), por el **Reglamento de Medidas de Seguridad** y, por defecto, por las **Instrucciones** dictadas por la Agencia Española de Protección de datos.

Así, cualquier tipo de filmación que sea realizada por cámaras de videovigilancia, si es grabada, nos encontramos ante los supuestos de tratamiento de datos de la LOPD por lo que éstas deberán regirse por su ámbito de actuación.

Las **imágenes y sonidos** son, a efectos de protección de datos, considerados como **información personal** ya que permiten la identificación de la o las personas físicas que aparecen en dichas imágenes y más al tratarse de imágenes tomadas en el lugar de trabajo ya que siempre aparecerán las mismas personas, en este caso, aquellos trabajadores en su lugar de trabajo, lo que les hace perfectamente identificables.

De esta manera, y en aplicación de la LOPD, todos aquellos responsables de ficheros de videovigilancia que graben las imágenes captadas, deberán inscribir un fichero en el Registro General de Protección de datos.

Si bien es cierto, la LOPD, normativa que se aprobó en el año 1999, abarca muchos aspectos de la protección de datos de manera genérica, por lo que ha sido necesario la publicación de

DOCUMENTO EXCLUSIVAMENTE DE USO INTERNO

El presente documento es propiedad exclusiva de GLOBAL VISION CONSULTING S.L.. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución.

Instrucciones por parte de la Agencia Española de Protección de Datos(en adelante AEPD) para tratar temas un poco más concretos, como en este caso, la videovigilancia.

Han sido numerosas las ocasiones en las que la AEPD se ha pronunciado respecto a los sistemas de videovigilancia , siempre considerando las imágenes como dato de carácter personal, con fundamento en lo establecido en el Artículo 3 de la LOPD. Con el fin de unificar y llegar a un consenso sobre todos los pronunciamientos a tal efecto realizados, la AEPD ha dictado hace apenas unos meses la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videovigilancia.

A tal efecto, en dicha Instrucción, es de aplicación al tratamiento de los datos personales de imágenes de personas físicas identificadas o identificables, con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras y videocámaras, y comprende tanto la grabación, captación o transmisión, así como la conservación y almacenamiento de imágenes.

De esta manera, mediante la mencionada Instrucción, se establece de manera adicional, una serie de **requisitos** importantes **de obligado cumplimiento** para aquellos responsables que cuenten con sistemas de videovigilancia.

Será necesario, por tanto, que las personas que son objeto de grabación sean conscientes de ello. Por este motivo, es recomendable y, por tanto, necesario, la colocación de un distintivo informativo correctamente visible por el medio del cual se informe a la persona, en este caso a los trabajadores, que está siendo grabado. La misma placa informativa deberá comunicar de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación que por la LOPD tiene reconocidos. Igualmente deberá figurar en la misma la dirección a la cuál podrán dirigirse de querer ejercitar cualquiera de estos derechos.

Sin embargo, **no** es necesario y como consecuencia **obligatorio**, especificar el lugar concreto de la instalación porque en parte perderíamos la esencia de la finalidad intrínseca de la vigilancia.

La videovigilancia debe centrarse únicamente en imágenes **no** estando **permitido** en caso alguno **la grabación de conversaciones** que, aun en el puesto de trabajo, siguen siendo consideradas por ley como privadas.

No hay que olvidar, por tanto, que aunque la videovigilancia en el lugar de trabajo esté permitida, hay una serie de límites a los cuales debemos ceñirnos puesto que la instalación de videovigilancia no pueden realizarse en cualquier lugar de la empresa si no que hay una serie de espacios reservados en los que la grabación queda completamente prohibida como por ejemplo la zona de aseos o vestuarios debido a que, según interpretación de la Ley, puede herir la dignidad de la persona.

A parte de todo lo anteriormente dicho, hay que aclarar que aunque el sistema de videovigilancia se encuentre permitido, y por tanto, amparado por gran variedad de normativa española, existe un plazo de **un mes** a contar desde el mismo momento en que fueron recogidos dichas imágenes, para realizar su correcta destrucción.

Con todo lo dicho, y a modo de conclusión, la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo **está permitido** siempre y cuando se cumpla con la normativa aplicable, y en particular, con el nuevo desarrollo normativo de este aspecto, siempre que dicha instalación sea llevada a cabo por una finalidad que **no pueda obtenerse mediante otros medios** que resulten menos intrusivos para la finalidad de las personas.

LEGISLACIÓN APLICABLE:

- 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.

DOCUMENTO EXCLUSIVAMENTE DE USO INTERNO

El presente documento es propiedad exclusiva de GLOBAL VISION CONSULTING S.L.. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución.

- Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras.

DOCUMENTO EXCLUSIVAMENTE DE USO INTERNO

El presente documento es propiedad exclusiva de GLOBAL VISION CONSULTING S.L.. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución.