

LA VIGILANCIA DE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR MEDIANTE VIDEOCAMARAS Y CIRCUITOS CERRADOS DE TELEVISION

Rubén Doctor Sánchez-Migallón
Abogado laboralista
Cuatrecasas, Gonçalvez Pereira

Abstract

En el presente estudio se analiza la cuestión relativa a la instalación de videocámaras y circuitos cerrados de televisión para la vigilancia de la actividad de los trabajadores desde una doble perspectiva: la tutela de la intimidad y la tutela informativa, analizando los supuestos de hecho surgidos a raíz de dos importantes sentencias del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo dictadas, respectivamente, en el año 2013 y 2014.

This paper analyzes the question related to the installation of video cameras and closed-circuit television systems for the surveillance of employees' activity from a double perspective: the protection of privacy and the information guarantee, analyzing the assumptions arisen as a consequence of two relevant judgments of the Spanish Constitutional and Supreme Court, issued, respectively, in 2013 and 2014.

Title: Surveillance of employees' activity though video cameras and closed-circuit television systems.

Palabras clave: videocámaras, intimidad, información, control del empleado.

Keywords: video cameras, privacy, information, employee's control.

Sumario

1. Punto de partida: la tutela de la intimidad.
2. La tutela informativa: STC núm. 26/2013 de 11 de febrero (RJ 26) y STS de 13 de mayo de 2014 (RJ 3307)
3. ¿Es aplicable la tutela informativa a cualquier grabación? Especial referencia a las grabaciones realizadas por detectives privados.

1. Punto de partida: la tutela de la intimidad

Una de las materias que, sin duda, ha generado un apasionado y largo debate doctrinal y judicial es la relativa a la vigilancia de la actividad del empleado y, en particular, la utilización de sistemas de video vigilancia o circuitos cerrados de televisión.

En relación con lo anterior, los referidos debates se centraron inicialmente en la tutela de la intimidad¹, esto es, si la vigilancia a través de estos sistemas y medios podría ser considerado como vulneradora del derecho a la intimidad que consagra el apartado 1º del artículo 18 de nuestra Carta Magna.

Y, desde esa perspectiva, fueron varias las resoluciones del Tribunal Constitucional que dieron cuerpo a una sólida doctrina en la materia y que se centraban en un examen del denominado “*test de proporcionalidad*”, de tal forma que si la medida superaba dicho test, la misma encontraba acomodo y encaje en el artículo 20.3º del Estatuto de los Trabajadores² y, en caso contrario, se entendía vulnerado el reiterado derecho a la intimidad, generándose a partir de ahí otro no menos interesante debate –que no abordaremos aquí– sobre si el despido o la medida sancionadora debe ser considerada nula por ser vulnerador de derechos fundamentales o improcedente por ser la prueba –y no la medida– vulneradora del derecho fundamental y por tanto ilícita ex artículo 90.2º LRJS y 11.1º LOPJ.

Pero, centrándonos en el referido test de proporcionalidad y de forma apriorística, merece la pena –aún sin pretender hacer una glosa de la plétora jurisprudencial existente en la materia–, traer a colación los requisitos exigidos por Tribunal Constitucional en la materia de instalación de cámaras y vigilancia de la actividad del empleado, a saber:

- a) En primer lugar, esa doctrina reiterada del Tribunal Constitucional venía estableciendo que “*el derecho a la intimidad no es absoluto, como no es ninguno de*

¹ Aunque alguna Resolución judicial se valora también la existencia de Resolución de archivo de denuncia ante la Agencia de Protección de Datos, pero siempre desde la perspectiva de la intimidad. Vid. STSJ de Baleares de 04 de septiembre de 2009 (AS 2656) donde se analiza el supuesto de instalaciones de cámaras de seguridad en un aeropuerto como consecuencia de las sustracciones e incumplimientos en materia de registros de consumiciones. En dicho supuesto e inicialmente, el Juzgado de lo Social determinó que la medida no superaba el test de proporcionalidad por considerar que existían otros medios o medidas más moderadas. Sin embargo y tras el oportuno recurso de suplicación, el Tribunal de las Islas consideró válida dicha instalación.

² A tenor del cual: “*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*”.

los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se releve como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho” (SSTC 57/1994, F.6, y 143/1994, F.6, por todas).

- b) El mismo Tribunal Constitucional ha afirmado que *“los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que el trabajador desempeña su actividad no se integran, en principio, en la esfera privada de la persona (SSTC 98/2000 [RTC 98], 180/1987 [RTC 180], 202/1999 [RTC 202], entre otras muchas). A este respecto, si bien es cierto que el máximo garante de nuestra Carta Magna ha señalado que “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” esto se ha producido en supuestos “como podría serlo la grabación de conversaciones entre un trabajador y un cliente o entre los propios trabajadores (...)”, añadiéndose que deberá atenderse no sólo al lugar del centro de trabajo donde se instalan sino a otros elementos de juicio (si la instalación se hace o no indiscriminadamente, si los sistemas son visibles o han sido instalados subrepticamente, la finalidad perseguida, si existen razones de seguridad, por el tipo de actividad que se desarrolla en el centro de trabajo, etc.).*
- c) La constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar que –como sintetizan las SSTC 66/1995, de 8 de mayo [RTC 66], F.5; 55/1996, de 28 de marzo [RTC 55], F. 6,7,8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, F.4– *“para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el fin propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).*

El anterior test sirvió, por ejemplo, para que la importante STC núm. 186/2000 de 10 de julio (RTC 186) declarase la constitucionalidad de la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión para la vigilancia de la actividad laboral de un trabajador. En concreto, dicha resolución declaraba lo siguiente:

“La medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea 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); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE”.

De hecho, el Tribunal considera en esa sentencia que la no información al Comité de Empresa estaba justificada por el temor de la empresa de que dicho conocimiento frustrase la finalidad perseguida y que, además, ello carecía de trascendencia constitucional y era una cuestión de mera legalidad ordinaria.

Sin embargo y cuando la jurisprudencia constitucional parecía centrarse en el análisis de este tipo de instalaciones desde la óptica de la tutela de la intimidad que acabamos de examinar, dos resoluciones –una del Tribunal Constitucional y otra del Tribunal Supremo– vienen a introducir una nueva óptica al problema abordado: la tutela informativa del artículo 18.4º CE.

2. La tutela informativa: STC núm. 26/2013 de 11 de febrero (RTC 26) y STS de 13 de mayo de 2014 (RJ 3307)

Recién estrenado el pasado año, el Tribunal Constitucional resolvía en su Sentencia de 11 de febrero de 2013 –que cuenta con un relevante Voto Particular– el caso de la Universidad de Sevilla, la cual contaba con autorizaciones de la Agencia Española de Protección de Datos para hacer uso de los soportes informáticos o ficheros grabados por sus videocámaras, entre ellas una dirigida al control de acceso de las personas de la comunidad universitaria y el personal de empresas externas a los campus y centros.

Pues bien, las anteriores cámaras fueron utilizadas como prueba para la imposición de tres sanciones de suspensión de empleo y sueldo al subdirector de la unidad técnica de orientación e inserción profesional, por la comisión de tres faltas muy graves, a saber: faltas reiteradas e injustificadas de puntualidad en la entrada al trabajo durante diez o más días en un mes; trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza,

consistente en hacer constar en las hojas de control de asistencia una hora de entrada al trabajo que no se corresponde con la real y faltas de asistencia injustificadas al trabajo durante más de tres días en un mes.

En este contexto, la resolución entra a abordar de forma detallada la instalación de cámaras fijas, pero esta vez desde la novedosa –por no tratada– parámetro de la protección de datos de carácter personal.

Efectivamente, la sentencia comienza considerando que las imágenes grabadas constituye un dato de carácter personal ínsito en el artículo 18.4º CE y recogido igualmente en el artículo 3.a) de la LOPD y artículo 2.a) de la Directiva 95/46/CE del Parlamento y del Consejo, de 24 de octubre de 1995.

En consecuencia y en palabras del Tribunal, en los supuestos de video vigilancia nos encontramos dentro del núcleo esencial del derecho fundamental del art. 18.4º CE.

A partir de la anterior consideración, se adviera que ese derecho fundamental exige como complemento indispensable “*la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo*” o, dicho de otra forma, debe conocerse quién y para qué posee los datos personales –en este caso las imágenes– y ello aunque no resulte necesario obtener el consentimiento –lo que nos situaría además en el plano del denominado consentimiento informado– por existir una habilitación legal para ello.

Así las cosas, en el supuesto comentado se declara la vulneración del artículo 18 CE, en su vertiente de tutela informativa, al considerarse lo siguiente:

“En el caso enjuiciado, las cámaras de video-vigilancia instaladas en el recinto universitario reprodujeron la imagen del recurrente y permitieron el control de su jornada de trabajo; captaron, por tanto, su imagen, que constituye un dato de carácter personal, y se emplearon para el seguimiento del cumplimiento de su contrato. De los hechos probados se desprende que la persona jurídica titular del establecimiento donde se encuentran instaladas las videocámaras es la Universidad de Sevilla y que ella fue quien utilizó al fin descrito las grabaciones, siendo la responsable del tratamiento de los datos sin haber informado al trabajador sobre esa utilidad de supervisión laboral asociada a las capturas de su imagen. Vulneró, de esa manera, el art. 18.4 CE”.

Se introduce, así, un elemento novedoso –o, cuanto menos, no analizado en profundidad hasta ese momento– en la instalación de sistemas de video vigilancia y que es el relativo

a la obligación de informar de la instalación y de la finalidad de la misma, so pena de vulnerar el tan citado artículo 18.4º CE.

Por otra parte y tras esta resolución, la Sala 4ª del Tribunal Supremo venía a aplicar la anterior doctrina en el caso de los Supermercados CHAMPION en su Sentencia de 13 de mayo de 2014 que, paradójicamente, también cuenta con Voto Particular.

En esta última resolución, el titular del supermercado procede al despido disciplinario de una cajera, basándose en la prueba obtenida en imágenes captadas por una cámara de seguridad permanente que verifica que no se escanean diversos productos en beneficio de la pareja de la trabajadora.

Pues bien, en simétrica solución a la alcanzada por el Tribunal Constitucional, esta Sentencia declara la vulneración del artículo 18.4º CE sobre la base a los siguientes argumentos:

“(...) por la empresa no se dio información previa a la trabajadora de la posibilidad de tal tipo de grabación ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni, lo que resultaría más trascendente, tampoco se informó, con carácter previo ni posterior a la instalación, a la representación de los trabajadores de las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, ni explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo; por el contrario, al requerir tales representantes de los trabajadores a la empresa, una vez instaladas, se les indicó que su finalidad era evitar robos por terceros y no se trataba de un sistema para el control de la actividad laboral, que unas funcionarían y otras no y sin precisar tampoco el almacenamiento o destino de tales grabaciones, y que, a pesar de ello, " lo cierto es que en este concreto caso se usó con la indicada y distinta finalidad de controlar la actividad de la demandante y luego para sancionar a la misma con el despido " y sin que se acredite que la información de un cliente fue la que produjo la sospecha sobre la conducta de la trabajadora y la subsiguiente actuación empresarial”.

Se consolida, por tanto, la necesidad de preservar el artículo 18.4º CE mediante la información tanto de la instalación de cámaras permanentes como de su finalidad.

Sentado lo anterior, la pregunta obligada que surge es si cualquier instalación de cámaras debe superar la doble tutela expuesta, esto es, la tutela de intimidad y la informativa.

Huelga decir que esta cuestión no resulta baladí: en numerosos supuestos la instalación de la cámara y la captación de imagen sin informar resulta definitivo para poder verificar conductas irregulares que, de conocerse la referida instalación, quedarían ocultas al “gran hermano”.

3. ¿Es aplicable la tutela informativa a cualquier grabación? Especial referencia a las grabaciones realizadas por detectives privados

A la hora de abordar esta última y trascendente cuestión, nos parece obligado partir de una clara premisa: cualquier instalación –fija o móvil– de video sigue estando protegida por la tutela de intimidad, ex art. 18.1º CE.

Ahora bien, la cuestión se convierte más espinosa a la hora de poder determinar si cualquier instalación –fija o móvil– está sometida al deber de información que hemos expuesto en segundo lugar.

Ciertamente, una lectura rápida de las dos últimas resoluciones citadas en el anterior apartado podría llevar a una afirmación positiva, lo que automáticamente daría pábulo a la protección de determinadas conductas que no podrían ser descubiertas y acreditadas sin el elemento de “clandestinidad” de la grabación.

Pues bien, en opinión de quien suscribe y aún siendo consciente de la dificultad del matiz que exponemos a continuación, la interpretación y aplicación de la doctrina sentada por las STC 29/2013 y STS de 13 de mayo de 2014 están circunscritas a un concreto supuesto de hecho y, en particular, a instalaciones de cámaras fijas.

Por ello, en los casos de instalaciones móviles y temporales de video vigilancia no entraría en juego el debatido art. 18.4º CE, sino exclusivamente la tutela de la intimidad del primer apartado del mismo precepto constitucional, pudiéndose afirmar, consecuentemente, que los máximos Tribunales en las recientes sentencias no han abandonado, modificado ni despreciado la doctrina expuesta sobre la tutela de la intimidad en supuestos de instalaciones móviles.

En concreto, el Tribunal Constitucional en su sentencia de 2013 marca una clara diferencia de supuestos:

"Algo similar cabe decir, en lo esencial, de la STC 186/2000. Desde el punto de vista de los hechos, en primer lugar, no se planteaba una hipótesis de utilización de las grabaciones (allí sí de imágenes) para un fin distinto al expresamente divulgado, como podría acontecer en estos autos, sino una grabación secreta de la actividad laboral. En segundo lugar, la grabación, al igual que en la STC 98/2000, se producía en el puesto de trabajo, no en los vestíbulos y lugares públicos de paso, esto es, fuera de las dependencias en las que se perfecciona la actividad, como sucede en esta ocasión según hemos relatado en los antecedentes y luego precisaremos. Desde el punto de vista material, por su parte, el examen se centró en la proporcionalidad de la medida y en la validez probatoria de las grabaciones (FFJJ 7 y 8), siendo residual el aspecto relativo a la información de su existencia. Y se constata además, como también ocurriera en la STC 98/2000, que el debate quedaba reducido al art. 18.1 CE, sin mención siquiera del art. 18.4 CE, lo que, como enseguida razonaremos, resulta decisivo."

Por otro lado y en lo que respecta a la STS de 13 de mayo de 2014, nótese que la Sala también hace la distinción que venimos afirmando, tal y como indica el propio Tribunal en su FJ 4.1º (el subrayado es nuestro):

"El supuesto ahora enjuiciado, como luego se indicará más detalladamente, es sustancialmente distinto al analizado en la STC 186/2000, de 10 de julio (RTC 2000, 186) , en el que, tratándose de una instalación puntual y temporal de una cámara tras acreditadas razonables sospechas de incumplimientos contractuales se emplea con la exclusiva finalidad de verificación de tales hechos y, analizándose el derecho fundamental a la intimidad ex art. 18.1 CE , se razona que " la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea 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); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad personal consagrado en el art.18.1 C.E. ", añadiendo que " la intimidad del recurrente no resulta agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no resulta arbitraria ni caprichosa, ni se

pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual"; destacando, por otra parte, que "en el caso presente la medida no obedeció al propósito de vigilar y controlar genéricamente el cumplimiento por los trabajadores de las obligaciones que les incumben, a diferencia del caso resuelto en nuestra reciente STC 98/2000 (RTC 2000,98), en el que la empresa, existiendo un sistema de grabación de imágenes no discutido, amén de otros sistemas de control, pretendía añadir un sistema de grabación de sonido para mayor seguridad, sin quedar acreditado que este nuevo sistema se instalase como consecuencia de la detección de una quiebra en los sistemas de seguridad ya existentes y sin que resultase acreditado que el nuevo sistema, que permitiría la audición continuada e indiscriminada de todo tipo de conversaciones, resultase indispensable para la seguridad y buen funcionamiento del casino. Por el contrario, en el presente caso ocurre que previamente se habían advertido irregularidades en el comportamiento de los cajeros en determinada sección del economato y un acusado descuadre contable. Y se adoptó la medida de vigilancia de modo que las cámaras únicamente grabaran el ámbito físico estrictamente imprescindible (las cajas registradoras y la zona del mostrador de paso de las mercancías más próxima a los cajeros). En definitiva, el principio de proporcionalidad fue respetado".

Repárese, por tanto, en la circunstancia crucial de que la Sala 4ª parece seguir considerando vigente la doctrina del Tribunal Constitucional contenida en la sentencia del año 2000, si bien considera que el supuesto concreto que analiza, nada tiene que ver con dicha situación de hecho. De esta forma, admite el Alto Tribunal, siquiera implícitamente, las dos situaciones que venimos distinguiendo, esto es, una instalación fija –que requiere respetar el artículo 18, apartados 1º y 4º CE– y otra temporal –que requiere respetar el artículo 18.1º CE.

Por ello, la clave de la aplicación de una y otra garantía en la instalación o utilización de las videocámaras en el ámbito laboral, la del art. 18.1º CE (sujeta a la clásica ponderación del "triple test": idoneidad, indispensabilidad y proporcionalidad) y la del art. 18.4º (la "tutela informativa") radicaría que esta sólo entraría en juego ante la concurrencia un sistema informatizado de almacenaje y tratamiento de las imágenes, que activara el derecho fundamental a la protección de datos.

Pero, por el contrario, no entraría en juego en situaciones en la que la instalación puntual de la videocámara y la falta de información de tal instalación es el único medio

posible de constatar un grave incumplimiento, superando –lógicamente– los requisitos de idoneidad, indispensabilidad y proporcionalidad.

En relación con lo anterior, así lo han entendido recientes pronunciamientos judiciales que, a propósito de la instalación de videocámaras secretas o no comunicadas, se han planteado si debían entenderse constitucionalmente inadmisibles a raíz de la STC 29/2013, llegando a la solución contraria³.

Ciertamente, escapa a la más pura lógica –incluida la jurídica, no debiendo perder de vista que ninguna interpretación del derecho puede conducir al absurdo– pretender que aquel que comete una irregularidad tenga que ser avisado de que se está procediendo a su grabación cuando consta, por medios totalmente legítimos, que existen fundadas sospechas de tal irregularidad. No estamos, insistimos, ante un medio permanente o fijo de grabación (el cual, como ya hemos visto, sí que contempla las pertinentes comunicaciones), sino ante un medio temporal imprescindible para captar una conducta que, de otra forma, no se podría.

Finalmente y antes de concluir el presente trabajo, no puede pasar desapercibido un elemento que puede resultar diferenciador y definitivo en numerosos supuestos: cuando la instalación de la cámara temporal la realiza un detective privado.

En tales supuestos, debemos poner de relieve que la Ley 23/1992 y actualmente la Ley 5/2014 de Seguridad Privada y Resoluciones Agencia de Protección de Datos –entre otras, Resolución de 2/10/2008 y Resolución núm. 1396/2013– indican que las grabaciones de detectives privados realizadas en el marco de un encargo debidamente motivado no se someten a autorización ni información de la existencia del tratamiento de datos por estar legalmente autorizadas (carácter reservado de los datos).

En relación con lo anterior y como han precisado las Resoluciones de la AEPD antes citadas, la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal en su artículo 6 dispone lo siguiente (el subrayado, nuevamente, es nuestro):

³ STSJ de Cataluña de 11 de octubre de 2013 (AS 3149) –Ilma. Sra. Sara María Pose Vidal– y Sentencia del Juzgado Social nº 3 de Elche de 14 de mayo de 2014 –que aborda un despido en el ámbito de hostelería defendido por quien suscribe y donde el Ilmo. Sr. J.A. Buendía realiza una brillante argumentación en el sentido de distinguir las dos situaciones que venimos describiendo– que ha sido confirmada por la reciente STSJ de Valencia de 18 de noviembre de 2014 donde, aunque el razonamiento resulta menos detallado que la Sentencia de instancia y no trata abiertamente la diferencia entre dispositivos fijos y móviles que sí hace el Juzgador *a quo* de forma profusa, se indica que el supuesto contemplado es sustancialmente idéntico al contemplado en la STC. núm.186/2000 y considera que la medida tiene pleno encaje constitucional.

“1. El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la Ley disponga otra cosa.

2. No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones Públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos del artículo 7, apartado 6, de la presente Ley o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado.”

Por su parte, esas mismas Resoluciones de la AEPD consideran que el encargo de la agencia de detectives de un informe supone el establecimiento por ambas partes contratantes de una relación negocial.

En cuanto a la legitimación de la actuación llevada por la correspondiente Agencia de Detectives, en su procedimiento de investigación, como regla general, la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 2/1999, de 29 de enero y por la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, ha dado carta de naturaleza a la actividad realizada por las empresas de seguridad privada, del tipo de detectives privados, por lo que no estaríamos ante una actuación ilegítima, aún más si tenemos en cuenta lo establecido en el artículo 19 .1º de dicha ley 23/1992, que nos dice:

“1. Los detectives privados, a solicitud de personas físicas o jurídicas, se encargarán:

a) De obtener y aportar información y pruebas sobre conductas o hechos privados.

b) De la investigación de delitos perseguibles sólo a instancia de parte por encargo de los legitimados en el proceso penal.

c) De la vigilancia en ferias, hoteles, exposiciones o ámbitos análogos.

4. En ningún caso podrán utilizar para sus investigaciones medios materiales o técnicos que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones”.

De la citada norma y como siguen argumentando las Resoluciones de la AEPD, se desprende que los detectives privados se encuentran habilitados por Ley para obtener

información de personas, siempre que no se utilicen para ello “*medios materiales o técnicos que atenten contra el derecho al honor, la intimidad personal o familiar*”.

En el mismo sentido, actualmente se manifiesta el artículo 48 de la Ley 5/2014.

Por tanto, nos encontramos con un elemento adicional a tener en cuenta: cuanto también se produzca: la instalación temporal la realiza un detective privado con plena legitimación para ello sin que, una vez más, exista vulneración del apartado 4º del artículo 18 CE cuestionado.

En fin, nuevamente nos encontramos con uno de esos apasionantes temas en los que el juego del matiz y de las circunstancias del supuesto se convierten en elementos esenciales.

Fecha recepción: 2.12.2014
Fecha aceptación: 11.12.2014