

Anàlisi de casos i novetats en l'àmbit de Protecció de Dades



La videovigilància en l'entorn de treball

Arran una consulta plantejada al DPD, a continuació es realitza un breu anàlisi del tractament de la videovigilància en l'entorn de treball en base a la normativa aplicable. Aquesta és, la normativa de protecció de dades i del dret del treball, en confluïr ambdues en la matèria: el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell relatiu a les persones físiques en el que respecta al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (RGPD); la Llei Orgànica de Protecció de Dades i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD); i el Reial Decret Legislatiu 2/2015, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET). I, en especial, els articles 12 RGPD, 89 LOPDGDD, 20.3 TRLET i 20 bis TRLET.

No obstant, la qüestió sobre el tractament de dades mitjançant videovigilància en l'entorn de treball ha estat delimitada en gran mesura pel paper de les Autoritats de Control (sobretot per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, d'ara endavant, "AEPD") i la jurisprudència, tant del Tribunal Suprem (TS), com del Tribunal Constitucional (TC) i el Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH), doncs ens trobem davant la incidència de dos drets fonamentals de les persones treballadores: el dret a la protecció de dades (18.4 CE) i el dret a la intimitat (18.1 CE). Tanmateix, en aquesta matèria caldrà discernir en funció de l'abast del tractament i la seva finalitat, atenent al supòsit concret:

Punt primer.- La videovigilància en virtut de l'article 20.3 ET: quan l'empresari vol verificar el compliment de les obligacions de la persona treballadora

En virtut del disposat a l'article 89 LOPDGDD, *"Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida".* En aquesta línia es pronuncia la STC 119/2022¹, on davant un cas concret, el TC recull el disposat a la STEDH López Ribalda II²

¹ STC 119/2022, de 29 de setembre de 2022, *ECLI:ES:TC:2022:119

² STEDH, del 17 d'octubre de 2019, en el cas de López Ribalda i altres contra Espanya (sol·licituds núms. 1874/13 i 8567/13)

i conclou el següent: *«en el marco general del control del cumplimiento de un contrato de trabajo, y a estos solos fines, el empresario podrá instalar un sistema de videovigilancia. La instalación y uso del sistema no requerirá el consentimiento de los trabajadores, pero sí exige un deber de informar a estos con carácter previo y de forma expresa sobre su existencia y finalidad. La ubicación de las cámaras habrá de respetar la intimidad propia de los lugares destinados al descanso o esparcimiento, o que tengan un carácter reservado.»*.

Tal i com marca el precepte i confirmen les sentències anomenades, quan es pretén instaurar un sistema de videovigilància per controlar permanentment i contínuament a les persones treballadores, ha d'informar-se als treballadors de la imposició de la mesura (i, en el seu cas, als representants dels treballadors també) amb caràcter previ i de forma expressa, clara i concisa. Tot i això, la instal·lació ha d'estar justificada i proporcionada atenent a la finalitat perseguida, i respectar els límits que estableix l'article, doncs mai no poden instal·lar-se aquestes càmeres als llocs destinats al descans (89.2 LOPDGDD).

Val a dir que, atenent als criteris jurisprudencials i doctrinals, la imposició d'un cartell informatiu sobre videovigilància no garanteix el compliment d'aquest deure d'informar, si no que la informació ha de subministrar-se seguint aquest criteris segons els quals la informació ha de ser prèvia, clara, concisa i expressa. Així doncs, enfront la intenció d'imposar el sistema de videovigilància per controlar de forma permanent a les persones treballadores caldria informar-les en el moment en el que es signa el contracte de treball al incorporar-se a l'entitat, o bé quan es pretén implementar aquest sistema, en un suport que permeti acreditar el compliment del deure d'informar.

L'anterior preserva el dret a la protecció de dades consagrat a l'article 18.4 CE i el deure d'informar que emana de la normativa de protecció de dades. Tot això sens perjudici de que, en altres casos, aquest deure d'informació pugui veure's modulats a efectes probatoris, com s'exposa al punt segon.

Punt segon.- La captació de la comissió flagrant d'un acte il·lícit mitjançant les càmeres de videovigilància

Seguint amb el disposat al 89 LOPDGDD *"En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica"*. També ho confirma el TC a la sentència referida al punt primer quan diu que *"la utilización de las imágenes captadas para verificar o acreditar la comisión flagrante de un acto ilícito no exigirá el previo deber de información, que podrá entenderse cumplido cuando se haya colocado en lugar visible un distintivo informativo de la existencia del sistema, de su responsable y de su finalidad"*.

En aquest cas estariem enfront una troballa causal d'una imatge que capta la comissió d'un acte il·lícit, on el deure d'informar es veu ajustat i no requereix les mateixes exigències que al punt anterior. A aquests efectes, per complir amb el deure d'informació

de l'article 12 RGPD, en aquest supòsit seria acceptable que existís un dispositiu informatiu en un lloc suficientment visible, identificant, al menys, l'existència del tractament, la identitat del responsable, i la possibilitat d'exercitar els drets previstos als articles 15 a 22 RGPD (vg. art. 22.4 LOPDGD). No obstant, és importat assenyalar que aquest precepte està adreçat a validar la prova obtinguda mitjançant les càmeres de videovigilància en el supòsit que s'ha realitzat aquesta troballa causal, però no exigeix el deure que té el responsable de complir amb el disposat al punt primer quan la videovigilància s'exerceix en potestat del 20.3 ET.

Punt tercer.- La videovigilància oculta enfront indicis de conductes delictives: eficàcia probatòria i pronunciament jurisprudencial

Actualment no existeix cap previsió normativa que reguli els casos en els que es pretén instal·lar una càmera oculta davant indicis acreditats d'una presumpta conducta delictiva. Per aquest motiu, s'ha d'estar a l'establert a la jurisprudència rellevant, aquesta és: les sentències de 5 d'octubre de 2010 (assumpte KOPKE), de 9 de gener de 2018 (assumpte López Ribalda I) i de 17 d'octubre de 2019 (assumpte López Ribalda II) del Tribunal Europeu de Drets Humans (les darreres recollides per la STC 119/2022), la sentència del Tribunal Suprem de 22 de juliol de 2022 (rec. 701/2021) i les sentències del Tribunal Constitucional de 3 de març de 2016 (STC 39/2016) i de 29 de setembre de 2022 (119/2022).

Així doncs, tant el TEDH com el TS admeten l'absència d'informació en termes de validesa probatòria en càmeres ad hoc ocultes instal·lades per l'empresa enfront indicis i sospites fonamentades d'irregularitats greus de la persona treballadora la qual es grava, complint amb els següents requisits:

- Que l'indici de la irregularitat sigui cert i degudament acreditat, que a més a més, ha de ser greu.
- Que la videovigilància ha de ser limitada a l'espai físic i a la persona treballadora sobre la que recauen les sospites fonamentades.
- Que la duració de la instal·lació de la videocàmera ha de ser puntual, limitada en el temps.
- Que les imatges recollides per la càmera han de ser visualitzades exclusivament per responsables de l'empresa.
- Que la mesura ha d'estar justificada, ha de ser idònia i proporcionada per la finalitat perseguida, pel que no podrà aplicar-se aquesta mesura si existien mitjans menys invasius per corroborar les presumptes infraccions comeses per la persona treballadora.

Per la seva banda, el TC també recull el judici de ponderació (*test Barbulescu*³) davant l'eventual vulneració del dret a la intimitat de la persona treballadora, analitzant els següents extrems:

³ STEDH de 5 de setembre de 2017 (num. 61496/08), Barbulescu contra Romania.

- Si la mesura està justificada, és a dir, que si les sospites indiciàries son suficients envers la conducta irregular de la persona treballadora.
- Si la mesura pot considerar-se com a idònia per a la finalitat pretesa, que hauria de ser la constatació de la eventual il·licitud de la conducta.
- Si la mesura és necessària: si no es podia adoptar cap altra menys invasiva e igualment eficaç per acreditar la infracció laboral.
- Si la mesura és proporcionada atenent als diversos elements en joc (atenent a la ubicació de les càmeres, la durada, la ponderació d'altres drets e interessos de la persona, etc.).

Atenent a l'exposat, si la videovigilància supera aquest test, s'entendria que la prova recollida per l'empresa és lícita i ha de ser valorada pels tribunals en virtut del dret a la utilització dels mitjans de prova pertinents de l'article 24.2 CE.

Es destaquen a continuació alguns fonaments de dret sostinguts per part de la STS de 22 de juliol de 2022: *Cabe entender que, a estos efectos, existen significadas diferencias entre un sistema de videovigilancia permanente y un sistema de videovigilancia instalado ad hoc ante la existencia de fundadas sospechas. En el primer caso será inescusable el cumplimiento de las obligaciones de información del artículo 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018. Pero, en el segundo, tales obligaciones podrán excepcionalmente modularse en supuestos tan especiales como el presente, en el que, por lo demás, un sistema de videovigilancia permanente, sobre el que desde luego habría que proporcionar la información previa mencionada, podría estar difícilmente justificado y resultar desproporcionado. Debe recordarse que, de conformidad con la STEDH 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II), una imperativa protección de intereses privados -y aquí puede entenderse concurrente- puede justificar la ausencia de información previa. Y que, de acuerdo con la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, la ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada puede excluir que el incumplimiento del deber de información previa suponga una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos del artículo 18.4 CE. Y, en el presente supuesto, atendidas las circunstancias concurrentes, cabe entender que la medida de videovigilancia era proporcionada. (FJ 4).*

(...) Y debemos insistir, también especialmente, en que se trata de examinar la validez probatoria de la videovigilancia efectuada en un juicio por despido, a la vista de la carga de la prueba que corresponde al empresario y la consiguiente necesidad de poder aportar medios pertinentes de prueba, y no de otras consecuencias que la conducta empresarial puede tener desde la perspectiva más amplia de la legislación de protección de datos en su conjunto. En efecto, una cosa es que, en un supuesto de las singulares características como el que estamos examinando, la ausencia de información no deba obligadamente conducir a la nulidad de la prueba de videovigilancia, necesaria para acreditar el incumplimiento y su autoría, y, otra, que la empresa no pueda ser declarada responsable de un posible incumplimiento de la legislación de protección de datos con las posibles consecuencias administrativas o civiles, o de otra naturaleza, que ello pueda conllevar (FJ 5).

Punt quart.- Conclusió i valoració del DPD en base a la normativa de protecció de dades

Els criteris jurisprudencials expressats al punt tercer es centren en l'eficàcia probatòria que ostenten les proves obtingudes posades en relació amb el deure d'informació i si existeixen o no afectacions als drets consagrats als arts. 18.1 i 18.4 CE. En aquest sentit, actualment el consens dels tribunals opta per no invalidar la prova obtinguda mitjançant la videovigilància a efectes de les conseqüències disciplinàries que pot ocasionar per la persona treballadora sempre que es reuneixin certs requisits i es superi el "*test Barbulescu*" en relació a la possible afectació a la seva intimitat i es descarti la vulneració del seu dret a la protecció de dades. No obstant, aquestes decisions compten amb una forta dissidència per part d'altres magistrats, expressant la seva disconformitat en forma de vot particular, pel que, segons la doctrina, pot ser que aquest criteri sigui seguit fins ara sigui revisat en el futur.

En aquest paradigma la problemàtica recau en les possibles conseqüències que poden derivar-se per part de l'empresa, derivades de l'incompliment del deure d'informar. Ja que, si bé els tribunals es pronuncien clarament en acceptar la validesa probatòria de les imatges obtingudes per videocàmera instal·lades ad hoc davant la sospita de la comissió d'infraaccions per part de les persones treballadores, no es pronuncien en quant a si els fets són adequats a la normativa de protecció de dades o no. De fet, com s'ha assenyalat *ut supra*, el Tribunal Suprem admet que, malgrat la prova sigui necessària, l'empresa podria ser responsable d'un possible incompliment de la legislació de protecció de dades amb les possibles conseqüències administratives o civils que se'n puguin derivar. A aquest efecte, així ho disposa també la Guia de protecció de dades en les relacions laborals de l'AEPD⁴, en la que reitera aquesta no nul·litat de les proves obtingudes però deixa la porta oberta a que l'empresa pugui tenir responsabilitat derivada de la normativa de protecció de dades per infringir la obligació d'informar envers els termes del tractament.

Per tot l'exposat, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades i la garantia d'aquest dret, el criteri a seguir hauria de ser l'establert al punt primer, per a que el tractament de dades mitjançant videovigilància sigui legítim i no puguin derivar-se cap tipus de responsabilitats administratives o civils del seu incompliment per part de l'entitat o l'empresari, davant la manca de pronunciaments judicials que especifiquin aquest extrem, i sens perjudici de la jurisprudència de l'ordre social i constitucional en quant a la validesa probatòria.

Barcelona, a 23 de juliol de 2024
Consorti de Salut i Social de Catalunya
Claudia Gómez Zaragoza

⁴ Agencia Española de Protección de Datos, "[Guía Protección de datos y relaciones laborales](#)". Madrid, 18 de maig de 2021. Pàg. 52.