

Nova doctrina TC i TS en relació a la videovigilància en el treball

“Tot i que el treballador no hagi estat informat expressament de la finalitat de control de l’activitat laboral per part de les càmeres de vigilància, el deure d’informació de l’ocupador es compleix si el treballador té coneixement de la seva col·locació a través del distintiu informatiu reglamentari i la mesura compleix el principi de proporcionalitat”.

La **Sentència del TS, núm. 77/2017, de 31 de gener, que veu de la Sentència del TC núm. 39/2016 de 3 de març**, modifica la doctrina anterior en relació al tractament de les dades personals dels treballadors –incloent les imatges enregistrades–.

Anteriorment, el TC (STC d’11 de febrer de 2013) havia resolt que, en relació al dret fonamental de l’article 18.4 CE (limitació de la informàtica per garantir l’honor i intimitat personal), era necessari la informació prèvia i expressa, clara i inequívoca als treballadors de la finalitat de control de l’activitat laboral a través del sistema de captació d’imatges i de que les imatges podien ser emprades per la imposició de sancions laborals.

La nova sentència del Tribunal Constitucional estableix uns canvis importants en l’anterior tractament del dret fonamental de l’article 18.4 CE. En concret podem destacar que:

I.- Es manté que en l’àmbit laboral el consentiment del treballador passa, com a regla general, a un segon pla, doncs el consentiment al tractament de dades de caràcter personal s’entén implícit en la relació contractual, que implica reconeixement del poder de direcció de l’empresa, sempre que el tractament de les dades sigui per al manteniment i compliment del contracte signat.

Ara bé, el consentiment dels treballadors afectats si serà necessari quan s’utilitzin les dades amb finalitats alienes al compliment del contracte.

II.- També es manté el fet que, tot i no ésser necessari el consentiment, el deure d’informació segueix existint, doncs s’ha de permetre a l’afectat exercir els seus drets d’accés, rectificació, cancel·lació i oposició i conèixer la direcció del responsable del tractament.

El compliment d’aquesta obligació es pot satisfer de forma clara i completa si existeix una informació prèvia, expressa i inequívoca als treballadors. Ara bé, **com a novetat s’introdueix la possibilitat de que també es pugui satisfer el deure d’informació a través de la col·locació en un lloc visible d’un distintiu informatiu reglamentari**, en concret el TC diu:

“en cumplimiento de esta obligación (la de colocar un distintivo oficial) la empresa colocó el correspondiente distintivo en el escaparate de la tienda donde prestaba sus servicios la recurrente en amparo, por lo que ésta podía conocer la existencia de las cámaras y la finalidad para la que

habían sido instaladas. Se ha cumplido en este caso con la obligación de información previa pues basta a estos efectos con el cumplimiento de los requisitos específicos de información a través del distintivo, de acuerdo con la Instrucción 1/2006. El trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control”.

És important que el dispositiu informatiu segueixi la normativa fixada per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (Instrucció 1/2006). Aquesta instrucció estableix els següents requisits perquè els responsables de sistemes de videovigilància compleixin el deure d'informació, en concret:

1. Col·locar, en les zones videovigilades, al menys un distintiu informatiu situat en un lloc suficientment visible, tant en espais oberts com tancats.
2. Tenir a disposició dels/les interessats/ades impresos en els que es detalli la informació de l'article 5.1 Llei Orgànica 15/1999.
3. El contingut i el disseny del distintiu informatiu s'ha d'ajustar a l'Annex de la Instrucció (incloure una referència a la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades, una menció a la finalitat per que es tracten les dades [Zona videovigilada] i una menció expressa a la identificació del responsable davant qui exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició).

Un cop satisfeta la obligació d'informar, el més important és determinar si les dades obtingudes s'han utilitzat per a la finalitat de control de la relació laboral o per una finalitat aliena al compliment del contracte, perquè si la finalitat del tractament de dades no guarda relació directa amb el manteniment, desenvolupament o control de la relació contractual l'empresari estarà obligat a sol·licitar el consentiment dels treballadors afectats.

En resum, els treballadors disposaran d'informació prèvia de la instal·lació de càmeres de videovigilància a través del corresponent dispositiu informatiu reglamentari (en contingut i disseny) i si les imatges captades són tractades per al control de la relació laboral, no es pot entendre una vulneració a l'art. 18.4 CE. Ara bé, en cada cas dependrà de si la càmera de vigilància es troba en el lloc de treball o no i si els distintius informatius es troben a la vista i són fàcilment reconeixibles pels treballadors.

NICOLAZZI & XIFRA ADVOCATS
Àrea laboral