



El derecho a la intimidad de las personas no se pierde totalmente por estar sujeto a un contrato de trabajo



RAÚL ROJAS

Socio de ECIJA

¿PUEDO CONTROLAR POR CÁMARA A MIS EMPLEADOS TRABAJANDO DESDE CASA?

En 2015 los empleados que estaban trabajando en el nuevo estadio de los Sacramento Kings, en California, sabían que estaban siendo monitorizados por drones sobrevolando las zonas de trabajo. Cada día, según se publicaba en distintos medios informáticos, varios de esos vehículos aéreos de la compañía ImageInFlight patrullaban la obra tomando imágenes y grabando vídeos, analizando los datos a través de un software para revelar posibles retrasos o variaciones respecto al plan de construcción.

Actualmente, gracias a las nuevas tecnologías, las empresas pueden ejercer sus facultades de vigilancia prácticamente de forma casi omnipresente, de toda la actividad de sus trabajadores en tiempo real y de un modo constante, siendo uno de los medios de control por excelencia la video-vigilancia, tanto fija como móvil, con posibilidad incluso de activar micro-cámaras en los dispositivos móviles corporativos que pueden utilizar los trabajadores desde su domicilio o desde cualquier otro lugar distinto del centro de trabajo, pero, ¿hasta qué punto puede la empresa captar imágenes de los trabajadores sin interferir en su intimidad o vida privada? ¿dónde están los límites?

Actualmente, la regulación normativa del control laboral por medios tecnológicos, incluida la video-vigilancia, se sitúa en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el cual regula, con carácter general, la facultad del empresario de adoptar todas aquellas medidas de vigilancia y control «que estime más oportunas» para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores, «guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

En consecuencia, la licitud de la utilización de sistemas de video-vigilancia para control laboral vendrá determinada, entre otras cuestiones, por la finalidad del concreto uso y tratamiento de las imágenes captadas a los empleados. Siempre

A los miembros de la plantilla del supermercado se les informó de que serían grabados por las cámaras que se encontraban a la vista, si bien no se les informó de la existencia de cámaras ocultas

que las imágenes se capten con la finalidad de supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales, y no se vulneren sus derechos fundamentales, tales como la propia imagen, la dignidad o la intimidad, se considerará, como regla general, una medida adecuada y no excesiva.

Si bien la imagen de los empleados captada por medios técnicos es considerada un dato de carácter personal, no se exigirá, de acuerdo con la normativa nacional y europea de protección de datos, el consentimiento de los empleados cuando sean grabados en los centros de trabajo siempre que la utilidad fuera la seguridad o el control del cumplimiento de las obligaciones laborales. No obstante lo anterior, sí que existirá la obligación de información por parte de las empresas, de acuerdo con el derecho fundamental a la intimidad y la limitación del uso de la informática (art. 18.4 CE).

La obligación de información, de acuerdo tanto con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), como de la jurisprudencia actual (STC39/2016, SSTs 31/01/2017 y 2/02/2017) se cumplirá de una forma genérica con la existencia de distintivos informativos visibles de «zona video-vigilada».

En el ámbito jurídico-laboral, adicionalmente a esta exigencia informativa será necesario también que la medida de control supere el denominado «Test Barbulescu» (STEDH, Caso Barbulescu contra Rumania II, Gran Sala, 5-9-2017) o también conocido como «Juicio de Proporcionalidad», es decir que la medida sea idónea, necesaria, proporcional y esté justificada (STS 8/2/2018).

Llegados a este punto, cabría preguntarse si sería posible, dentro del marco legal descrito, pasar de la video-vigilancia a la «televigilancia» a través de una monitorización a distancia de la imagen del trabajador en directo y en tiempo real a través de la cámara del ordenador portátil o de los dispositivos móviles corporativos puestos a su disposición, o incluso instalando cámaras en su domicilio.

En estos casos, tecnológicamente posibles,

nos encontraríamos principalmente con dos obstáculos legales:

El primero de ellos sería el incumplimiento del principio de la calidad del dato personal recogido, según el cual, y en los términos recogidos por la normativa de protección de datos, sólo se podrán recoger para su tratamiento, si son adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, tales como el cumplimiento de la relación laboral. Claramente la recogida de datos mediante la imagen del trabajador en su propio domicilio, donde pueden captarse aspectos de su vida privada y donde el ángulo de la cámara enfoca directamente al rostro de la persona, se consideraría excesivo para la finalidad del cumplimiento del contrato de trabajo, donde no es necesario visualizar en directo al empleado para verificar su rendimiento o realización de la prestación laboral a través de un ordenador personal, sin perjuicio de estar vedada también la captación de imágenes en los lugares de esparcimiento o descanso de los trabajadores.

El segundo obstáculo vendría de la mano de la aplicación de la normativa laboral y el test de proporcionalidad. Según este examen, la televigilancia, en mi opinión, no resultaría una medida necesaria, idónea o proporcional para la consecución del pretendido objetivo empresarial de verificar o controlar la actividad del trabajador, existiendo otras medidas menos invasivas tales como los canales de reporte online con entrega de proyectos, el control telemático de resultados o los sistemas de evaluación de rendimiento por cumplimiento de objetivos, tal y como viene afirmando la más reciente doctrina jurisprudencial.

En cualquier caso, deberemos estar atentos al acomodo tanto de la normativa (actualmente en proceso de aprobación del nuevo proyecto de LOPD y «garantía de los derechos digitales») como de la jurisprudencia a la casuística y avances tecnológicos que se están produciendo e incorporando, en ocasiones de forma natural, a la relación laboral.