

¿Es legal sancionar a un empleado utilizando un vídeo grabado por otro trabajador?

La AEPD multa con 12.000 a una empresa por utilizar las imágenes porque el tratamiento de datos carece de legitimación

Pedro del Rosal

5 de septiembre de 2019

Las exigencias en materia de protección de datos relativas al uso de dispositivos de videovigilancia en el ámbito laboral no solo se aplican a las cámaras de seguridad que instale la propia empresa, sino también a cualquier grabación que pueda realizarse en el trabajo y que después sea utilizada para el control de los empleados. Es el caso, por ejemplo, del vídeo captado con el móvil por cualquier otro compañero de la plantilla.

Así lo establece la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) en una reciente resolución en la que impone una multa de 12.000 euros a una compañía que utilizó, para sancionar a un trabajador con 45 días de suspensión de empleo y sueldo, las grabaciones del móvil que le entregó otro empleado. El segundo, cansado de que su compañero dedicara su tiempo de trabajo a quehaceres personales y tareas ajenas a su propio empleo (reparar su moto, hablar por teléfono, etc.), decidió tomar pruebas de estos hechos y se las entregó a la dirección de la compañía, que actuó disciplinariamente.

Según la resolución, aunque las imágenes empleadas no provengan de un equipo de videovigilancia instalado, "la finalidad es el control laboral a través de la recogida de datos con otro sistema similar", por lo que "resulta de aplicación la normativa de protección de datos".

La AEPD subraya que, de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), al emplear la grabación de móvil, el empresario efectuó un tratamiento de datos con "efectos jurídicos en el seno de un control laboral", eso sí, sin haber informado al trabajador sancionado ni de la recogida de sus datos (la imagen es un dato personal) ni de los derechos asociados a tal circunstancia. Y ello, concluye el organismo, vulneró el artículo 5.1 del RGPD que establece que los datos serán tratados "de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado".

"Estaba harto"

La resolución asevera que el hecho de que otro empleado afirme que "estaba harto" del comportamiento de su compañero no justifica el seguimiento diario a través de vídeos del trabajador sancionado. "Es desproporcionado y arbitrario", remarca el texto, que, a su vez, afirma que no es otro trabajador quien deba decidir a quién se le realizan vídeos o no.

La AEPD tiene en cuenta que la compañía no había informado previamente al empleado sancionado de la utilización de las imágenes obtenidas y el destino de las mismas, por lo que carecía de una base legítima para el tratamiento de datos.

Finalmente, el organismo recuerda que en la jurisdicción social se admite el uso de cámaras de seguridad en el trabajo para controlar la actividad de los trabajadores siempre que exista proporcionalidad y se garanticen los derechos de los empleados, "comenzando con una información expresa, clara y detallada del uso, fines del sistema y ejercicio de derechos" de la plantilla.

Por todo ello, el organismo determina que la compañía cometió una infracción muy grave. En la determinación de la sanción tiene en cuenta que la vulneración afectó solo a un empleado; que se produce una

falta de diligencia cualificada al no plantearse la propia empresa los problemas que podía plantear hacer uso de la grabación de otro trabajador; que la reclamada es una pyme de 31 empleados, y la actividad de la empresa (era un local de hostelería) no conlleva un tratamiento de datos de forma habitual, sistemática o continuada.

En este caso, a pesar de que la AEPD no aplica el artículo 89 de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos, que regula el uso de sistemas de videovigilancia por parte de los empleadores (la captación de imágenes no provino de la empresa), sí exige unos requisitos similares a los contenidos en el precepto. Según dicho artículo, la compañía deberá "informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o empleados públicos" acerca de la instalación de las cámaras, así como de la finalidad de las imágenes que puedan captarse a través de las mismas.

Una cuestión conflictiva

Sentencias contradictorias. La utilización de cámaras de seguridad en el entorno laboral para controlar la actividad de los empleados es una cuestión que ha planteado numerosos conflictos judiciales. Algunos de ellos, incluso, han tenido que ser resueltos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos, que recoge las líneas maestras de la jurisprudencia dictada en los últimos años, pretendía pacificar esta cuestión, pero no lo ha conseguido del todo. Las dudas surgen en torno a si los deberes de información previa que tiene la empresa son los mismos si las cámaras captan a un empleado cometiendo una ilegalidad. Según se desprende del párrafo de su artículo 89.1, si se graba al trabajador cometiendo "un acto ilícito", bastará con haber advertido de la instalación de cámaras, no siendo necesario que se avise, además, de que sus imágenes pueden emplearse con fines de control laboral. Sin embargo, algunas sentencias han advertido que tal inciso puede ser contrario a las normas que establece el reglamento europeo, por lo que no es de aplicación. Otras resoluciones judiciales, en cambio, sí admiten como válida esa menor exigencia en caso de ilícito.