

TITULO: EL USO DE LAS CAMARAS DE VIDEO VIGILANCIA PARA CONTROL LABORAL.

Desde la reducción de los costes de instalación de sistemas de grabación de imágenes, se ha visto que los sistemas de videovigilancia perimetral y de acceso de instalaciones empresariales se ha ido incrementando de forma exponencial. En cualquier lugar podemos encontrar sistemas de videovigilancia que resultan sencillos de instalar, y además cumplen perfectamente con las expectativas de los empresarios para el uso y control de la empresa. El uso y control, que antes era ejercido por Encargados de Tratamiento (Empresas que controlaban las grabaciones) a día de hoy se ha sustituido por sistemas de grabación sencilla mediante la copia continuada en discos duros internos. Estos sobrescribiendo sobre lo ya grabado, perdiendo seguridad en la custodia de los datos (imágenes) que de las personas se tienen por medio de la obtención por medio de cámaras.

Como toda medida que puede atentar contra derecho fundamental se requiere una superación del Juicio clásico de Constitucionalidad esto es : Juicio de Idoneidad, Juicio de Necesidad y por ultimo el de Proporcionalidad en sentido estricto.

Ese crecimiento, ha hecho que determinadas empresas, buscando mejorar el control laboral, lleguen a utilizar dichos sistemas con el objetivo de a menor coste mayor beneficio (como es hasta cierta forma lógico). Control laboral no cubierto en la declaración de ficheros hasta antes del 25 de mayo de 2018, y desde luego en ocasiones sin cumplir lo que se exige ahora para el mismo.

El Reglamento Europeo 679/2016, hizo que se mejorara en muchas ocasiones, los sistemas de obtención de los datos, así como los análisis preceptivos de riesgos, las aplicaciones de determinadas medidas de seguridad e incluso sistemas de Evaluaciones de Impacto previas al tratamiento de los datos. Y por otro lado, aplicables a las obtenciones y custodia de las imágenes obtenidas por todo tipo de empresas. En España la aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de diciembre, le da a la videovigilancia una importancia mayor creándole un apartado concreto regulado en el art. 22 de la misma, marcando una serie de criterios importantes a tener en cuenta e incluso modificando el propio Estatuto de los Trabajadores en su art. 20. 3 del mismo.

Dentro de los requisitos a tener en cuenta para la instalación de cámaras para control laboral en todo tipo de empresas con trabajadores es la siguiente:

- a) Información a los empleados del uso de esos sistemas previos al uso de los mismos y concretamente que se van a utilizar las imágenes como prueba para aplicar el régimen sancionador de los trabajadores conforme la STEDH de 8 de enero de 2018 donde se obliga a este extremo de informar insalvablemente. Información que en caso de tener un Comité de los trabajadores deberá ser previamente informado.
- b) Conforme al art. 13 del RGPD cumplir con los deberes de información en cuanto al tratamiento de los datos por parte del Responsable de

Tratamiento (Empresa). En caso de video vigilancia la mera colocación de la cartelería servía, pero para esto es necesaria la información individual o bien la colocación en tabloneros de anuncios de trabajadores.

- c) Las grabaciones solo podrán recoger como máximo 1 mes de actividad, debiendo ser borradas en el momento que se supere el tiempo de grabación. Aunque puede ser ampliado en caso de que por parte de un trabajador se este cometiendo una infracción que así lo determine una autoridad judicial.
- d) Evidentemente, y siguiendo con legislación laboral y de protección de datos, no se podrán instalar cámaras en determinados lugares que puedan atentar con la intimidad de los trabajadores, véase vestuarios, duchas, lavabos....

Todos estos requisitos, han sido recogidos por la jurisprudencia española en diferentes resoluciones que hacen que el legislador tenga que puntualizar continuamente en las actualizaciones legislativas, como es la revisión de equipos informáticos, y otras materias que pueden afectar a la intimidad del trabajador en estas materias donde se roza la libertad del empresario en cuanto a la dirección de su actividad empresarial y por otro lado la intimidad de los trabajadores.

Fdo. Martin Lopez Escartin
Abogado especialista en protección de datos y nuevas tecnologías.
Socio Honos Abogados.

