

Informe jurídic sobre l'obligatorietat de mantenir oberta la càmera en les reunions de teletreball en format híbrid, inclosa en la proposta d'Instrucció sobre la gestió i tramitació de les sol·licituds de teletreball d'un Departament de la Generalitat

Ref. PD 13/2024

Antecedents

1. Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit d'un Departament en el que es sol·licita a aquesta Autoritat l'emissió d'informe en relació amb la previsió referida a l'obligatorietat de mantenir oberta la càmera en les reunions de teletreball en format híbrid (proposta d'Instrucció sobre la gestió i tramitació de les sol·licituds de teletreball del Departament).
2. La proposta d'Instrucció consta d'un preàmbul, onze articles, referits, entre d'altres, a l'àmbit d'aplicació; el procediment d'autorització per prestar serveis en modalitat de teletreball; el pla personal de treball; la formació per al teletreball; les eines i mitjans per prestar serveis en la modalitat de teletreball; o les normes de ciberseguretat; i la vigència de la Instrucció.
3. L'escrit del Departament demana el parer d'aquesta Autoritat, únicament, respecte l'article 4.1 de la proposta d'Instrucció, que estableix els criteris per a la modalitat de teletreball i preveu que, en les reunions de treball en format híbrid, els assistents que hi participen en la modalitat de teletreball han de mantenir oberta la videocàmera.
4. Vista la sol·licitud d'informe, que s'acompanya del text de la proposta d'Instrucció i de còpia de l'"Informe sobre l'obligatorietat de mantenir oberta la càmera en les reunions de teletreball en format híbrid continguda a la proposta d'Instrucció que regula el treball a distància al Departament", del DPD del mateix Departament, i tenint en compte la normativa vigent aplicable, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet l'informe següent.

Fonaments de dret

1. L'article 36.4 del Reglament (UE) 2016/679, del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (en endavant, RGPD), disposa que "los Estados miembros garantizarán que se consulte a la autoridad de control durante la elaboración de toda propuesta de medida legislativa que haya de adoptar un Parlamento nacional, o de una medida reglamentaria basada en dicha medida legislativa, que se refiera al tratamiento".

De conformitat amb allò establert a l'article 5.m) de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, li correspon a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades emetre informe, amb caràcter preceptiu, sobre les disposicions que afectin la protecció de dades de caràcter personal.

L'article 8.2.f) de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, disposa que és funció de la directora de l'Autoritat emetre informe, amb caràcter preceptiu, dels avantprojectes de llei, dels projectes de disposicions normatives que elabori el Govern per raó d'una delegació legislativa i dels projectes de reglaments o disposicions de caràcter general que afectin la protecció de dades de caràcter personal.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de l'article 36 de l'RGPD i dels articles 5 i 8 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades de caràcter personal.

2. El Departament trameta un escrit a aquesta Autoritat en el que exposa que:

"(...) està elaborant una proposta d'Instrucció xxx/2024, sobre la gestió i tramitació de les sol·licituds de teletreball. Dins la proposta hi ha un aspecte que es presenta controvertit i afecta al dret a la protecció de dades dels treballadors. En concret, es refereix al punt 4.1 de la proposta d'Instrucció quan estableix els criteris per a la modalitat de teletreball en què es preveu que en les reunions de treball en format híbrid, els assistents que hi participen en la modalitat de teletreball han de mantenir oberta la videocàmera.

L'obligació de caràcter general de mantenir oberta la videocàmera a les reunions híbrides de treball es vol sotmetre al parer de l'APDCAT.

(...)."

Així, l'art. 4.1 de la proposta d'Instrucció disposa el següent (el subratllat és nostre):

"4.1 Criteris per a la modalitat de teletreball

Cal tenir en compte els criteris següents per prestar serveis en la modalitat de teletreball:

(...)

- En les reunions de treball en format híbrid, els assistents que hi participen en la modalitat de teletreball han de mantenir oberta la videocàmera."

Atès que la consulta es refereix a una proposta d'Instrucció, fem notar que segons disposa l'article 6.1 de la Llei 40/2015, de l'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP), disposa que:

"Los órganos administrativos podrán dirigir las actividades de sus órganos jerárquicamente dependientes mediante instrucciones y órdenes de servicio. (...)."

Afegim que, segons la sol·licitud: "Amb la finalitat que l'Autoritat pugui situar millor els objectius i context de la Instrucció que se sotmet a la seva consideració, us informem que l'obligació d'obrir la videocàmera en les sessions híbrides de treball ja ha estat prevista en

d'altres instruccions aprovades per algun departament de la Generalitat de Catalunya en les quals s'inspira aquesta.”

Sobre això, fem notar que la consulta no s'acompanya de documentació relativa a aquestes instruccions a les que fa referència el Departament.

En qualsevol cas, atesa la previsió de l'article 6.1 LRJSP, l'existència d'altres previsions similars a la que és objecte de consulta en altres previsions d'altres òrgans administratius, tampoc no condiciona les consideracions que es faran en aquest informe.

Vistos els termes de la sol·licitud d'informe, que no es sol·licita en relació amb la proposta d'Instrucció com a tal sinó que únicament planteja un dubte sobre la previsió de l'art. 4.1, segon paràgraf, esmentat, fem avinent que l'objecte d'aquest informe és exclusivament l'anàlisi de la previsió controvertida a la que es refereix el Departament, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

3. Situada la consulta en aquests termes, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades personals, cal partir de la base que, segons l'article 4.1) del Reglament (UE) 2016/679, de 27 d'abril, general de protecció de dades (RGPD), són dades de caràcter personal “toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;”.

Per tant, la imatge gràfica i la veu de les persones treballadores del Departament, que es pugui visualitzar i, si fos el cas, enregistrar, durant el transcurs de les reunions a què es refereix la proposta d'Instrucció, és informació personal sotmesa als principis i garanties de la normativa de protecció de dades (RGPD i Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD)).

També cal tenir present no només el dret fonamental a la protecció de dades personals (art. 18.4 CE), sinó d'altres drets fonamentals dels treballadors, com ara el dret a la intimitat o a la pròpia imatge (art. 18.1 CE i Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil dels drets a l'honor, la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge), sense oblidar la protecció penal del dret a la intimitat a través de la figura del delictes de descobriment i revelació de secrets (ex. art. 197 i ss. Codi Penal). Aquests drets han de ser objecte de protecció en el marc de les relacions laborals, sense que, com ha indicat abastament la jurisprudència constitucional (citem, entre moltes d'altres, les SSTC 88/1985, 170/1987, 99/1994, 186/2000, 126/2003 o 196/2004), es pugui considerar que els treballadors han de sacrificar el reconeixement i la protecció dels seus drets per la concurrència de dita relació laboral, per bé que el seu exercici pot resultar modulats.

Per tant és clar que la vinculació contractual entre treballador i empresa no implica la privació del treballador dels drets que la Constitució li reconeix com a ciutadà, entre els quals el dret a la intimitat i el secret de les comunicacions com a drets fonamentals

d'especial rellevància, especialment, en el context de les relacions laborals (articles 18.1 i 18.3 CE, art. 8 CEDH, art. 14, apartats h) i j.bis) EBEP, o art. 4.2.e) i 20.bis) ET).

Així, segons l'article 14.j) bis de l'EBEP, -i, en la mateixa línia, l'ET-, els treballadors públics tenen dret:

“A la intimitat en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

Segons l'article 87 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD):

“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

(...).

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

(...).

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.”

Així doncs, el marc normatiu estableix la possibilitat que l'empresari (en aquest cas, el Departament), exerceixi un control o supervisió de l'ús que el personal fa dels mitjans de què disposa en l'àmbit laboral o, més concretament, atès el cas que ens ocupa, de les condicions en què els treballadors han de fer ús d'aquests mitjans.

En aquest sentit, com veurem més endavant, és rellevant destacar que, com apunta el propi informe del DPD, que acompanya a la consulta, “(...) es parteix de la consideració que el supòsit que preveu la Instrucció, res té a veure amb la facultat de control que té l'ocupador sobre els seus treballadors en el lloc de treball, ni tal com està plantejat compleix cap de les condicions d'un sistema de videovigilància o enregistrament de sons al lloc de treball dels previstos a l'article 89 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals (en endavant LOPDGDD), en relació amb l'article 22 de la mateixa LOPDGDD, en tractar-se d'un altre supòsit de fet.”

Efectivament, sembla clar que la finalitat pretesa pel Departament amb el tractament de les dades no té a veure amb una finalitat de control de l'actuació dels treballadors, en concret, del compliment per part d'aquests de les seves obligacions laborals.

Control, com hem dit, que es troba regulat a la normativa laboral aplicable (ET, EBEP), si bé sotmesa al respecte degut per la dignitat i als drets fonamentals dels treballadors, qüestió a la que ja ens hem referit.

Sobre això, i en connexió amb l'article 22 LOPDGDD, l'article 89 LOPDGDD disposa el següent:

“1. 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 (RCL 2015, 1654) 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.

(...).”

Per tant, per la informació disponible sembla que hem de situar el supòsit examinat no en un context específic de “control del treballador” (com explica el propi informe del DPD), sinó en la possibilitat que el Departament pugui establir determinades condicions d'ús dels mitjans de treball que posa a disposició dels treballadors (la manera com els treballadors han d'establir comunicacions o han de dur a terme reunions de feina), sense altra finalitat que el mer desenvolupament de la feina pròpia i habitual del personal del Departament.

En qualsevol cas, el tractament haurà de disposar d'una base jurídica habilitadora, i es podrà articular tenint en compte les limitacions o condicions que es deriven del dret a la intimitat i a la dignitat del personal, tal com concreta reiterada jurisprudència, entre d'altres, en les SSTEDH de 5 de setembre de 2017 (cas Barbulescu) de 28 de febrer de 2018 (cas Libert); en les SSTC 241/2012, 170/2013, o 61/2021; o les SSTS 119/2018, de 8 de febrer, o 489/2018, de 23 d'octubre), a les que ens remetem. Així mateix, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades caldrà que, a més de disposar, si escau, de base jurídica suficient per a dur a terme el tractament, es doni compliment a la resta de principis i obligacions de l'RGPD, com ha assenyalat abastament aquesta Autoritat.

4. Dit això, cal fer una primera puntualització, atès que la proposta d'Instrucció afecta únicament al “personal del Departament ... que compleix els requisits per teletreballar”, com explicita l'article 1 del propi text.

L'obligatorietat de la mesura proposada a l'article 4.1, apartat segon de la Proposta, no resultaria en cap cas exigible a qualsevol altra persona que pugui participar en les reunions de treball en qüestió, i que no pertanyi al Departament.

Pot ser habitual que en una reunió de treball hi participi, no únicament personal propi d'una entitat -el Departament en aquest cas-, sinó també d'altres persones (treballadores d'altres d'Administracions públiques, entitats, d'empreses, centres escolars o d'altres col·lectius que es relacionen amb el Departament, assessors, o ciutadania en general).

Per tant, la previsió feta als “assistents” en el paràgraf controvertit de la proposta d’Instrucció, sense més concreció, no resulta correcta, ja que imposaria una obligació a persones a les que no es pot aplicar la Instrucció examinada.

Així, d’entrada, i sens perjudici de les consideracions que es faran més endavant, la menció feta als “assistents” (art. 4.1 segon paràgraf), s’hauria de substituir per la menció als “assistents que formin part del personal del Departament i es trobin sotmesos a aquesta Instrucció”.

Més enllà d’aquest aclariment, la normativa de protecció de dades exigeix que el tractament de dades personals -la imatge i la veu dels treballadors, en aquest cas- estigui subjecte als principis de protecció de dades (art. 5 RGPD), entre d’altres, al principi de licitud del tractament (art. 5.1.a) RGPD), en base al qual el tractament ha de tenir suficient base jurídica, la qual s’ha de trobar en algun dels supòsits de l’article 6.1 RGPD:

“1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;

b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;

(...).

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;

(...).”

Segons l’**article 6.1.a)**, el tractament de dades pot ser lícit si es disposa del consentiment de les persones afectades per a una finalitat específica, sempre que, en aplicació de la definició de l’article 4.11 RGPD, el consentiment prestat sigui lliure, específic, informat i inequívoc.

Dit això, les persones afectades (que podrien ser, com ha quedat dit, únicament el personal del Departament sotmès a la Instrucció), han de poder consentir el tractament de les seves dades lliurement, sense que la negativa a prestar aquest consentiment -i, per tant, la negativa a què es tracti la seva imatge gràfica i la seva veu- els suposi en cap cas una sanció o qualsevol altra conseqüència negativa.

Per la pròpia naturalesa de la relació contractual que s’estableix entre treballador i empresa, en l’àmbit laboral es dona una relació de desequilibri entre les parts que pot dificultar la consideració del consentiment de l’afectat com a base jurídica legitimadora del tractament de les dades dels treballadors.

Així ho ha assenyalat el Comitè Europeu de Protecció de Dades (CEPD) en el document de Directrius 5/2020 sobre el consentiment en el sentit de l’RGPD (4 de maig de 2020):

“21. (...). También en el contexto del empleo se produce un desequilibrio de poder. Dada la dependencia que resulta de la relación entre el empleador y el empleado, no es probable que el interesado pueda negar a su empleador el consentimiento para el tratamiento de datos sin experimentar temor o riesgo real de que su negativa produzca efectos perjudiciales. Parece poco probable que un empleado pudiera responder libremente a una solicitud de consentimiento de su empleador para, por ejemplo, activar sistemas de

vigilancia por cámara en el lugar de trabajo o para rellenar impresos de evaluación, sin sentirse presionado a dar su consentimiento.

Por tanto, el CEPD considera problemático que los empleadores realicen el tratamiento de datos personales de empleados actuales o futuros sobre la base del consentimiento, ya que no es probable que este se otorgue libremente. En el caso de la mayoría de estos tratamientos de datos en el trabajo, la base jurídica no puede y no debe ser el consentimiento de los trabajadores [artículo 6, apartado 1, letra a)] debido a la naturaleza de la relación entre empleador y empleado.

22. No obstante, esto no significa que los empleadores no puedan basarse nunca en el consentimiento como base jurídica para el tratamiento de datos. Puede haber situaciones en las que el empleador pueda demostrar que el consentimiento se ha dado libremente. Dado el desequilibrio de poder entre un empleador y los miembros de su personal, los trabajadores únicamente pueden dar su libre consentimiento en circunstancias excepcionales, cuando el hecho de que otorguen o no dicho consentimiento no tenga consecuencias adversas.”

Vist això, i als efectes que interessin en aquest cas, el consentiment dels treballadors podria ser base jurídica suficient per al tractament de la seva imatge i veu durant el transcurs de reunions de feina.

Ara bé, per tal que aquest tractament, que pretén fer el Departament, es pugui fonamentar de forma adequada en l'article 6.1.a) RGPD, resultaria imprescindible que el consentiment dels treballadors es presti en els termes de l'article 4.11 RGPD, i que el Departament (ex. art. 4.7 RGPD), en base al principi de lleialtat (art. 5.1.a) RGPD) i al principi de responsabilitat proactiva (art. 5.2 RGPD), pugui acreditar que és així.

Sens perjudici d'això, cal dir que no és aquest el supòsit que planteja el Departament, que es refereix específicament a la possibilitat que es pugui imposar la mesura prevista, i obligar els treballadors a mantenir la càmera oberta durant les reunions de feina, de manera que es pugui tractar la imatge i la veu dels treballadors sense que això depengui del seu consentiment.

Per tant, cal examinar si hi hauria base jurídica suficient en alguns dels altres supòsits de l'article 6.1 RGPD.

5. D'una banda, fem notar que segons **l'article 6.1.e) RGPD**, un tractament de dades pot ser lícit si resulta necessari per al compliment d'una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics del responsable del tractament.

Afegir que, segons disposa l'article 6.3 RGPD, la base del tractament indicat en l'apartat 1, lletres c) i e), ha d'estar establerta pel dret de la Unió o dels Estats membres que s'apliqui al responsable del tractament.

Aquest mateix article 6.3 afegeix que: “La finalidad del tratamiento deberá quedar determinada en dicha base jurídica o, en lo relativo al tratamiento a que se refiere el apartado 1, letra e), será necesaria para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.”

En relació amb això, ens remetem a la previsió de l'article 8 de l'LOPDGDD, segons la qual la norma que habiliti el tractament haurà de ser una norma amb rang de llei.

Sobre aquesta base jurídica, com apunta l'informe del DPD que acompanya la consulta, "en determinats contextos excepcionals com, per exemple, van ser els de la pandèmia i el consegüent confinament, la base jurídica del tractament que obligaria a mantenir la càmera oberta podria ser una altra com el compliment d'una obligació legal o la necessitat de complir una missió realitzada en interès públic o l'exercici de poders públics, que caldria preveure per mitjà de normes amb rang de llei d'acord amb l'article 8.2 i 3 de la LOPDGDD."

En línia amb el que apunta aquest informe, per tal que la base jurídica de l'article 6.1.e) RGPD pogués habilitar el tractament que ens ocupa, el Departament hauria de fonamentar la seva licitud en el compliment d'una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics del responsable, és a dir, caldria que el tractament fos necessari per al normal desenvolupament de les funcions públiques del Departament, i que es donés compliment a les previsions de l'article 8 LOPDGDD.

Per la informació aportada, sembla clar que no es donen en aquest cas els elements necessaris que exigeix la normativa de protecció de dades, esmentats, per considerar que l'obligació que imposa la Proposta als treballadors del Departament és necessària per a la pròpia missió del Departament. Més, tractant-se, en definitiva, de reunions de feina habituals que sovint es poden substituir per molts d'altres sistemes de comunicació, com ara trucades telefòniques, reunions presencials, comunicacions escrites, etc.

Sobre aquesta base jurídica, a títol il·lustratiu, fem notar que aquesta Autoritat ha considerat que, en d'altres supòsits (Dictamen CNS 11/2021 referit al context de l'àmbit educatiu), podia concórrer la base jurídica de l'article 6.1.e) RGPD, per a garantir la funció educativa en determinats casos, habilitant l'obligació de mantenir la càmera activada per part dels alumnes durant les classes en línia, en un context excepcional de pandèmia i amb possibles excepcions.

Ara bé, més enllà d'això, per la informació de què es disposa, no concorren situacions excepcionals que portin a considerar l'obligatorietat de la mesura que planteja la proposta d'Instrucció (captació obligada d'imatge i veu dels treballadors del Departament durant les reunions de treball) com a "necessària" per a la pròpia labor del Departament i que pugui fonamentar-se en aquesta base jurídica, tenint en compte el marc normatiu aplicable i les previsions de l'article 8 LOPDGDD, i en connexió amb el que s'examinarà a continuació.

6. D'altra banda, **l'article 6.1.b) de l'RGPD** disposa que el tractament pot ser lícit si és necessari per a l'execució d'un contracte en el que l'afectat (el treballador) és part.

Atès que en el cas que ens ocupa existeix una relació contractual entre el responsable del tractament (el Departament) i els seus treballadors -que serien les persones físiques afectades pel tractament de dades en qüestió-, cal examinar si l'obligació de mantenir la càmera oberta durant el transcurs de reunions de treball, podria considerar-se un tractament "necessari" (i, per tant, un requisit que podríem qualificar d'imprescindible per a que les reunions en qüestió es puguin dur a terme de forma adequada) als efectes d'aquesta base jurídica.

Fem notar que el Departament no aporta una Memòria descriptiva de la proposta d'Instrucció o una concreció de quina seria la finalitat del tractament i la justificació per la qual consideraria "necessari" obligar els seus treballadors a què mantinguin la càmera activa durant el transcurs de reunions laborals, més enllà d'esmentar, sense major concreció, que altres Departaments de la Generalitat haurien dictat normativa similar, consideració que, en

sí mateixa, tampoc no aporta major informació sobre aquesta necessitat o sobre la finalitat de la mesura.

Sí s'acompanya la consulta de còpia de l'informe del DPD del Departament, que apunta el següent:

“Tenint en compte que a la proposta d'Instrucció no es descriu amb exactitud la finalitat de la mesura proposada sembla que la base jurídica que podria sustentar el tractament de dades personals dels treballadors que teletreballen consistent en mantenir obligatòriament oberta la videocàmera en les reunions híbrides és el fet que el tractament resulta necessari per a l'execució d'un contracte en què l'interessat és part. (...)”

És a dir, sembla que l'informe apunta a la possible concurrència de base jurídica ex. art. 6.1.b) RGPD.

En aquest punt novament resulten especialment rellevants les consideracions del CEPD, en concret, del document de Directrius 2/2019 sobre el tractament de dades en virtut de l'article 6.1.b) de l'RGPD en el context de la prestació de serveis en línia als interessats (8 d'octubre de 2019). Segons l'apartat 2.4 (el subratllat és nostre):

“La necesidad del tratamiento es un requisito previo en ambos supuestos del artículo 6, apartado 1, letra b). Es importante señalar desde el inicio que el concepto de «necesario para la ejecución de un contrato» no consiste en una mera valoración de lo que se permite en las cláusulas del contrato o de los términos en que estas se encuentran redactadas. El concepto de necesidad tiene un significado independiente en el Derecho de la Unión y debe reflejar los objetivos del derecho en materia de protección de datos. Por tanto, requiere también que se tengan en cuenta el derecho fundamental a la privacidad y a la protección de los datos de carácter personal, así como los requisitos de los principios de protección de datos, en especial, el principio de lealtad.

Es necesario comenzar por identificar la finalidad del tratamiento, y, en el contexto de las relaciones contractuales, este tratamiento puede responder a diversos fines. Estos fines deben especificarse y comunicarse de manera clara al interesado, respetando así las obligaciones de limitación de la finalidad y transparencia que debe cumplir el responsable del tratamiento.

Al evaluar qué es «necesario», debe realizarse una valoración combinada y basada en los hechos del tratamiento «para el objetivo que se persigue, evaluando si resulta menos intrusivo que otras opciones disponibles para conseguir el mismo objetivo».¹⁸ Si existen otras alternativas realistas y menos intrusivas, el tratamiento no es «necesario». El artículo 6, apartado 1, letra b), no cubre los tratamientos que resulten útiles, pero no sean objetivamente necesarios para ejecutar el Servicio objeto del contrato (...), incluso si resultan necesarios para los demás fines comerciales del responsable del tratamiento.”

Val a dir que l'informe del DPD apunta a determinats supòsits (més a mode d'exemple que com a categoria), en els quals podria fonamentar-se el tractament proposat, en base a l'article 6.1.b) RGPD o fins i tot en l'article 6.1.e) RGPD, al que farem menció més endavant.

Així, l'informe fa esmenta de “supòsits de vídeo atenció que es pot prestar des de les oficines d'atenció ciutadana del Departament”, i es fa esmenta de la previsió de la l'article 12.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPACAP) que preveu l'assistència als interessats en l'ús dels mitjans electrònics.

Sobre això, val a dir que, certament, no es pot descartar que en determinats supòsits, degudament acreditats pel responsable, hi hagi elements a tenir en compte que poden fer aconsellable (o, fins i tot, exigible) que el treballador mantingui oberta la càmera de vídeo durant una comunicació.

L'article 12.2 LPACAP que cita l'informe, preveu (en connexió amb la previsió de l'article 13, apartat b), de la mateixa llei), que "Las Administraciones Públicas asistirán en el uso de medios electrónicos a los interesados no incluidos en los apartados 2 y 3 del artículo 14 que así lo soliciten, especialmente en lo referente a la identificación y firma electrónica, presentación de solicitudes a través del registro electrónico general y obtención de copias auténticas."

Així mateix, com ha recordat també aquesta Autoritat en diferents ocasions, l'article 53.1.b) de la LPACAP determina que les persones interessades en un procediment administratiu tenen dret: "A identificar a las autoridades y al personal al servicio de las Administraciones Públicas bajo cuya responsabilidad se tramiten los procedimientos."

Ara bé, aquestes previsions, que podrien habilitar en determinats casos, degudament i prèviament establerts amb transparència pel responsable, que en determinades comunicacions entre personal al servei del Departament i la ciutadania, en concret, persones interessades en un procediment administratiu (ja sigui per via de l'article 6.1.b), sense descartar la base de l'article 6.1.e) RGPD, a la que ens hem referit abans), no sembla que permetin fonamentar el tractament previst en la Proposta.

En primer lloc, perquè la Proposta es refereix, sembla ser, a qualsevol tipus reunió de treball, incloses reunions de treball, podríem dir, internes, en què no hi ha cap participant al que es pugui qualificar d'administrat, cap ciutadà que pugui requerir la presura prevista en exercici del seu dret com a administrat a "identificar" en funcionari amb qui es comunica, per exemple. En la majoria de reunions a les que, sembla, es referiria la Proposta, difícilment aquestes previsions (LPACAP) podrien fonamentar o justificar una obligació general com la que preveu la Proposta.

I, fins i tot en el cas que es tractés d'una reunió entre un funcionari públic i un administrat, (casos de "videoatenció a la ciutadania", per exemple), a banda que, com ha manifestat aquesta Autoritat, els sistemes pels quals un funcionari es pot identificar davant de la ciutadania poden ser diversos -i per tant no passarien, indefectiblement, per la visualització contínua de la seva imatge i veu-, aquest supòsit -o d'altres que es puguin plantejar-, requeririen d'una valoració prèvia des de la perspectiva de la privacitat des del disseny i per defecte (ex. art. 25 RGPD), sobre si la finalitat que es pretén aconseguir pot ser vàlidament assolida amb una mesura com aquesta.

I això, perquè, per considerar aplicable la base jurídica de l'article 61.b) RGPD, cal acreditar la necessitat del tractament, no de forma genèrica, sinó en els termes descrits pel CEPD.

Sobre aquesta qüestió, a títol il·lustratiu, fem esment de la STS 304/2019, de 10 d'abril, que va considerar vàlida la prestació del consentiment dels treballadors d'una empresa de telemàrqueting per al tractament de la seva imatge, si bé, específicament, en relació amb la realització de videotrucades amb els clients de l'empresa.

Als efectes que interessin, en la STS 304/2019, esmentada, s'analitzava la clàusula emprada per una empresa de telemàrqueting, per la qual es preveia que els seus treballadors consentien, en base a la normativa aplicable, "la cesión de su imagen, tomada mediante cámara web o cualquier otro medio, siempre con el fin de desarrollar una actividad

propia de telemarketing y cumplir, por tanto, con el objeto del presente contrato y los requerimientos del contrato mercantil del cliente.”

En concret, la previsió incloïa les videotrucades, quan era necessari per al propi desenvolupament de la tasca encomanada als treballadors. I es considera que en aquest cas particular, estaria prou fonamentat.

Per tant, més enllà del cas concret i als efectes que interessin, és evident que hi ha determinats tipus de comunicacions (com ara, de forma equiparable al supòsit de la STS esmentada, en casos de vídeo atenció a la ciutadania que es presta des d'oficines d'atenció ciutadana, que cita l'informe del DPD), en què podria considerar-se “necessari”, pel propi tipus de servei, una comunicació com a que planteja la consulta. Això, sempre que estigui prèviament concretat el tractament en el contracte o relació laboral corresponent, i se n'hagi informat adequadament als treballadors afectats.

Altres exemples en què la visualització constant de la imatge d'un interlocutor pot ser “necessària”, podrien ser casos en què (prèvia valoració acurada del responsable des de la perspectiva de la protecció de dades), una persona s'estigui examinant, per exemple, i s'hagi de tenir un contacte visual més constant, a efectes de control de la realització del dit examen, qüestió aquesta que l'Autoritat ja ha examinat en d'altres ocasions, però que no és pròpiament el supòsit que aquí s'analitza.

També a títol il·lustratiu, en el Dictamen CNS 18/2021, aquesta Autoritat va valorar que en el cas específic d'accions formatives en un entitat pública, l'enregistrament d'imatges i veus dels docents amb la finalitat de disposar de materials didàctics amb l'objectiu de difondre'ls i aprofitar-los en altres formacions, podia trobar habilitació en l'article 6.1.b) de l'RGPD, sempre que aquest fos un tractament necessari per a l'execució del contracte que hagin subscrit.

Ara bé, aquests casos específics, que a partir d'una valoració per part del responsable (ex. art. 25 RGPD i principis de licitud i transparència -art. 5.1.a)- i de finalitat -art. 5.1.b)- RGPD, entre d'altres), no podem descartar que comptessin amb suficient base jurídica, cal fer avinent que no són els casos que planteja la Proposta, atesa la informació disponible.

El que preveu la Proposta és una obligació generalitzada per a qualsevol tipus de reunió híbrida, obligació que, des de la perspectiva de la protecció de dades i a parer d'aquesta Autoritat, per tot l'exposat, no disposaria de base jurídica suficient en base a l'article 6.1.b) RGPD, en els termes en què tal tractament es planteja en la consulta.

I això no només pel que ja s'ha apuntat, sinó perquè, com esmentarem més endavant, considerar que la visualització constant de la resta d'interlocutors en una reunió és “necessària”, portaria a una interpretació errònia, com seria entendre que d'altres canals de comunicació (“*call conferences*”, trucades telefòniques, comunicacions via xat o entorns d'equips de treball cooperatiu, com Teams, Meet, solucions de Sharepoint, comunicació per correu electrònic, etc.), cada vegada més utilitzats en l'àmbit laboral, no assegurarien el bon curs o compliment de la relació laboral preestablerta (que és l'element que exigeix l'article 6.1.b) RGPD), ja que no permeten la visualització constant de la resta d'interlocutors.

Afegir que com es desprèn de les consideracions del CEPD, el recurs a la base jurídica de l'article 6.1.b) RGPD no pot donar-se “per eliminació”, és a dir, simplement perquè s'hagi descartat la concurrència més clara d'altres bases jurídiques de l'article 6.1 RGPD, sinó que cal argumentar i motivar que la mesura plantejada és “necessària” per al compliment del propi contracte, necessitat que a parer d'aquesta Autoritat no queda prou acreditada en el

cas examinat, atesa la informació de què es disposa, i en els termes generalitzats en què la proposta preveu l'obligatorietat de mantenir la càmera engegada durant qualsevol reunió de feina.

Per tot l'exposat, i tenint especialment en compte els criteris del CEPD, aquesta Autoritat considera que, atesa la informació de què es disposa, en el cas examinat la base jurídica de l'article 6.1.b) RGPD no permetria donar cobertura al tractament que preveu la Proposta d'Instrucció, en els termes proposats.

En qualsevol cas, si el Departament considera, prèvia anàlisi i ponderació en base als principis i garanties de la normativa de protecció de dades, que determinats supòsits de reunions o comunicacions sí requereixen del contacte visual continu amb l'interlocutor, i el tractament sí resulta necessari ja sigui per a la pròpia execució de la relació contractual (art. 6.1.b) RGPD), sigui per a la missió en interès públic que el Departament du a terme (art. 6.1.e) RGPD), a priori no seria descartable la concurrència d'aquestes bases jurídiques, si bé, com ha quedat abastament exposat, no és aquest el cas que es planteja en la Proposta examinada.

7. Dit això, atès que, com s'ha apuntat, no podem descartar que concorri la base jurídica de l'article 6.1.a) RGPD, o en el cas que el responsable del tractament pogués considerar que en determinats supòsits degudament justificats, concorre la necessitat de realitzar aquest tractament i la suficient base jurídica, cal tenir present que, com ha fet avinent aquesta Autoritat abastament, resultarà igualment necessari que es doni compliment a la resta de principis i garanties de la normativa de protecció de dades.

Vist que, per la informació disponible, el tractament objecte de consulta no es justificaria per una finalitat de control del compliment per part dels treballadors de les seves obligacions laborals, sembla que caldria situar l'obligatorietat de mantenir la càmera oberta durant les reunions de treball, amb el propi desenvolupament de les mateixes.

El principi de minimització exigeix que els responsables tractin només les dades personals que siguin "adequades, pertinents i limitades a allò necessari en relació amb finalitats del tractament" (art. 5.1.c) RGPD).

Partint del marc normatiu estudiat, i situant la consulta en el context específic de les relacions laborals, recordem que el Departament no aporta cap element que permeti valorar si per al normal funcionament de la feina (reunions de treball) resulta "necessari", als efectes exposats, haver de visualitzar la imatge dels treballadors durant tota la reunió (visualització constant del treballador per part de tota la resta de participants).

A aquests efectes, podria ser raonable considerar que en començar una reunió, es pugui establir un mer contacte visual amb els interlocutors, per confirmar la seva assistència i presència a la reunió. Ara bé, la confirmació d'assistència a una reunió de feina es pot fer d'altres maneres, simplement constatant que el participant està connectat, a través del xat, a través de la conversa de veu dels participants, etc, sense que sigui necessari el manteniment durant tota la reunió, de la càmera engegada, com pretén la proposta.

Com hem apuntat, la utilització del xat, o la interacció a través dels equips de Teams, etc, poden ser mecanismes adequats per a la interacció del conductor d'una reunió amb els diferents intervinents, de manera que, en aquells casos que a través del xat el conductor o organitzador d'una reunió pugui interaccionar adequadament amb la resta de participants sense el reforç que suposa el contacte visual constant -i objectivament més invasiu per a la

privacitat dels afectats-, no semblaria imprescindible que els treballadors hagin de mantenir la càmera connectada durant tot el transcurs d'una reunió de treball.

La mera comunicació verbal entre els assistents a una reunió, la interacció a través de la utilització del xat, o la utilització dels torns de paraula que habiliten els mitjans habitualment emprats (Teams, Meet, etc), sembla que ja assegurin el normal desenvolupament de la reunió i la participació dels assistents, sense que, atesa la informació disponible, concorrin elements que demostrin que resulta necessària la visualització constant de la imatge dels participants, per part de la resta.

Més encara tenint en compte que, com apunta el propi DPD del Departament, la mesura no respon a cap element de control sobre el treballador i el desenvolupament de la seva feina, ni es pretendria, doncs, controlar o supervisar a través de la seva imatge, el grau de participació en la reunió dels treballadors afectats.

A més, des de la perspectiva del principi de minimització, si bé la captació de la imatge dels treballadors que participen en una reunió no implica un tractament de dades personals considerades com d'especial protecció (art. 9 RGPD), no podem obviar que el fet que es captin imatges en un espai propi i familiar dels treballadors, com és el seu domicili, objectivament pot suposar un cert impacte en la privacitat dels propis treballadors, i també de terceres persones. La captació continuada de la imatge dels treballadors sotmesos a la Instrucció del Departament, pot ser certament invasiva de la seva privacitat tenint en compte que, precisament, l'afectat que teletreballa es trobarà habitualment en un espai privat, familiar (domicili), en què habitualment poden haver-hi altres membres de la unitat de convivència.

Si bé això es pot minimitzar amb la utilització de filtres per emmascarar la imatge de l'espai on es troba el treballador, o amb la utilització de micròfons que minimitzin la captació de veus de terceres persones, etc, ja hem exposat que no la Proposta no aporta cap element que permeti justificar un sacrifici del dret a la imatge i la privacitat dels treballadors, fonamentat amb la necessitat de que la seva imatge hagi de visualitzar-se contínuament.

A això cal afegir que la Proposta no en fa esment particular a la possibilitat d'enregistrar les reunions, qüestió a la que fem esment seguidament, ja que resulta força habitual.

Podem considerar que la gravació de la imatge dels participants en una reunió de treball suposa un tractament objectivament més invasiu que la mera captació de la imatge i la veu, sense enregistrament. Per aquest motiu, des de la perspectiva de la protecció de dades, tenint en compte el principi de proporcionalitat que és inherent al principi de minimització esmentat, no sembla proporcionada -o, al menys, recomanable-, l'enregistrament sistemàtic o generalitzat de reunions de treball, al menys, en aquells casos en què això no és necessari, precisament per ser tractament més invasiu que la mera visualització de la imatge dels participants en una reunió de treball, i perquè s'incrementa la possibilitat que algun dels participants en faci un mal ús posteriorment, com ara una difusió en un entorn inadequat.

En canvi, pot ser justificat per exemple, enregistrar reunions quan sigui necessari que en quedi constància (a tall d'exemple, quan la gravació respon a la conveniència de recollir en acta les consideracions fetes pels intervinents, ja que la gravació permet una revisió i transcripció més acurada de les aportacions fetes en la reunió).

En qualsevol cas, als efectes que interessin, i sens perjudici que les diferents situacions que es puguin donar han de ser objecte de ponderació per part del responsable, i atès que la Proposta no fa cap esment sobre la qüestió, sembla oportú apuntar que l'enregistrament de

reunions de feina requeriria del consentiment dels participants (art. 6.1.a) RGPD) i, òbviament, d'una informació adequada i prèvia a l'inici del tractament per part del responsable, a tots els participants (art. 13 RGPD).

En relació amb la possibilitat d'enregistrar les imatges, ens remetem a efectes il·lustratius a les consideracions del Dictamen CNS 17/2020, d'aquesta Autoritat, en què es plantegen diferents qüestions relatives al tractament de dades en l'àmbit universitari i en el context de pandèmia, que poden ser d'interès en el cas examinat.

Per tot això es fan les següents,

Conclusions

L'establiment de l'obligatorietat de mantenir la videocàmera oberta en qualsevol reunió de feina, ha de disposar d'una base jurídica habilitadora i donar compliment a la resta de principis i garanties de la normativa de protecció de dades, així com respectar la resta de drets fonamentals examinats, en els termes que la normativa i la jurisprudència estableixen.

El consentiment de les persones treballadores podria habilitar el tractament objecte de consulta, només en el cas que la prestació del consentiment es doni en els termes de l'article 4.11 RGPD.

No sembla que concorrin, atesa la informació disponible, altres bases jurídiques que habilitin el tractament (obligatorietat de mantenir la càmera oberta en els termes que planteja la consulta), tenint en compte especialment que la proposta no concreta clarament la finalitat del tractament (principi de finalitat, ex. art. 5.1.b) RGPD), ni justifica la necessitat del tractament.

Per tant, no sembla ajustada a la normativa de protecció de dades la previsió que els "participants" (entenen com a tals els treballadors del propi Departament), estiguin obligats a mantenir la videocàmera oberta en tot moment durant les reunions de treball híbrid, en els termes que preveu la proposta.

Això, sens perjudici que en determinats supòsits, degudament motivats pel responsable, es pugui considerar aquesta mesura com a ajustada als principis i garanties de la normativa de protecció de dades.

Barcelona, 15 de juliol de 2024