



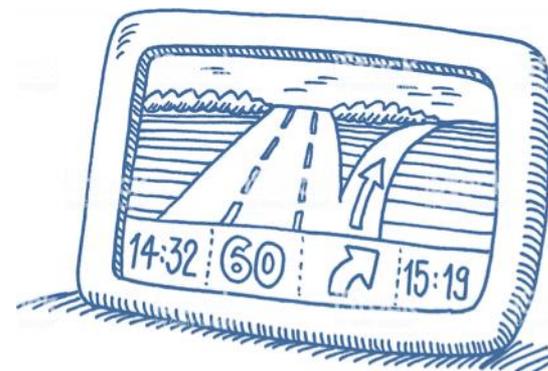
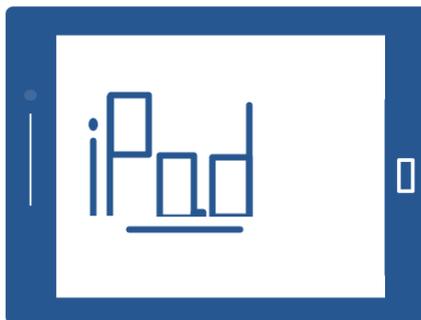
NUNO CEREJEIRA NAMORA
PEDRO MARINHO FALCÃO
& ASSOCIADOS



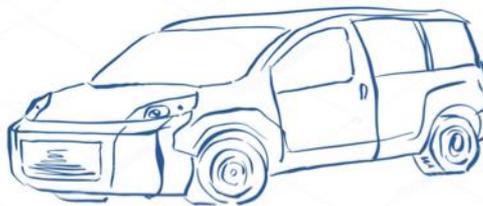
NUNO CEREJEIRA NAMORA
PEDRO MARINHO FALCÃO
& ASSOCIADOS

RGPD Y LA VIGILANCIA DEL TRABAJADOR POR MEDIOS TECNOLÓGICOS

NUNO CEREJEIRA NAMORA
ABOGADO EXPERTO EN DERECHO LABORAL



VIGILANCIA POR MEDIOS TECNOLÓGICOS



- ❑ Publicado el 4 de mayo de 2016;
- ❑ Período de adaptación de 2 años;
- ❑ Producción de efectos: **25 de mayo de 2018**;



□ Ámbito de aplicación:

El RGPD se aplica en las siguientes situaciones:



- Al tratamiento de datos personales en el contexto de las actividades de un establecimiento del responsable o del encargado en la Unión, **independientemente de que el tratamiento tenga lugar en la Unión o no** (Brasil, Uruguay, Argentina, etc.);
- Al tratamiento de datos personales de interesados que residan en la Unión por parte de un responsable o encargado no establecido en la Unión (empresas brasileñas, americanas, chinas, etc.), cuando las actividades de tratamiento estén relacionadas con:
 - a) La oferta de bienes o servicios a dichos interesados en la Unión, independientemente de si a estos se les requiere su pago (ventas *online*);
 - b) el control de su comportamiento (cookies), en la medida en que este tenga lugar en la Unión.
- Establecimiento fuera de la Unión con aplicación del derecho de un EM en virtud del DIP.

- Videovigilancia;
- Biométricos para control de asiduidad;
- Control de la utilización de teléfonos;
- Control de correo electrónico;
- Acceso a Internet o ordenador;
- Control de alcoholemia o de sustancias psicoactivas;
- Controles médicos;
- Sistemas de geolocalización;
- Control de producción;
- *Time sheets*;



➤ Condiciones de legitimidad:

❑ Sólo para protección de personas y bienes:

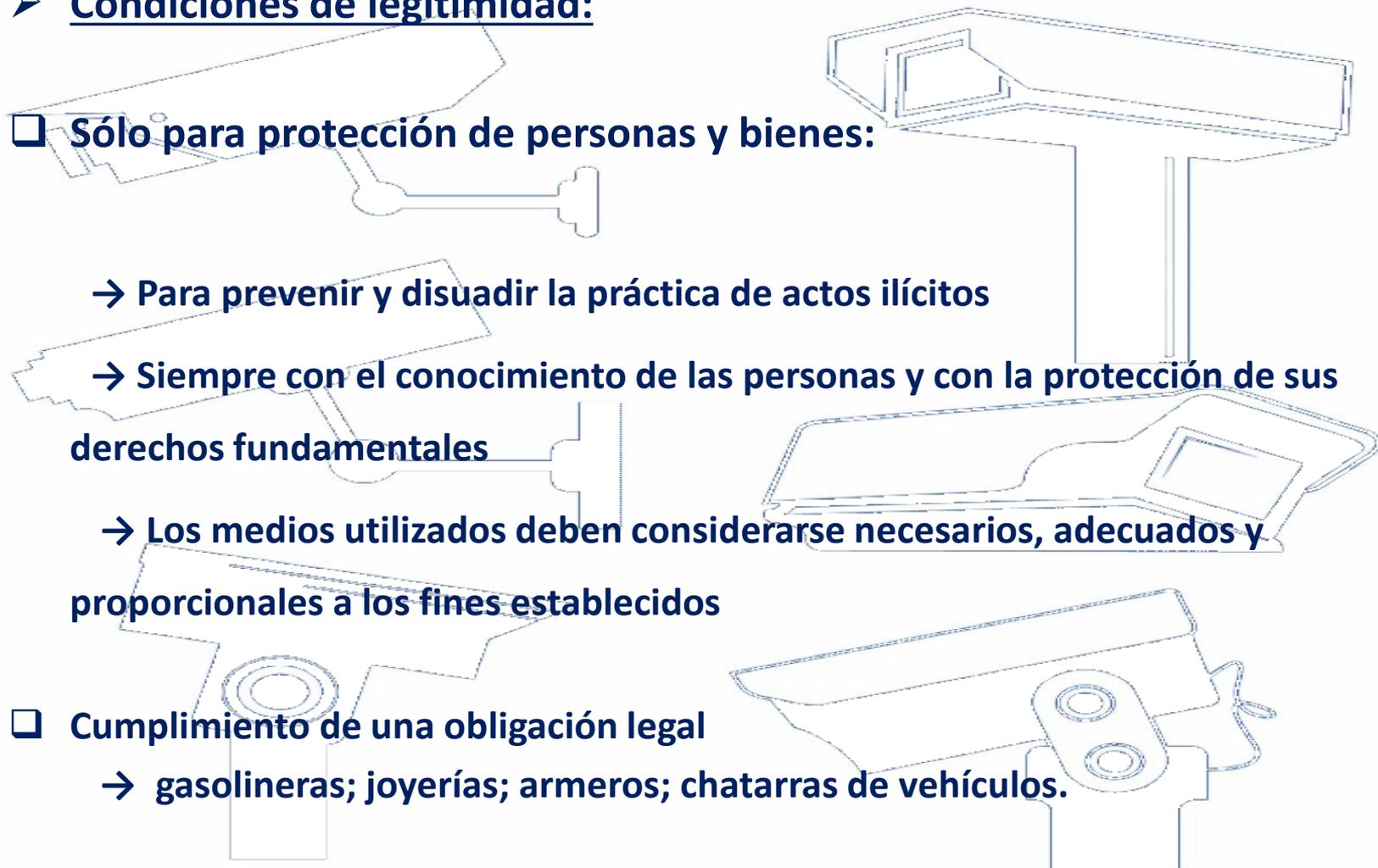
→ Para prevenir y disuadir la práctica de actos ilícitos

→ Siempre con el conocimiento de las personas y con la protección de sus derechos fundamentales

→ Los medios utilizados deben considerarse necesarios, adecuados y proporcionales a los fines establecidos

❑ Cumplimiento de una obligación legal

→ gasolineras; joyerías; armeros; chatarras de vehículos.





- Ausencia de solicitud de autorización;
- Mantenimiento de la validez de las actuales autorizaciones;
- Advertencia informativa;
- Plazo de Conservación: 30 días (o + si hay fundamento);
- Control de trabajadores o vía pública ❌
- Recogida de sonido ❌
- Baños, acceso e interior de vestuarios, áreas de descanso, salas de espera, salas de reuniones y auditorios ❌

¿Quién puede acceder a los datos recogidos?

- **Entidades que de ellos necesitan para alcanzar las necesidades delineadas**
- **Derecho de acceso por parte de los titulares de los datos**
- **Ejercicio o defensa de un derecho en proceso judicial**



EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA PRIVACIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL:

- 
- ❑ Dispositivos de geolocalización en vehículos automóviles y dispositivos móviles inteligentes ofrecidos por el empleador
 - ❑ Principio de la protección de datos personales y de la vida privada de los trabajadores
 - ❑ El uso de dispositivos de geolocalización instalados en vehículos automóviles o en dispositivos móviles inteligentes controlados por el empleador constituye un serio riesgo de invasión de la privacidad del trabajador.
-

- Hay que encontrar el justo equilibrio entre:

Derecho a la protección de datos y la privacidad de los trabajadores

VS

Libertad de gestión y organización de los empleadores

- Los medios utilizados por el empleador deben ser::

- Los menos intrusivos
- Necesarios
- Proporcionales
- Utilizados de buena fe
- Con idoneidad
- Justificados.



- disposición legal;
 - consentimiento expreso del titular de los datos; o ❌
 - motivos de interés público importante o indispensable para el ejercicio de las atribuciones legales o estatutarias del responsable del tratamiento. ❌
 - 20.º CT - la utilización de equipamiento tecnológico para la vigilancia a distancia para la finalidad de «*protección y seguridad de personas y bienes*» o «*cuando determinados requisitos inherentes a la naturaleza de la actividad lo justifiquen*»
-

❑ Finalidades del tratamiento de datos:

- ✓ **Es admisible el tratamiento de datos** relativos a la geolocalización en el caso de los **vehículos automóviles** para los siguientes fines:
 - ❖ Gestión de la flota en servicio externo en las áreas de asistencia técnica externa/al domicilio, distribución de bienes, transporte de pasajeros, transporte de mercancías, seguridad privada;
 - ❖ Protección de bienes: transporte de materiales peligrosos y transporte de materiales de alto valor.
- ✓ No se admite que el empleador haga la supervisión de la geolocalización en los **teléfonos móviles y los ordenadores portátiles** y no puede acceder a esta información, cuando esté disponible en los operadores, ni instalar aplicaciones en los dispositivos móviles inteligentes que activen los sensores de geolocalización.

❑ La geolocalización fuera de la actividad profesional:

→ No hay previsión legal que permita el control de la geolocalización fuera del ejercicio de la actividad laboral.

→ No puede haber monitorización de la geolocalización del vehículo cuando esté siendo utilizado por el trabajador para fines privados.

→ Es esencial que el trabajador pueda entrar en modo privado cuando termina el trabajo y retomar el modo profesional cuando inicia el trabajo.

→ Es al trabajador que tiene que ser dada la capacidad de accionar tal mecanismo.

Los dispositivos de geolocalización **SÓLO SE PUEDEN** utilizar para:

Fines legítimos

**Mejorar la eficiencia
y la calidad del
servicio**

**Optimización de
recursos**

**Protección de
bienes**

NO SE PUEDEN utilizar para:

Localizar el trabajador

**Supervisión de su
rendimiento**

Si el tratamiento de datos personales sensibles obtenidos por medio de dispositivos de geolocalización respeta las limitaciones legales impuestas en la legislación en vigor, el **consentimiento** del trabajador no es necesario y **su oposición no tiene ninguna relevancia.**

Los datos relativos a la geolocalización **no se pueden utilizar para controlar el rendimiento del trabajador.**

Si del tratamiento resulten indicios de la **práctica de un crimen,** esta información **se puede utilizar** para apoyar la participación criminal y el procedimiento disciplinario laboral.

Jurisprudência:

- A utilização do GPS – **como equipamento electrónico de vigilância e controlo que é** – e o respectivo tratamento, implica uma limitação ou restrição do direito à reserva da intimidade da vida privada, consignada no artigo 26.º n.º 1 da CRP, nomeadamente uma restrição à liberdade de movimento, integrando esses dados, por tal motivo, informação relativa à vida privada dos trabalhadores.

-

XI - A consequência da utilização ilícita dos meios de vigilância à distância **invalida a prova obtida** para efeitos disciplinares. Assim, à luz do artigo 32º, nº 8 da Constituição da República Portuguesa, a prova produzida através desses registos **é nula**, uma vez que a sua aquisição, o seu tratamento e posterior utilização constitui uma evidente violação da dignidade e privacidade do trabalhador, não podendo, assim, a mesma ser utilizada como meio de prova em sede de procedimento disciplinar.

(Ac. Tribunal da Relação do Porto, 22/04/13)

- O dispositivo de GPS instalado, pelo empregador, em veículo automóvel utilizado pelo seu trabalhador no exercício das respetivas funções, **não pode ser qualificado como meio de vigilância à distância no local de trabalho**, nos termos definidos no referido preceito legal, porquanto **apenas permite a localização do veículo em tempo real, referenciando-o em determinado espaço geográfico, não permitindo saber o que faz o respetivo condutor.**

- Encontrando-se o GPS instalado numa viatura exclusivamente afeta às necessidades do serviço, não permitindo a captação ou registo de imagem ou som, **o seu uso não ofende os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente a reserva da intimidade da sua vida privada e familiar.**

(Ac. Supremo Tribunal de Justiça, 13/11/13)

- Uma vez que a entidade empregadora não deu cumprimento aos requisitos de utilização previstos nestes normativos, forçoso é concluir que os dados pessoais referentes ao **trabalho não foram recolhidos de forma lícita e como tal não poderão ser utilizados como meio de prova** em sede de procedimento disciplinar e respetiva impugnação judicial do despedimento.

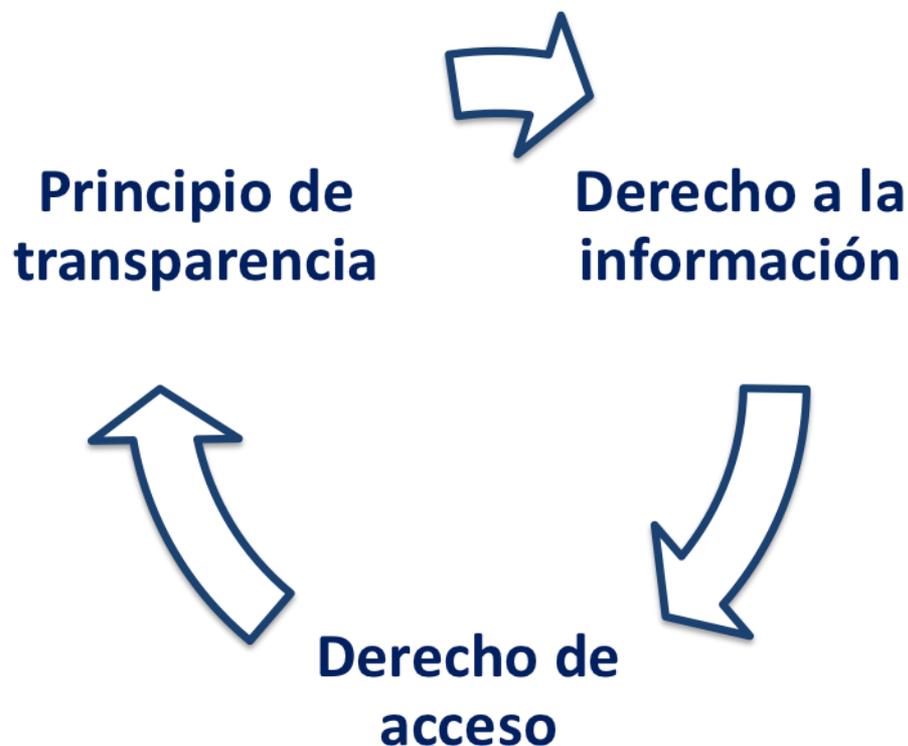
(Ac. Tribunal da Relação do Porto, 05/12/16)

- Um sistema de geolocalização de veículo de serviço, instalado pelo empregador, **não constitui meio de vigilância à distância do local de trabalho**, já que apenas permite a localização do veículo em tempo real e num determinado espaço geográfico.

- A adulteração pelo trabalhador desse sistema de geolocalização, com o intuito de esconder as distâncias percorridas e gerando para a Ré gastos acrescidos em combustível e em portagens, conseguindo aquele percorrer 95.735 quilómetros sem qualquer registo e à margem das suas funções profissionais, **constitui justa causa para despedimento**.

(Ac. Tribunal da Relação de Évora, 26/10/17)

Derechos de los titulares de los datos:



❑ Principales cambios con el nuevo RGPD:



Ahora, los empleadores deben evaluar el impacto de la utilización de las tecnologías y la privacidad de los trabajadores y recurrir a los medios más adecuados y menos intrusivos para alcanzar los objetivos legítimos de la organización.

❑ **DPIA (*Data Protection Impact Assessment* – Artículo 35 RGPD)**

- describir el tratamiento;
- evaluar la necesidad y proporcionalidad del tratamiento;
- ayudar a gestionar los riesgos para los derechos y libertades de las personas físicas derivadas del tratamiento de datos personales;
- evaluar y determinar las medidas necesarias para hacer frente a estos riesgos;



Son instrumentos importantes en materia de responsabilización porque no sólo ayudan a actuar de conformidad con el RGPD, sino que también sirven para demostrar la adopción de las medidas adecuadas para garantizar dicha conformidad.

- **La utilización de medios de vigilancia a distancia sólo puede basarse en la protección de las personas y los bienes y, excepcionalmente, cumplimiento de obligación legal;**
- **Acceso restringido a las entidades que lo necesiten para alcanzar los fines delineados, o a los titulares de los datos. Ejercicio o defensa de un derecho en sede judicial;**
- **Medios menos intrusivos, necesarios, proporcionales, de buena fe, idóneos y justificados;**
- **Nunca pueden supervisar el rendimiento del trabajador, ni fuera del contexto laboral;**
- **No es necesario el consentimiento del trabajador;**
- **Descripción detallada de las tecnologías utilizadas por el empleador;**
- **Sistema de hetero-regulación VS sistema de autorregulación**
- **Evaluar el impacto de la utilización de las tecnologías en la privacidad de los trabajadores (DPIA).**



NUNO CEREJEIRA NAMORA
PEDRO MARINHO FALCÃO
& ASSOCIADOS

RUA DR. JOAQUIM PIRES DE LIMA, 388

4200-348 PORTO | PORTUGAL

T: +351 225 573 520

GERAL@SOCIEDADEADVOGADOS.EU

WWW.SOCIEDADEADVOGADOS.EU
