

DIPUTACIÓ DE
VALÈNCIA



Protecció de Dades i Seguretat de la Informació



Butlletí protecció de dades

Butlletí del Departament de Protecció de Dades i Seguretat
de la Informació de la Diputació Provincial de València

Butlletí Núm. 5 | Novembre 2020

WHATSAPP EN ENTORN LABORAL



Í N D E X



WHATSAPP EN ENTORN LABORAL

	Pàgina
WHATSAPP EN ENTORN LABORAL	2
CONDICIONS DE SERVICI: WHATSAPP I WHATSAPP BUSINESS	5
COM PODEM EVITAR-HO?	6
PRONUNCIAMIENTS JUDICIALS DESTACABLES EN L'USO DE WHATSAPP EN L'ENTORN LABORAL	7
MATERIAL COMPLEMENTARI	9
NOTÍCIES	9



Vos invitem a traslladar-nos aquelles temàtiques que resulten del vostre interès per als pròxims butlletins informatius. Estes peticions hauran de dirigir-se a:

Diputació de València

Dpt. de Protecció de Dades i
Seguretat de la Informació

Pl. de Manises, 4 46003 València

Correu electrònic: dpdssi@dival.es

SUBSCRIPCIONS

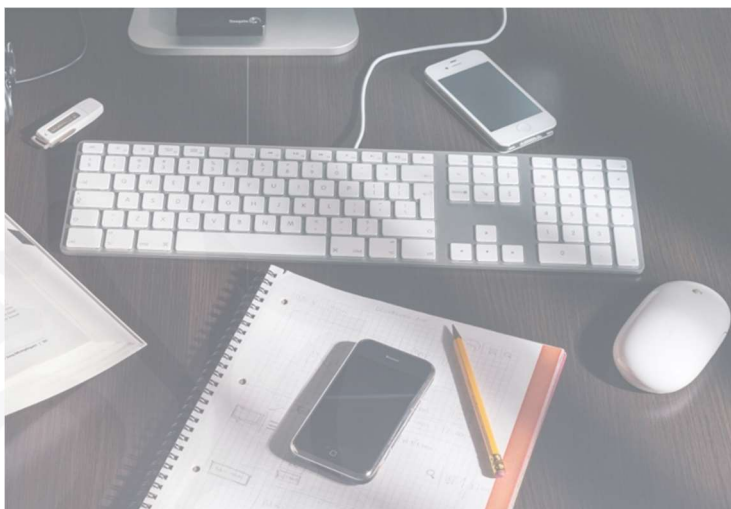
Si desitges subscriure's al nostre
Butlletí informatiu accedix al següent

[enllaç](#)



WHATSAPP EN ENTORN LABORAL

Sens dubte la utilització de missatgeria instantània com WhatsApp forma part del dia a dia, però el seu ús pot traspasar la barrera personal a l'ús en l'entorn laboral, podent citar exemples com avisar de que un empleat arribarà tard al treball per algun motiu, encomanar tasques a treballadors que es troben fora de l'oficina, comunicar qualsevol incidència, etc. No obstant això, com veurem al llarg d'este butlletí, no tot allò que s'ha enviat per esta via pot ser considerat com una comunicació vàlida i, molt menys, assortir els mateixos efectes que una notificació "clàssica"; per mitjà d'un escrit.



De la mateixa manera, i d'altra banda, a nivell constitucional, la missatgeria instantània, o més aïna el seu control amb fins disciplinaris, pot entrar en conflicte amb drets constitucionals fonamentals com són el dret a la intimitat, el dret al secret de les comunicacions, o el dret a la protecció de dades, alguns dels quals ja han sigut analitzats, sobretot, perquè en la majoria de casos s'utilitza este mitjà de comunicació sobre terminals que són propietat de les persones treballadores.

Partint de que l'ús de les Apps de missatgeria instantània en l'entorn laboral pot ser una via de comunicació, haurem de donar amb les ferramentes que permeten del seu ús un entorn segur per a l'exercici de l'activitat laboral, aplicacions com Teams, WhatsApp Professional o les mencionades en anterior Butlletí núm. 2 són sovint utilitzades per les organitzacions per a concretar algun aspecte com una hora de visita, fixar reunions, avisar d'algun imprevist, sempre que existisquen garanties que el consentiment del treballador s'ha prestat lliure i voluntàriament i tenint en compte que els seus ús no és il·limitat.

Tractant aquest punt en sentit contrari, fora de l'horari de treball, ni la persona treballadora té obligació d'estar connectada a internet, ni tindria obligació de contestar, imperant el dret a desconexió digital establert en la LOPDGDD, i el recent Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, amb efectes a partir del 13 d'octubre de 2020.





Ara bé, les organitzacions que decidisquen i permeten als usuaris utilitzar WhatsApp hauran de decantar-se per WhatsApp Business i fer-ho complint amb el RGPD, la LOPDGDD i la LSSI, així com amb les condicions indicades per Facebook (empresa que va adquirir WhatsApp), i això suposa tindre en compte diversos elements a l'hora de decantar-se per la utilització d'aquesta mena de solució, atès l'increment del risc sobre els tractaments de dades que siguen tractats per aquesta via. En aquest sentit, volem ressaltar que, en el seu moment, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades ja va sancionar a WhatsApp i Facebook per no ajustar-se a la normativa espanyola i europea de protecció de dades (veure material complementari).

En aquest punt hem de definir aspectes com:

- a) Ús de l'empleat de les seues pròpies eines per a l'exercici de les seues funcions.
- b) Quan el treballador no compte amb un telèfon intel·ligent adequat per a manejar l'aplicació. En aquesta situació si l'exercici de les funcions així ho requereix, l'ocupador ha de facilitar-li les eines al seu empleat lloc que l'empleat - com mantenen el TS i la AN - no estaria obligat a posar a la disposició de l'ocupador el seu dispositiu excepte acord entre les parts posterior a la formalització del contracte de treball.
- c) La inclusió en els grups corporatius de l'organització. Destaca la Resolució de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, (d'ara en avant AEPD) 03041/2017 sobre la inclusió de persones en un grup de WhatsApp sense el seu consentiment, on, malgrat estar referència a la derogada LOPD 1999 es resol el conflicte denunciat per un ciutadà contra l'Ajuntament que el va incloure en un grup de WhatsApp de 255 veïns sense el seu previ consentiment, suposat que pot extrapolar-se a la inclusió d'un treballador en un grup de WhatsApp de l'organització.

“...FORA DE L'HORARI DE TREBALL, NI LA PERSONA TREBALLADORA TÉ OBLIGACIÓ D'ESTAR CONNECTADA A INTERNET, NI TINDRIA OBLIGACIÓ DE CONTESTAR, IMPERANT EL DRET A DESCONNEXIÓ DIGITAL ESTABLIT EN LA LOPDGDD, I EL RECENT REIAL DECRET LLEI 28/2020”.

L'AEPD va considerar que en aquest cas havien sigut vulnerats dos principis fonamentals en matèria de protecció de dades:

- Qualitat de les dades (regulat en l'ex art. 4 LOPD), en aplicació del qual les dades personals recaptades (com el número de telèfon) no podran ser utilitzats per a finalitats incompatibles o diferents a aquelles per a les quals van ser recollits.





Entenent l'Agència que l'Ajuntament vulnera el principi de qualitat (art. 4.2 LOPD) davant la inclusió del número de telèfon del denunciador en un xat de grup per suposar “una desviació de la finalitat en el tractament de les dades”, la qual cosa suposa una infracció greu a l'empara de l'ex art. 44.3.c) de l'anterior LOPD.

- Deure de secret (previst en l'ex art. 10 LOPD), pel qual el responsable del fitxer, està obligat a guardar secret professional fins i tot quan haguera finalitzat la relació entre ells.

El grup de WhatsApp creat pel responsable de l'Ajuntament contenia números de telèfon d'altres veïns en manera visible per a la resta dels participants, sense que cap dels integrants del grup haguera consentit la comunicació o cessió de les seues dades a tercers. Aquesta acció és considerada com a mereixedora d'una infracció greu segons l'ex art. 44.3.d) de la LOPD.

És per això convenient comptar amb el consentiment de la persona treballadora per a la seua inclusió en aquests grups de missatgeria instantània.

“LA INCLUSIÓ D'UN TREBALLADOR EN UN GRUP SENSE EL SEU CONSENTIMENT SUPOSA UNA INFRACCIÓ DE LA NORMATIVA DE PROTECCIÓ DE DADES EN TANT ES VULNERARIA L'ART. 5 DE LA LLEI ORGÀNICA 3/2018, DE 5 DE DESEMBRE, DE PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS I GARANTIA DELS DRETS DIGITALS, PER EXIGIR-SE A QUI MANEJA DADES ALIENES GUARDAR EL SECRET PROFESSIONAL D'AQUESTS”.



CONDICIONS DE SERVEI: WHATSAPP Y WHATSAPP BUSINESS

VERSIO ORDINÀRIA



La utilització de la versió “ordinària” de WhatsApp en l'entorn laboral resulta contrària a les pròpies condicions del servei de WhatsApp, on es prohibeix l'ús per a finalitats no personals.

Per tant, WhatsApp, en la seua versió “ordinària” o generalista, no podria utilitzar-se com a via de comunicació en l'entorn laboral de les Corts, per infringir el que es disposa en les seues condicions d'ús.

Cal indicar que WhatsApp va emetre un comunicat al juny de 2019 en el qual indicava que, a partir del 7 de desembre de 2019, WhatsApp prendria mesures legals en contra d'aquells que es determine que estan involucrats o assistisquen a uns altres a cometre abusos que violen les seues Condicions del servei, tal com la missatgeria automàtica o massiva, o l'ús no personal de l'aplicació.



PROHIBIT EL SEU ÚS EN L'ENTORN LABORAL

VERSIO BUSINESS



Conseqüència de l'anterior, i donat el requeriment des de diferents sectors de la seua utilització amb usos diferents al personal, l'empresa va llançar al mercat WhatsApp Business.

No obstant això, si bé aquesta ha sigut dissenyada per a satisfer les necessitats de les organitzacions, tal com la pròpia aplicació indica en les seues condicions, no ha de perdre's de vista el compliment de la normativa de protecció de dades.

Com la pròpia aplicació assenyalava, han de tindre's en compte aspectes com: només posar-te en contacte amb persones a través de WhatsApp si aquestes t'han proporcionat el seu número de telèfon i han acceptat que les contactes per WhatsApp; o no compartir ni sol·licitar a les persones que compartisquen nombres de targetes de pagament, de comptes bancaris, nombres de documents d'identificació personals ni altres identificadors sensibles.



**POSSIBLE EL SEU ÚS EN L'ENTORN LABORAL,
DONANT COMPLIMENT A LA NORMATIVA DE
PROTECCIÓ DE DADES I CONDICIONS DE SERVEI DE
WHATSAPP**

WHATSAPP ÉS UNA APP D'ÚS PARTICULAR, ESTANT PROHIBIDA LA SEUA UTILITZACIÓ EN L'ÀMBIT PROFESSIONAL. PER A AIXÒ EXISTEIX WHATSAPP BUSINESS. ARA BÉ, LES ORGANITZACIONS QUE DECIDISQUEN UTILITZAR AQUESTA EINA HAN DE DONAR COMPLIMENT A LA NORMATIVA DE PROTECCIÓ DE DADES I A LES CONDICIONS DE SERVEI DE WHATSAPP



COM PODEM EVITAR-HO?

Serà l'organització la que decidisca sobre la possibilitat d'utilitzar WhatsApp Business en l'àmbit laboral. En cas que es permetera el seu ús, s'haurien d'evitar els riscos anteriorment assenyalats.

QUÈ PODEN FER ELS USUARIS D'UNA ORGANITZACIÓ PER A EVITAR ELS RISCOS?



Només ha d'utilitzar-se com a canal de comunicació a nivell informatiu, no com a mitjà per a compartir dades personals.



EN CAP CAS ha d'utilitzar-se per a transmetre **informació confidencial ni sensible**.



NO ha d'utilitzar-se per a **intercanviar documentació**.



NO ha d'utilitzar-se sense **el previ consentiment** exprés de l'usuari. Pel que els empleats hauran de cerciorar-se abans de la comunicació que aquest s'ha obtingut.



Tampoc poden **crear-se grups** sense el **previ consentiment** de l'usuari.



Ha de facilitar-se als usuaris la **informació en matèria de protecció de dades**. Pel que els empleats hauran de cerciorar-se abans de la comunicació que la informació s'ha facilitat.



S'ha d'utilitzar **l'última versió** de WhatsApp Business.

“ÉS DE VITAL IMPORTÀNCIA QUE ES COMPROVE SI LA PERSONA AMB QUI ES PRETÉN LA COMUNICACIÓ HA CONSENTIT LA COMUNICACIÓ VIA WHATSAPP PER A LA FINALITAT CONCRETA I SI SE LI HA TRASLLADAT TOTA LA INFORMACIÓ RELATIVA AL TRACTAMENT DE LES SEUES DADES.”



PRONUNCIAMENTS JUDICIALS DESTACABLES EN L'ÚS DE WHATSAPP EN L'ENTORN LABORAL

A continuació, ressaltar alguns pronunciaments judicials sobre l'ús de WhatsApp en diferents situacions laborals:

- **Validesa per a la dimissió del treballador (SSTSJ Madrid Núm. 421/2017, Sala social, Secció 4, Rec 273/2017 de 8 de juny de 2017, Ecli: ÉS:TSM:2017:6571 i Núm. 455/2015, de 10 de juny de 2015, Rec 817/2014).**

La comunicació de baixa voluntària del treballador, a partir d'un missatge que deia "no pense tornar a aquesta empresa", ha sigut acceptada pels tribunals, atès que s'ajusta a la doctrina sobre aquest tema:

- "1) La dimissió del treballador no cal que s'ajuste a una declaració de voluntat formal, bastant que la conducta seguida pel mateix manifeste de manera indiscutida la seua opció per la ruptura o extinció de la relació laboral;*
- 2) La dimissió exigeix com a necessària una voluntat del treballador clara, concreta, conscient, ferma i terminant, reveladora del seu propòsit, si bé en tal cas la manifestació s'ha de fer per fets concloents, és a dir, que no deixen cap marge per al dubte raonable sobre la seua intenció o abast;*
- 3) Les conductes d'abandó de treball poden ser unes vegades simple falta d'assistència al treball i poden tindre unes altres un significat extintiu, depenent la inclinació per l'una o l'altra qualificació del context, de la continuïtat de l'absència, de les motivacions i impulsos que li animen i d'altres circumstàncies."*

Hauria sigut convenient comptar amb el document signat per la persona treballadora, però en aquest cas va ser vàlida la comunicació via WhatsApp.

- **Validesa per a imposar una sanció disciplinària a pesar que la conversa de WhatsApp va ser facilitada per una tercera persona.**

La facultat disciplinària de l'organització també afecta al possible contingut de WhatsApp, atès que els apartats c) i d) de l'art. 54.1 ET, estableixen com a incompliment greu i culpable "Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que conviuen amb ells" i "La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball".

Tindre en compte que quedaran exclosos de l'àmbit d'aplicació del ET, tots els empleats públics excepte el personal laboral, caldrà estar al regulat en el seu cas pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i la llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

Aparentment, el fet que un tercer (en aquest cas l'organització) pugui utilitzar el contingut d'una conversa privada mantinguda a través de WhatsApp entre companys de treball per a justificar una decisió d'acomiadament o sanció, suposa una vulneració del dret al secret de les comunicacions dins d'una intromissió en la intimitat per vulneració de l'art. 18.3 de la CE,



la qual cosa faria que una decisió sancionadora o extintiva fora qualificada com a nul·la.

No obstant això, com exposa la STC Núm. 114/1984 de 29 de novembre, el dret al secret de les comunicacions no pot oposar-se, sense fer fallida el seu sentit constitucional, enfront de qui va prendre part en la comunicació mateixa així protegida, és a dir, que, si l'integrant de la conversa facilita la mateixa a l'empresari, aquest podrà adoptar mesures disciplinàries en funció del seu contingut. Així, "qui lliurament a un altre la carta o comunicació rebuda no està violant el secret de les comunicacions, sense perjudici que aquestes mateixes conductes, en el cas que el vaig agafar transmés a uns altres entrara en l'esfera «íntima» de l'interlocutor, pogueren constituir atemptats al dret garantit en l'article 18.1 de la Constitució".

Com a expressa la STC referida

"qui grava una conversa d'uns altres atenta, independentment de tota una altra consideració, al dret reconegut en l'art. 18.3 de la Constitució; per contra, qui grava una conversa amb un altre no incorre, per aquest solo fet, en conducta contrària al precepte constitucional citat. Si s'imposara un genèric deure de secret a cadascun dels interlocutors o dels corresponsables ex art. 18.3, s'acabaria buidant de sentit, en bona part del seu abast normatiu, a la protecció de l'esfera íntima personal ex art. 18.1, garantia aquesta que, «a contrari», no universalitza el deure de secret, permetent reconèixer-lo només a fi de preservar aquesta intimitat (dimensió material del secret, segons es va dir). Els resultats pràctics al fet que podria portar tal imposició indiscriminada d'una obligació de silenci a l'interlocutor són, com es comprén, del tot desraonats i contradictoris, en definitiva, amb la mateixa possibilitat dels processos de lliure comunicació humana"

D'aquesta manera, com bé tracta la STSJ La Rioja Núm. 14/2016, Tribunal Superior de Justícia de, Sala social, " no podrà afirmar-se que l'actuació del receptor dels Whatsapps -en cas de ser company de treball- entregant aquells a l'empresa, vulnere el dret al secret de les comunicacions, al que cal afegir que tampoc cal apreciar cap vulneració del dret a la intimitat de la recurrent perquè tal dret (art. 18.1 CE), protegeix la «vida íntima de les persones», però "tal garantia no és aplicable en el cas present perquè el contingut dels missatges no ho van ser sobre res que poguera estimar-se inserit en aquest àmbit, sinó que van conformar meres expressions, pràcticament unilaterals i certament insultants de la demandant a un company de treball".



MATERIAL COMPLEMENTARI

- Resolució AEPD Núm.: R/00259/2018 sancionant a WhatsApp i Facebook per l'ús de dades personals dels seus usuaris que van fer sense els adequats consentiments després de la compra de l'aplicació de missatgeria per part del gegant de les xarxes socials. [Consulta en aquest enllaç](#).
- Resolució del Procediment Núm.: PS/00274/2019 de l'AEPD. Consulta el document [en aquest enllaç](#).
- Resolució del Procediment Núm.: PS/00142/2019 de l'AEPD. Consulta la resolució [en aquest enllaç](#).
- Informe CCN – CERT sobre els Riscos d'ús de WhatsApp. Consulta [aquest enllaç](#) per a veure l'informe.
- [Reial decret llei 28/2020](#), de 22 de setembre, de treball a distància.

NOTICIAS

- L'AEPD arxiva actuacions respecte a la aplicació mòbil posada en marxa per la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública de la Generalitat Valenciana desenvolupada amb motiu de la Covid-19. Consulta la Resolució en [aquest enllaç](#).
- L'AEPD ens parla dels riscos per a la privacitat en iniciar sessió amb els teus comptes de xarxes socials en altres aplicacions. Per a crear un compte d'usuari en una aplicació o un lloc web és necessari proporcionar unes credencials d'accés. Consulta l'article en [aquest enllaç](#).
- L'Institut Nacional de Ciberseguretat (INCIBE) ens parla dels riscos dels arxius adjunts d'origen desconegut en el correu electrònic. Malgrat els filtres i les mesures de detecció de correus maliciosos utilitzats per les organitzacions, hui dia, el correu és una de les principals vies que els *ciberdelinqüents* utilitzen per a comprometre la seguretat de les empreses. Consulta la infografia en [aquest enllaç](#).

WhatsApp podrà llegir els teus missatges per a combatre l'assetjament: així funcionarà el polèmic canvi; En la seua última versió WhatsApp ha incorporat una funció que permet que l'app puga accedir als últims missatges intercanviats amb un/s altre/s usuari/s si has denunciat davant l'app. Consulta la notícia [en aquest enllaç](#).