agencia española protección datos

LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LAS RELACIONES LABORALES

Sumario:

1.- Tratamiento de datos personales en el ámbito laboral

2.- Selección y contratación

3.- Desarrollo de la relación laboral.

4.- Control de la actividad laboral

5.- Tratamiento y acceso a datos personales por la representación de las personas trabajadoras

6.- Vigilancia de la Salud

Situación actual

REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RPGD)

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)

Directrices del Comité Europeo de Protección de Datos
https://edpb.europa.eu/

(A efectos laborales)

- ET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**)**
- LPRL (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales)
- **Otras: Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social,….**

Medidas de carácter normativo

La LOPDGDD

Reconoce un amplio conjunto de “derechos digitales” (competencia de la AEPD arts. 89 a 94)
Nuevas obligaciones para los empleadores
Nuevos derechos para los trabajadores
Necesaria interacción de normas laborales y de protección de datos

Derechos de la era digital (79)
Neutralidad de internet (80)
Acceso universal a internet (81)
Seguridad digital (82)
Educación digital (83)
Protección menores en Internet (84)
Rectificación en Internet (85)
Actualización en medios digitales (86)
Intimidad y uso de dispositivos en ámbito laboral (87)
Desconexión digital ámbito laboral (88)
Portabilidad redes sociales (95)
Testamento digital (96)
Políticas de impulso (97)

Videovigilancia en el trabajo (89)
Geolocalización en el trabajo (90)
Protección datos y convenios colectivos (91)
Protección datos menores en Internet (92)
Olvido en búsquedas (93)
Olvido en redes sociales (94)

Tratamiento de datos personales en el ámbito laboral

Actividades en el ámbito laboral que implican tratamientos de datos personales:

- Recopilación de CVS
- Información salarial y fiscal de los trabajadores
- Registro de cumplimiento horario, de vacaciones y días libres
- Registro de enfermedades y de accidentes laborales
- Registros sobre evaluación de desempeño
- Asuntos disciplinarios
- Nuevas tecnologías: videovigilancia, geolocalización, datos biométricos….
- Riesgos: control injustificado e intrusivo, presión coercitiva, desvío de finalidad, falta de transparencia…….

Tratamiento de datos en el ámbito laboral

Concepto de dato personal

Toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona identificable a toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, unos 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

¿Cuándo una persona es identificable?

Cdo. 21: Vinculación a la singularización, que razonablemente pudiera utilizar el responsable del tratamiento o cualquier otro individuo para identificar directa o indirectamente a dicha persona. Atención a factores objetivos, (costes y tiempo necesarios para la identificación, tecnología disponible o avances tecnológicos).

Tratamiento de datos personales en el ámbito laboral

- Considerando 155 y artículo 88 del RGPD:

Derecho de los EEMM y convenios colectivo pueden incluir normas específicas "relativas al tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular en relación con las condiciones en las que los datos personales en el contexto laboral pueden ser objeto de tratamiento sobre la base del consentimiento del trabajador, los fines de la contratación, la ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por convenio colectivo, la gestión, planificación y organización del trabajo, la igualdad y seguridad en el lugar de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, así como a los fines del ejercicio y disfrute, sea individual o colectivo, de derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la rescisión de la relación laboral."

Tratamientos incluidos/excluidos del RGPD

Datos de personas fallecidas: excluidos. excluidos. Pero: derechos de los familiares (art. 3 LOPDGDD)

Datos de contacto y de empresarios individuales: incluidos. : incluidos. Pero: tratamiento basado en el interés legítimo si son datos mínimos imprescindibles para mantener relaciones B2B (art. 19 LOPDGDD).

Tratamiento de datos en el ámbito laboral

¿Cuáles son los supuestos que legitiman el tratamiento de datos personales?

a)Consentimiento del afectado(Considerandos 42 y 43 RGPD: falta de libertad y desequilibrio): Sólo excepcional: fotos en RRSS o web.
No: un consentimiento indirecto y plural mediante negociación colectiva.

b)Ejecución de un contrato en que el afectado es parte: datos de filiación, nº de cuenta corriente…

c)Obligación legal aplicable al responsable: cesiones a Hacienda, a la SS…

d)Intereses vitales del afectado o de un tercero: salud laboral, salud pública

e)Misión realizada en interés público o en ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable.

f)Satisfacción de intereses legítimos del responsable o de un tercero que prevalecen sobre los intereses, derechos y libertades del interesado: seguimiento de perfiles de extrabajadores en LinkedIn para comprobar que se cumplen cláusulas de no competencia.

Contratación

Recomendable cumplir con el **derecho de información** en el propio contrato:

- Sólo de los tratamientos basados en el contrato
- Si posteriormente se recaban más datos, habrá que informar: Ej. Instalación de un sistema de videovigilancia
- La información no equivale al consentimiento

https://www.aepd.es/es/documento/guia-modelo-clausula-informativa.pdf-0

Tratamiento de datos personales en el ámbito laboral

Tratamiento de datos en el ámbito laboral

DERECHOS: Derecho de supresión

Plazo de conservación

➢ **Supuestos de supresión:**

- Datos ya no son necesarios para la finalidad
- Interesado retire el consentimiento (no hay otro supuesto de legitimación)
- Interesado se oponga al tratamiento y ya no resultan necesarios
- Datos tratados ilícitamente
- Cumplimiento de una obligación legal (pj: videovigilancia)
- No procede:

Ej: art.21TRLISOS:conservar 4 años contrato de trabajo, resúmenes mensuales de registro de jornada, recibos de salarios, boletines de cotizaciones a la SS……Durante este plazo no procede la supresión

Cuando se proceda a la supresión:

Bloqueo de datos(art. 32 LOPDGDD)

- Identificación y reserva adoptando medidas que impidan su tratamiento (incluso la visualización)
- Sólo acceso Jueces/Tribunales, Ministerio Fiscal, AAPP, en particular de las autoridades de protección de datos,
- Para la exigencia de posibles responsabilidades derivadas del tratamiento
- Solo por el plazo de prescripción de las mismas.

Tratamiento de datos en el ámbito laboral

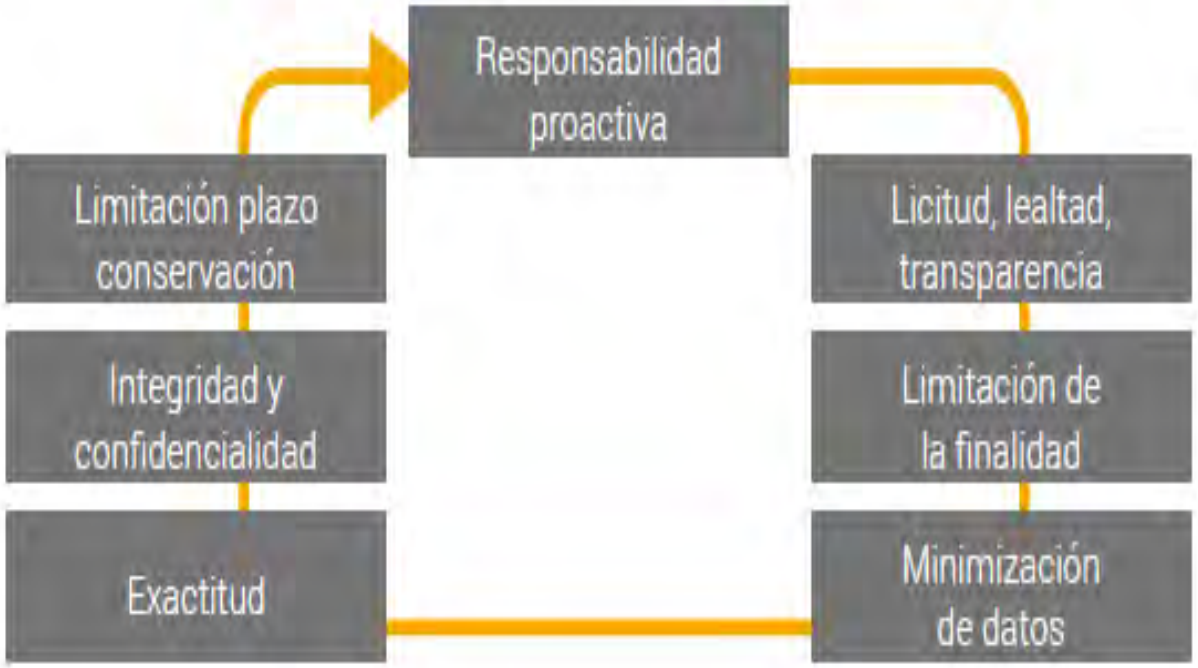
DERECHOS:

Derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas

- Derecho a no ser objeto de una decisión que le produzca efectos jurídicos incluida la elaboración de perfiles: analizar o predecir rendimiento profesional (¿?)

- Excepciones:
  - Vinculados a la celebración o ejecución de contrato
  - Consentimiento explícito
    - Salvaguarde derechos del interesado (obtener la intervención humana, expresar su punto de vista y oponerse)
  - Previsión legal o derecho UE

Principios del tratamiento



Tratamiento de datos en el ámbito laboral

Principio de minimización de datos

- Adecuados: aportan información relacionada con la finalidad.

(nombre, apellidos, sexo,DNI, NIE, num.SS,, nacionalidad, discapacidad y fecha de nacimiento)

- Pertinentes: no lo será si puede prescindirse de él.

(nombre de usuario en redes sociales….)

- Limitados a lo necesario

(no se limita a lo necesario el acceso a la declaración del IRPF para comprobar que no existe competencia desleal)

- Dependerá de las características de la relación laboral (ponderarse caso por caso)

¿Nos pueden solicitar datos de domicilio, dirección de correo electrónico o nº de teléfono?

¿Nos pueden solicitar datos de nuestros familiares o allegados para contactar en caso de emergencia?

¿Cuál sería su base de legitimación?

Tratamiento de datos en el ámbito laboral

Principio de integridad y confidencialidad: Deber de secreto y seguridad

- **Integridad**: medidas que garanticen la inalterabilidad de los datos almacenados.
- **Confidencialidad**: medidas que impidan accesos no autorizados

.

¿Cómo?

- Políticas de gestión de personal con definición de perfiles
- Procedimientos de formación de personal
- Valorar la conveniencia de designar un DPD

Selección y contratación

Proceso de selección:

- No es necesario el consentimiento
- Cumplimiento del deber de información
- Sólo deben solicitarse datos relevantes
- Recomendable disponer de modelos tipo de CV de candidatos y de cauces para su recepción: derecho de información, minimización de datos, medidas de seguridad …
- Consulta de perfiles en redes:
  - El hecho de que esté abierto no justifica un tratamiento de datos por el empleador.
  - Podría acreditarse un interés legítimo, siempre que sean datos necesarios (perfil profesional) y se informe al candidato .
  - La persona candidata no estará obligado a aceptar una solicitud de amistad .
- Solicitud de certificado de antecedentes penales: solamente si está previsto legalmente (normativa de blanqueo de capitales, seguridad de aviación civil, contacto con menores y certificado de delitos de naturaleza sexual …).
- Solicitud de informe de vida laboral: se admite para verificar que la información del CV es cierta, pero limitado a la información relevante para el empleador y si no se demuestra de otro modo .

Ej: La empresa no está legitimada para obtenerlo; si puede tener un interés legítimo en comprobar la experiencia laboral

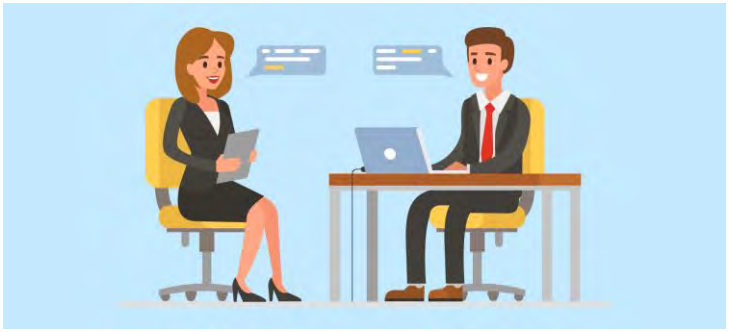
Selección y contratación

Entrevistas de trabajo:

- Tratamiento personales para discriminar por razón de sexo, raza, orientación sexual, etc. es contrario al ordenamiento jurídico y por tanto no es un fin legítimo (podría suponer una infracción administrativa muy grave, TRLISOS)

Colaboración entre empresas:

- Si se externaliza la selección a una agencia agencia de colocación, será encargada del tratamiento.
- Si la agencia de colocación contacta con las personas candidatas antes de disponer de ofertas de empleo, será responsable del tratamiento.
- Si se incorporan personas trabajadoras de una empresa de trabajo temporal/estudiantes en prácticas: comunicación de datos entre responsables del tratamiento .
- Si no hay contratación, necesario consentimiento del trabajador para conservar CV .



Selección y contratación

Decisiones automatizadas:

- Regla general: Prohibidas
- Solamente si es necesario (interpretación restrictiva)

Ej: procesos de selección y por un elevado número de candidaturas y con las garantías del RGPD: posibilidad de impugnar y exigir intervención humana.

- No son admisibles decisiones basadas en utilización de algoritmos y elaboración de perfiles que produzcan discriminación
- En el diseño del algoritmo: evaluación de impacto
- **En el desarrollo de la relación laboral:**

Ej: determinación del derecho al ascenso o sobre renovación o extinción de contratos (garantías RGPD)

Categorías especiales de datos:

- Reconocimientos médicos: con fines de medicina preventiva o laboral y para evaluar la capacidad laboral (art.9.2.h)
- Pruebas psicotécnicas o psicológicas: analizar la proporcionalidad y la base jurídica para el tratamiento. La persona candidata podrá acceder a los resultado y conocer los criterios de selección
- No son admisibles test genéticos

Desarrollo de la relación laboral

Identificación de personas empleadas ante clientes

- Tarjetas identificativas: con nombre apellidos y/o fotografía. En actividades de cara al público o por razones de seguridad. Con base de legitimación en la relación contractual.

Publicación de datos de productividad

- Informe del Gabinete Jurídico 183/2018. Interés legítimo que exige una ponderación (Ej. Transparencia del proceso y motivación)
- No puede ser indiscriminada y evitar difusiones generalizadas
- No se pueden utilizar para futuros tratamientos

Nóminas

- No deben incluir información ajena a la relación contractual
- Se recomienda que el eventual descuento de la cuota sindical no sea identificable a terceros

Categorías especiales de datos

- Con consentimiento, salvo que una norma lo prohíba
- Cuando esté previsto en ámbito del derecho laboral y de ss, para proteger intereses vitales
- Supuestos de medicina preventiva y evaluación de la capacidad laboral
- Prohibidas las “listas negras de trabajadores” a no contratar.

Desarrollo de la relación laboral

Datos biométricos

- No todo tratamiento de datos biométricos se considera como un tratamiento de categorías especiales
- Sí: En los supuestos de identificación biométrica (uno-a-varios) permita la identificación o la autenticación unívoca de una persona física
- No: En los supuestos de identificación biométrica (uno-a-uno).
- Sistema recomendado: El algoritmo de la huella está en la tarjeta, sistema sólo almacena la información sobre entrada o salida del centro de trabajo.
- Legitimación en el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos que la legislación laboral contempla para el empleador
- En caso de emplearse un sistema de identificación biométrica, se deberá realizar una evaluación de impacto

Garantías (en todo caso):

- Información
- Protección de datos desde el diseño
- Se almacenan como plantillas biométricas (si es posible)
- Se almacenan preferentemente en un dispositivo personal
- Asegurar la no reutilización
- Utilizar mecanismos de cifrado
- Que el sistema pueda revocar el vínculo
- Tecnologías que imposibiliten la interconexión
- Que se supriman cuando no se vinculen a la finalidad
- Recomendación: que estas garantías se recojan en los convenios

Desarrollo de la relación laboral

Sistemas de denuncias internos (art.24 LOPGDD)

- Legitimación en el interés público
- Denuncias de actos o conductas contrarios a la Ley (NO implantar como sistemas de recompensas)
- Información a las personas trabajadoras de su existencia
- Acceso a datos sólo por las personas autorizadas
- No se pueden utilizar para futuros tratamientos
- Las denuncias pueden ser anónimas
- Mantenimiento en el sistema sólo por el tiempo necesario para decidir si se inicia investigación
- Límites a la conservación: 3 meses. Después: supresión. No aplicable bloqueo .
- Si no se da curso a la denuncia: podrá constar de forma anónima
- Si la denuncia da lugar a un procedimiento de despido o de exigencia de responsabilidades: podrán tratarse los datos para posibles acciones civiles o laborales. Pero: fuera del sistema de información de denuncias
- Garantía de derechos del denunciado sin que implique conocer al denunciante

Desarrollo de la relación laboral

Registro de Jornada

- Legitimación en el cumplimiento de una obligación legal (art.34.9 ET)
- Minimización de dato: no las razones de retraso o ausencia; no puede ser de acceso público;
- Limitación de la finalidad: no para comprobar ubicación
- Acceso limitado al empleador, a las personas trabajadoras y a sus representantes (cuando sea necesario para el ejercicio de sus funciones), y a la inspección de trabajo y Seguridad Social.
- "Permanecerán a disposición": estar, permanecer físicamente o ser accesible en el centro de trabajo para evitar manipulación
- Evitar el acceso a personas no autorizadas (otros compañeros/as)

Criterio técnico 101/2019 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Desarrollo de la relación laboral

Registro de salarios

- Es una obligación legal (art.28.2 ET)
- Para consulta de los representantes de las personas trabajadoras
- Datos disociados: no debe reflejar salarios; sólo valores medios
- No se contempla un derecho a la información (no hay tratamiento)
- Su consulta: a diferencias porcentuales;
- Si se identifican a las personas trabajadoras: medidas de seguridad (análisis de riesgos); información (tratamiento y finalidad); los representantes de las personas trabajadoras deben respetar la confidencialidad

Concesión de ayudas de acción social

- Legitimación en el contrato de trabajo y el cumplimiento de obligaciones legales o previsto en convenio colectivo
- La representación laboral puede participar en su gestión o tramitación y acceder al listado de beneficiarios si así está previsto en el convenio colectivo de aplicación. Si no está previsto recibirán información disociada
- Publicidad en procesos de no concurrencia competitiva: la notificación deberá ser individual y no se publican listados
- Publicidad en procesos de concurrencia competitiva: sólo los solicitantes podrán conocer el listado de adjudicatarios (datos imprescindibles. No D.N.I., discapacidad…). No debe publicarse el listado en páginas web de libre acceso o en tablones de anuncios en zonas abiertas al público.

Desarrollo de la relación laboral

Derechos de Conciliación y corresponsabilidad (suspensión, excedencias, permisos, modificaciones de jornada…)

- Legitimación en la ejecución del contrato en relación con el cumplimiento de una obligación legal
- En categorías especiales, art.9.2.b) RGPD
- Se podrán tratas datos de terceros ajenos a la relación laboral
- Minimización

Contratación de seguros de vida y pensiones

- El tratamiento de datos que implica la comunicación o la recogida de datos de identificación y contacto a la aseguradora o gestora del plan de pensiones se legitima en el contrato de trabajo si está pactado o la obligación que derive de un convenio colectivo
- Si el tratamiento afecta a familiares o personas relacionadas con las personas trabajadoras que resulten ser beneficiarias, el tratamiento puede resulta necesario para para la formalización de la relación.

Ej: La AEPD considera que la referencia a “las partes” de una relación jurídica puede considerarse equivalente a los “elementos personales” de dicha relación. Cuando se formaliza en beneficio de tercero el tratamiento d resulta necesario

Desarrollo de la relación laboral

Cesión de datos en grupos de empresas

- Puede puede existir interés legítimo en transmitir datos entre empresas para fines administrativos internos (Considerando 48 RGPD).
- Cada empresa tiene personalidad jurídica propia (responsable del tratamiento)
- No es acorde al RGPD centralizar la información de la personas trabajadoras del grupo en un solo fichero, salvo contrato de “encargado del tratamiento”
- La legitimación del tratamiento podría ser el propio contrato en caso de grupos que ocultan una realidad empresarial única (Ej. En caso de grupos jerarquizados, la toma de decisiones en la empresa matriz)
- La legitimación del tratamiento podría ser el propio contrato cuando se produce una prestación de servicios indiferenciada en varias empresas del grupo.

Cesión de datos en transmisión de empresas (sucesión de empresas)

- La legitimación del tratamiento sería el cumplimiento de una obligación legal (art. 44 ET)
- El nuevo empleador podrá tratar los datos de las personas trabajadoras para el ejecución y mantenimiento del contrato
- No procede la cesión si la persona trabajadora rechaza la subrogación.

Desarrollo de la relación laboral

Cesión de datos en subcontratación

- La legitimación del tratamiento será el cumplimiento de una obligación legal (art.42 ET)
- La empresa principal puede solicitar los documentos de cotización y nóminas de las personas trabajadoras de la subcontrata al existir una responsabilidad solidaria por deudas salariales y subsidiaria en prestaciones de Seguridad Social

Acceso a datos de otras personas candidatas a un puesto de trabajo

- En procesos de concurrencia competitiva y a efectos de posibles reclamaciones por discriminación
- La legitimación del tratamiento sería el interés legítimo
- Como recomendación: datos disociados

Desarrollo de la relación laboral

Protección de la privacidad de las victimas de acoso en el trabajo y de las mujeres supervivientes a la violencia de género

- Tienen la consideración de categorías especiales de datos (Informe del Gabinete Jurídico 149/2019)
- La legitimación del tratamiento será el cumplimiento de una obligación legal: garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras y los ajustes necesarios en su relación contractual (sólo si la trabajadora solicita ejercitar un derecho)
- La empresa está obligada a prevenir e identificar prácticas de acoso y colaborar con las autoridades competentes
- Debe garantizarse la confidencialidad y la identidad de la víctima
- Para declarar o testificar en los procedimientos sancionadores frente al acosador es necesario el consentimiento de la víctima.
- Concluido el procedimiento de acoso los datos se bloquean durante el plazo de prescripción de acciones
- La superviviente de violencia de género puede ejercitar en cualquier momento el derecho de supresión
- No debe constar la identidad de la victima de acoso en ningún documento
- Los representantes de las personas trabajadoras puede conocer la identidad de la victima o superviviente cuando sea imprescindible para el ejercicio de sus funciones

Desarrollo de la relación laboral

Extinción de la relación laboral

- La carta de despido puede contener datos de terceros pero en ningún caso de salud
- Finalizada la relación laboral los datos deben bloquearse.
- Procede el tratamiento si el empleador demuestra un interés legítimo. (Ej. Seguir perfiles en LinkedIn para controlar el cumplimiento de posible clausulas de no competencia)
- Para posibles contactos con extrabajadores o para comunicar sus datos a otra empresa se necesita el consentimiento.

Cesión de datos de personas exempleadas a empresas de recolocación (despidos colectivos)

- En planes de recolocación externa para ayuda en búsqueda de empleo
- La legitimación del tratamiento será el cumplimiento de una obligación legal (art.51.10 ET)
- Minimización: identidad y forma de contacto

Control de la actividad laboral

Control de acceso a instalaciones

- Tratamientos legitimados en el art .6.1.b RGPD, en relación con las facultades de control reconocidas al empleador en el art.20.3 del ET
- El interés legítimo del empleado es válido en supuestos de protección de bienes del empresarios
- Proporcionalidad: valorar medidas (idóneas, necesarias y ponderadas).Finalizada la relación laboral los datos deben bloquearse.
- Deben evitarse sistemas de acceso especialmente invasivos (registro de pulsaciones en el teclado, chips intradérmicos, tiempos de uso de las aplicaciones, monitorizaciones constantes……)

Control de la actividad laboral

Videovigilancia (art. 89 RGPD)

- Tratamientos legitimados en el art .6.1.b RGPD, en relación con las facultades de control reconocidas al empleador en el art.20.3 del ET
- Proporcionalidad: no en vestuarios, baños, zonas de descanso
- Minimización: nº de cámaras, requisitos técnicos (zoom, cámaras orientables….)
- No desvió finalidad (ej: cámaras de seguridad)
- Información previa a los trabajadores y representantes: cartel+resto inf.
- Comisión flagrante de acto ilícito: bastará cartel para cumplir deber inf.
- Conservación máxima: un mes, sin bloqueo
- Acceso: sólo personal autorizado
- Sonidos: sólo si se acreditan riesgos para instalaciones, bienes y personas

Control de la actividad laboral

Geolocalización (art. 90)

- Tratamientos legitimados en el art .6.1.b RGPD, en relación con las facultades de control reconocidas al empleador en el art.20.3 del ET
- Informar de forma previa, incluyendo a los representantes
- Minimización de datos: desactivación cuando sea necesario; horas de inicio y fin de la actividad
- Proporcionalidad: necesario por el tipo de actividad
- Informar del ejercicio derechos protección datos: Acceso, rectificación, limitación, supresión
- Requiere una evaluación de impacto
- Medios proporcionados por la empresa

Control de la actividad laboral

Falta de asistencia por enfermedad o accidente

- Tratamientos legitimados en el art .6.1.b RGPD, en relación con las facultades de control reconocidas al empleador en el art.20.3 del ET
- Se trata de control de absentismos laboral. No es vigilancia de la salud
- Información a la persona trabajadora
- Controles médicos en supuestos de enfermedad o accidente de trabajo

- Se pueden contratar servicios externos (encargado; si incorpora datos de salud a una historia clínica: responsable)
- Empleador sólo accede al resultado y no al diagnóstico médico
- Los representantes de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas (con datos disociados)
- Justificantes médicos:
- ¿Pueden contener datos de salud los justificantes de ausencia laboral?
- No existe ninguna ley que legitime al empresario a tratar los datos de salud de los trabajadores o familiares de los mismos.
- Serían datos excesivos y contrario al principio de minimización
- No tendrá la consideración de dato de salud el hecho de que el justificante señale que la ausencia laboral se debe a una hospitalización o a una intervención quirúrgica sin hospitalización

Control de la actividad laboral

Detectives privados

- Tratamientos legitimados en el art .6.1.b RGPD, en relación con las facultades de control reconocidas al empleador en el art.20.3 del ET
- Prohibido investigar la vida íntima en domicilio o lugares reservados
- El informe sólo información relacionada con la finalidad contratada
- Conservación durante 3 años
- Las investigaciones tiene carácter reservado (a disposición del cliente y órganos policiales o judiciales)
- La actividad del detective se somete al RGPD y Ley de Seguridad Privada

Representación de las personas trabajadoras (unitaria y sindical)

Tratamiento de datos por los representantes

- Tratamientos legitimados en el art .6.1.c) RGPD, en relación con el cumplimiento de obligaciones y ejercicio de los derechos de los representantes (art. 10.3 LOLS)
- Los convenios colectivos pueden ser base jurídica lícita para la cesión
- Sólo cesión de datos si es necesario **para ejercicio de sus funciones**
- Sólo tratamiento de **datos necesarios**

Ej: cesión RLC/TC1, RNT/TC2, copia básica contratos: sí.

Ej: domicilio particular y sus nóminas: no.

- Informar; deber de secreto; no utilización posterior con otros fines.
- Son responsables del tratamiento
- Si utilizan medios proporcionado por la empresa se aplican sus políticas de seguridad con perfiles específicos

Representación de las personas trabajadoras (unitaria y sindical)

Publicación de datos en tablones de anuncios

- Derecho de los representantes (puesta a disposición por la empresa)
- Son responsables de las publicaciones
- No deben ubicarse en zonas de acceso libre
- Los tablones online: en la intranet, nunca en internet (salvo acceso con usuario y contraseña)
- Minimización: sólo información necesaria. Contenido íntegro de una sentencia o resolución administrativa; NO

Descuento de la cuota sindical

- Es lícito para la empresa el tratamiento de datos de afiliación sindical para el descuento de la cuota sindical (preámbulo LOPDGGD) (9.2.b) RGPD)
- ..“a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de este”. (art.11.2 LOLS)
- La empresa comunica al sindicato las cuotas que ingresa y las cuotas impagadas con causa de legitimación en el cumplimiento de una obligación legal

Representación de las personas trabajadoras (unitaria y sindical)

Comunicaciones por correo electrónico

- Derecho de los representantes
- No perjudiquen el funcionamiento de la organización
- Recomendación: utilizar listas de distribución; listasindical@empresa.es
- El sindicato debe respetar el derecho de oposición salvo en supuestos de elecciones sindicales

Violencia de género y acoso en el trabajo

- Conocerán la identidad sólo cuando sea imprescindible (mujeres superviviente y supuestos de acoso)

Ej. Acceder a la reconfiguración del tiempo de trabajo de una mujer superviviente de violencia de género

Ej. Si el acosado es un representante: deben ser oídos en caso de imposición de sanciones por faltas graves o muy graves

Representación de las personas trabajadoras (unitaria y sindical)

Periodos de consultas (traslados, modificaciones, suspensiones y despidos colectivos)

- Tratamientos legitimados en el art .6.1.c RGPD, en relación con el cumplimiento de obligaciones y ejercicio de los derechos de los representantes
- Minimización: información necesaria: nombre apellidos, edad, antigüedad, productividad…)
- La difusión o grabación de las negociaciones con consentimiento de los afectados
- La persona trabajadora tiene derecho a solicitar baremo y criterios utilizados a través del ejercicio del derecho de información.

Vigilancia de la salud

Base jurídica de tratamiento

- El contrato de trabajo y en cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en el ET y en la LPRL y en aplicación del art.9.2h) y 6.1.b) y c) RGPD
- Obligación del empleador: vigilancia de la salud y seguridad
- Las conducta de acoso laboral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo afectan a la salud y combatirlas es obligación del empleador
- El RGPD también permite el tratamiento de datos de salud sin consentimiento por razones de interés público en el ámbito de la salud pública y el cumplimiento de obligaciones legales en el ámbito laboral
- Reconocimientos médicos: voluntarios y obligatorios (art.22 LPRL)
- Voluntarios: con consentimiento de las personas trabajadoras (art.22.1)
- Pero: la base jurídica para el tratamiento de los datos derivados de la vigilancia es la ejecución del contrato y el cumplimiento de obligaciones legales

Vigilancia de la salud

Dispositivos inteligentes

- Pulseras, relojes, etc…: Prohibidos
- Savo que exista una Ley o Reglamento

Relación empresa- servicio de prevención

- **Servicio propio:**
- integrado en la empresa
- Condición de usuario del tratamiento/fichero
- Responsable del tratamiento: la propia empresa
- Limitación de perfiles de usuario: sólo acceso por personal del servicio (sanitarios)
- **Servicio ajeno:**
- El servicio de prevención será responsable del tratamiento
- Deber de tratamiento y conservación de la historia clínica
- Intercambio de información empresa-servicio: cesiones de datos

- **Servicio mancomunado:**
- Aplicación de uno de los criterios anteriores según tenga o no personalidad jurídica propia

Vigilancia de la salud

Naturaleza del servicio de prevención

- **Servicio de prevención ajeno**
- Total separación entre la empresa y el servicio de prevención
- **Cuestión discutida: ¿el servicio es responsable o encargado del tratamiento?**
- A juicio de la AEPD el servicio será un responsable del tratamiento
- No pueden serle aplicables determinadas normas propias del encargado del tratamiento (conservación, obligación de destrucción)
- En ocasiones se encontrará sometido a la obligación de tratamiento y conservación de los datos derivada de las normas reguladoras de las historias clínicas
- **Servicio de prevención mancomunado**
- No integrado formalmente en las empresas
- Considerado servicio propio de las empresas que lo constituyan
- Puede tener o no personalidad jurídica propia
- **Posible solución desde el punto de vista de las normas de protección de datos:**
- Si no tiene personalidad propia sería “usuario” de la empresa, igual que un servicio de prevención propio
- Si tiene personalidad propia: Existe cesión de datos y el servicio mancomunado es responsable del tratamiento como un servicio de prevención ajeno.

Vigilancia de la salud

Cambio del servicio de prevención

- Si existe una sucesión de trabajadores en servicio propio, se produce simplemente un cambio de usuario

- En los demás supuestos, concurren dos problemas
- Comunicación de la información a un nuevo servicio
- Comunicación de datos
- Legitimada por obligación legal: obligación de puesta a disposición de la información al nuevo servicio (artículo 23.1 de la Ley 31/1995). Entre servicios médicos
- Derivada de la obligación de mantenimiento de la historia clínico-laboral (artículo 37.3 c) RD 37/1997)
- Conservación de los datos por el anterior servicio
- Aplicación del principio de conservación del RGPD y LOPDGDD
- Deberes de conservación y ejercicio de derechos derivados de:
- Ley 41/2002 y normas autonómicas sobre la historia clínica
- Obligaciones específicas en supuestos especiales

¡Muchas Gracias por su atención!