



SERCON
PROTECCIÓN
DE DATOS

PSN SERCON

C/ Génova, 26, 28004 Madrid

Teléfono: +34 911 84 38 84

Email: protecciondedatos@grupopsn.es



GUÍA DE PROTECCIÓN DE DATOS EN LAS RELACIONES LABORALES



UNA VISIÓN PRÁCTICA

La Guía interpreta lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y en la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, con una visión práctica que será de gran utilidad para todos los interesados.

En particular, uno de los aspectos más relevantes de la Guía guarda relación con la legitimación aplicable a los tratamientos de datos de carácter personal. Se abordan aspectos como qué base legal resulta aplicable para el tratamiento de datos en el marco de un proceso de selección (incluyendo la posible obtención de datos de redes sociales profesionales), en los reconocimientos médicos, en la evaluación del desempeño y productividad, en el registro de jornada o en la prevención de riesgos laborales (PRL).

En lo relativo a la legitimación de tratamiento, tiene especial interés la referencia al consentimiento en el contexto de una relación donde aprecia la AEPD que existe un desequilibrio entre las partes que debilita la prestación del consentimiento del empleado.

La AEPD también incide en otros aspectos íntimamente ligados con los principios de protección de datos. En la Guía, se fijan criterios interpretativos en torno a la minimización de datos (el tratamiento del número de DNI excede del interés legítimo), la limitación del plazo de conservación, la limitación de la finalidad y proporcionalidad o la integridad y confidencialidad de los datos. Estos criterios aparecen referenciados a casos de ejemplo concretos, como el mencionado registro de jornada, la extinción de la relación laboral o la monitorización de los empleados. En materia de gestión de terceros, se aportan directrices sobre los roles que deben asumir en protección de datos las agencias de colocación o las empresas de trabajo temporal (ETT).

CONTENIDOS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	4
.....	
DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL	6
.....	
CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL	9
.....	
VIGILANCIA DE LA SALUD	11
.....	





PROCESOS DE --- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La selección y contratación de nuevos empleados es una actividad crucial para el funcionamiento de una empresa. Aquí presentamos los principios contenidos en la ley sobre la protección de datos en estos procesos.

LÍMITES AL TRATAMIENTO

Se marcan y definen límites al tratamiento de los datos en los procesos de selección y contratación (deber de información, custodio de la documentación).

ENTREVISTAS DE TRABAJO

Los datos obtenidos a través de las entrevistas de trabajo no pueden ser objeto de tratamiento si no se dispone de una base jurídica para ello.



REDES SOCIALES

La indagación en los perfiles de redes sociales de las personas candidatas a un empleo sólo se justifica si están relacionados con fines profesionales



CONSERVACIÓN

Para la conservación de los datos en caso de no contratación sería necesario el consentimiento para un futuro tratamiento y, en caso contrario, se deben destruir y proceder al bloqueo y supresión de los datos.

COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS

Cuando se dé una colaboración entre empresas para la contratación, éstas actuarán como encargadas del tratamiento cuando hayan celebrado previamente un contrato con la empresa que busca personas trabajadoras y una vez que desaparece la base jurídica que legitima el tratamiento los datos deberán ser destruidos o devueltos al responsable del tratamiento. Por último, será necesario el consentimiento de la persona candidata para que la empresa donde solicita trabajo ceda sus datos, aunque las empresas a las que se ceden formen parte de un mismo grupo empresarial),

DECISIONES AUTOMATIZADAS

Cuando se utilicen decisiones automatizadas, el procedimiento debe contemplar algún mecanismo de intervención humana si la persona afectada así lo solicita, además de un cauce para que esta persona exprese su opinión y, en su caso, impugne la decisión,

CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS

En los supuestos en que se recaben categorías de datos personales, la persona candidata, en los supuestos de reconocimientos médicos y pruebas psicotécnicas, además de ser informada, tiene derecho a acceder a los resultados de esas pruebas y a conocer los criterios de selección utilizados por la empresa. Las pruebas genéticas a una persona trabajadora o candidata a un empleo no son admisibles.



A man and a woman in business attire are looking at a laptop screen. The man is on the right, wearing a dark suit and a red tie, and the woman is on the left, wearing a dark blazer. They are both smiling and looking down at the screen. The background is blurred, suggesting an office setting.

DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES

El tratamiento de datos personales es una constante en la actividad diaria de cualquier empresa y, por supuesto, también en el desarrollo de las relaciones laborales. Estos son los principios que la ley contempla en esta importante área.

IDENTIFICACIÓN ANTE EL CLIENTE

Sobre la identificación de empleados ante clientes, se podrá exigir el porte de tarjetas identificativas cuando sean actividades de cara al público o por razones de seguridad, respetando el principio de minimización.



REGISTRO JORNADA LABORAL

Sobre el registro de la jornada laboral, tiene su base jurídica en una obligación legal de incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora. Los registros de ese tiempo de trabajo deben ser conservados durante cuatro años y permanecer a disposición de las personas trabajadoras. Se definen una serie de aspectos a tener en cuenta en la guía.



SISTEMAS DE DENUNCIA

En el apartado de los sistemas internos de denuncia se definen los sistemas por los que se puede obtener información, los casos de cesiones o transmisiones de datos, deja constancia de que se admiten las denuncias anónimas, y el plazo de conservación se define en el tiempo necesario para la investigación de los hechos, debiendo suprimirse transcurridos tres meses desde su introducción en el sistema.

CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS

Con respecto a las categorías especiales de datos, su tratamiento en este ámbito estaría prohibido con carácter general, siendo lícito en varios casos que expone la guía (especial mención a datos biométricos).

ACCIÓN SOCIAL

Con respecto a la concesión de ayudas de acción social, las empresas no pueden publicar el listado de ayudas adjudicadas y denegadas en una página web de libre acceso, o en un tablón de anuncios situado en una zona abierta al público, porque ello permitiría que terceros ajenos al procedimiento pudieran acceder a datos personales.

CESIÓN DE DATOS

Para la conservación de los datos en caso de no contratación sería necesario el consentimiento para un futuro tratamiento y, en caso contrario, se deben destruir y proceder al bloqueo y supresión de los datos.



EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Con respecto a la extinción de la relación laboral, se determina que la carta de despido puede contener datos personales de la persona despedida y de terceros (por ejemplo, clientes) siempre que sean adecuados y pertinentes para esa finalidad, además, se deberán implementar las medidas de seguridad necesarias para que la carta de despido no sea accesible por terceros no legitimados, y por último, en el momento de la finalización de la relación laboral debe procederse al bloqueo de los datos (art. 32 de la LOPDGDD).

DATOS DE VÍCTIMAS DE ACOSO Y MUJERES VÍCTIMAS DE MALOS TRATOS

“Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo y a las mujeres supervivientes a la violencia de género, y en particular su identidad, tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales y, en todo caso, son datos sensibles que exigen una protección reforzada (Informe AEPD 149 - 2019).

El tratamiento de datos personales en supuestos de acoso debe tener en cuenta una serie de cuestiones que aparecen en la guía, destacando que la puesta en marcha de procedimientos sancionadores en la empresa frente al acosador no requiere del consentimiento de la persona acosada (cumplimiento de una obligación legal), y se deberá asignar un código identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con objeto de preservar la identidad de estas.

En un sentido análogo, el empleador podrá conocer y tratar los datos de una trabajadora vinculados a la condición de mujer superviviente a la violencia de género cuando así resulte necesario para el cumplimiento de las obligaciones legales pertinentes.”



Además de todo lo anterior, la AEPD incluye criterios novedosos en torno al uso de nuevas tecnologías en el marco de las relaciones laborales. De este modo, se introducen en la Guía aspectos interpretativos en torno al uso de la huella digital (que podría no considerarse un tratamiento de “datos sensibles”), el empleo de wearables para el control de la salud en el marco de la prevención de riesgos laborales o la toma de decisiones automatizadas para medir el rendimiento laboral.



ACTIVIDADES DE --- CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Realidades cotidianas como la videovigilancia o el control de acceso tienen importantes implicaciones en materia de protección de datos que es necesario tener en cuenta.

CONTROL DE ACCESO

En cuanto al control de acceso a las instalaciones, no se necesita consentimiento del trabajador, siempre que se respeten los derechos fundamentales.

VIDEOVIGILANCIA

Sobre la videovigilancia, según el art. 89 de la LOPDGDD, estas imágenes pueden tratarse para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, con varios requisitos que enumera la guía.

Por ejemplo, que la base jurídica para el control de las personas trabajadoras es el contrato de trabajo y las facultades legales de control concedidas al empleador (art. 20.3 del ET) sólo debe utilizarse cuando no sea posible acudir a otros medios que causen menos impacto en la privacidad.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras, se entenderá cumplido el deber de informar cuando se haya colocado un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible, se produce un tratamiento de datos tanto si las cámaras graban imágenes como si las reproducen en tiempo real.

En cambio, no se aplica la normativa de protección de datos a las cámaras simuladas y está prohibida la instalación de sistemas de grabación de imagen y/o sonido en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras.

GEOLOCALIZACIÓN

Sobre la geolocalización, además de todas las consideraciones legales del resto de medidas, puede no tener como objeto a la persona trabajadora, sino el de ser herramientas propiedad del empleador, como vehículos o dispositivos móviles, no obstante, cuando es aplicada a la herramienta conlleva también la geolocalización y el control del propio trabajador/a, por lo que se debe realizar una evaluación de impacto previa a su implementación, el empleador debe asegurarse de que los datos recogidos a través de esta vía se traten con un fin específico, y no es lícito imponer a la persona trabajadora la obligación de proporcionar medios personales para facilitar la geolocalización.



FALTA DE ASISTENCIA

Con respecto al control de falta de asistencia por enfermedad o accidente, hay que resaltar que no es equiparable ni sigue las mismas reglas que la vigilancia de la salud en materia de prevención de riesgos laborales.





ACTIVIDADES DE --- VIGILANCIA DE LA SALUD

Los datos relativos a la salud son datos especialmente protegidos por las leyes de protección de datos.

DATOS SUSCEPTIBLES DE TRATAMIENTO

Según la base jurídica del tratamiento, los datos de los que el empleador puede disponer, y que son susceptibles de tratamiento, deben ser datos necesarios para la correcta ejecución del contrato. La empresa no tiene derecho a conocer datos de salud más específicos incluso cuando se refieran a una persona trabajadora especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo.

ACCESO A DATOS

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención pueden acceder a los informes y documentos resultantes de la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que lleve a cabo la empresa, en particular, cuando la información se encuentre incorporada en documentos técnicos y prolijos.

HISTORIAS CLÍNICAS

La historia clínica de las personas trabajadoras debe registrarse, además de por lo previsto en la legislación de protección de datos, por los principios de la Ley 41/2002, 2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

MONITORIZACIÓN DE DATOS

La monitorización de datos de salud a través de dispositivos inteligentes, como pulseras o relojes, está, por lo general, prohibida, a menos que esté establecida por ley o reglamentariamente.



CONCLUSIÓN

En definitiva, la publicación de esta Guía aporta criterios interpretativos necesarios para ajustar la adecuación de los tratamientos de datos personales de los trabajadores a la normativa vigente de protección de datos.

A raíz de la Guía se hace necesaria una revisión de los registros de actividades de tratamiento en lo que afecte a empleados, sus cláusulas informativas, los medios tecnológicos que se estén utilizando para el control y desarrollo de la relación laboral o de los acuerdos de protección de datos con entidades como las agencias de colocación o las ETT.



SERCON
PROTECCIÓN
DE DATOS

PSN SERCON

C/ Génova, 26, 28004 Madrid

Teléfono: +34 911 84 38 84

Email: protecciondedatos@grupopsn.es

```
struct SnakeEat
{
    int posX, posY;
    GdkPixbuf *pEatTexture;
};

struct Game
{
    GtkWidget *window;
    GdkPixbuf *BackGroundTexture;
    GdkFont *ScoreFont;
    Snake *SnakeHead;
    Snake *SnakeTail;
    SnakeEat *SnakeEat;
    unsigned int Score;
    char StateHor, StateVer;
    char ScoreString[10];
    gboolean KeyState;
};

void Init_Game(GtkWidget *wid, Game *game)
{
    game->window = wid;
    game->BackGroundTexture = gdk_pixbuf_new_from_file("img/BackGround.png", NULL);
    game->StateHor = 0;
    game->StateVer = -SCALE;
    game->Score = 0;
    game->SnakeEat = (SnakeEat *) malloc(sizeof(SnakeEat));
    game->SnakeEat->pEatTexture = gdk_pixbuf_new_from_file("img/vet.png", NULL);
}
```

Guía creada por el equipo de PSN SERCON