



**C** laconfederació

# **Recomanacions pel tractament lícit de les dades de personal en la gestió de recursos humans a les organitzacions**

Barcelona, 7 de maig de 2018

**Càpsula de coneixement i debat**





**laconfederació**

Aquest quadern recull els continguts de la Càpsula de Coneixement i Debat de La Confederació "Impacte de la nova normativa en matèria de Protecció de Dades en l'àmbit de la gestió de persones a les organitzacions" celebrada el dia 7 de maig de 2018, al Palau Macaya de Barcelona.

Autors:

**Abigail Blanco Cumplido**

Advocada Laboralista de FJM Advocats

**Alfredo Bayón Cama**

Advocat Laboralista de FJM Advocats

**fjm**advocats

## **Recomanacions pel tractament lícit de les dades de personal en la gestió de recursos humans a les organitzacions**

---

# Índex

<b>Introducció</b>	<b>6</b>		
<b>I. Marc jurídic de la protecció de dades</b>	<b>8</b>		
<b>II. Conceptes bàsics</b>	<b>10</b>		
<b>III. Principis generals de la protecció de dades</b>	<b>12</b>		
<b>IV. Els drets arco i el seu exercici</b>	<b>14</b>		
<b>V. Recomanacions per a un tractament lícit de les dades personals derivades de la relació laboral</b>	<b>16</b>		
▲ Informació prèvia	18	▲ Acomiadament per ineptitud	36
▲ Gestió del Currículum Vitae	19	▲ Acomiadaments col·lectius/ mesures col·lectives	37
▲ Proves selectives	21	▲ Extreballador/a	38
▲ Sol·licitud d'antecedents penals	22	▲ Cens electoral	39
▲ Demanda de referències entre empreses	23	▲ Afiliació sindical i quota sindical	40
▲ Agències de col·locació	24	▲ Representants legals dels/de les treballadors/es	42
▲ Dades d'identificació de la persona treballadora i fotografies	25	▲ Tauler d'anuncis	44
▲ Registre horari per l'empresa	26	▲ Informació sindical per correu electrònic/web	45
▲ Avaluació de productivitat de la persona treballadora	27	▲ Vigilància de la salut	47
▲ Correu electrònic i navegació per internet	28	▲ Serveis de prevenció	49
▲ Videovigilància	29	▲ Accidents de treball	50
▲ Sistemes de geolocalització	30	▲ Control de l'absentisme laboral	51
▲ Control de detectius privats	31	▲ Grup d'empreses	52
▲ Control biomètric	32	▲ Contractes i subcontractes	53
▲ Teletreball	34	▲ Successió d'empreses	54
▲ Acomiadament disciplinari	35	▲ Assegurances de vida i plans de pensions	55
		▲ Inspecció de treball	56
		▲ Transmissió de dades entre entitats i/o administracions públiques	57
		▲ Seguretat Social	59
		▲ Jurisdicció social	60
		<b>VI. Pautes d'actuació per tenir cura de les dades de caràcter personal dels usuaris i usuàries dels nostres serveis</b>	<b>61</b>

## Introducció

Els departaments de Recursos Humans o de Gestió de persones tenen al seu abast un munt de dades personals dels/de les seus/seves treballadors/res. No ens equivoquem gaire si afirmem que en els seus arxius comptaran amb l'històric professional de cada persona treballadora, la seva capacitació i/o titulació, les dades econòmiques, les dades familiars, les dades de salut, les afiliacions sindicals, etc. En molts casos, es tracta d'informació prescindible per a la prestació del servei pel que han estat contractats. Sense adonar-se'n, que els/les tècnics/es de personal s'han convertit en garants de la seguretat de les dades del personal de la seva empresa/entitat, i s'han d'assegurar que s'implementen mesures o mecanismes que de forma efectiva impedeixin que les dades personals arribin a mans de terceres persones.

Així doncs, alhora de fer qualsevol comunicació o cessió caldrà tenir molt en compte la protecció que cal brindar al tractament de dades personals de les persones treballadores, per tal de no incórrer en una infracció per vulneració de la confidencialitat de les dades personals o en una intromissió legítima en la privacitat d'aquestes que, en ambdós casos, portaria aparellades greus conseqüències jurídiques i econòmiques per l'entitat.

És ben cert que aquesta protecció no és nova, perquè la nostra Llei Orgànica de protecció de dades és de 13 de desembre de 1999. El nou Reglament Europeu de Protecció de Dades que ens es d'aplicació des del 25 de maig de 2018, tot

i presentar-se com conservador i continuista de la normativa ja existent, ha incrementat l'import de les multes administratives que poden arribar fins a vint milions d'euros o al 4% del volum de negoci, provocant l'efecte pretès, no passar desapercebut. D'aquesta manera, totes les empreses i entitats, incloses les PYMES, es veuen obligades, en major o menor mesura, a destinar part dels seus recursos a garantir la protecció no només dels seus usuaris sinó també del seu propi personal.

Aquest quadern pretén servir de guia als/les professionals, donant resposta als dubtes que es poden plantejar des del naixement de la relació, com és la recollida del currículum, fins al moment de l'extinció del contracte, passant pels diferents capítols de la vida laboral.

Les respostes a totes aquestes preguntes han estat elaborades a partir dels criteris establerts a les resolucions de l'Agència de Protecció de dades (o les agències autonòmiques) i a la jurisprudència nacional i europea. Aquests criteris no són unívocs i sovint entren en contradicció, principalment perquè estant en continua evolució, fet que no afavoreix la seguretat jurídica però és el que ens cal lidiar com sempre que ens trobem amb drets de "nova" introducció. Les respostes es donen en forma de "recomanacions per la licitud del tractament de les dades personals" però de ben segur hi ha altres opcions també correctes i respectuoses amb la privacitat de les persones treballadores que poden ser igualment encertades. El principal és entendre quina és la filosofia del legislador i és per això que la intentarem transmetre amb les diferents situacions que us presentem.

Esperem que us sigui d'utilitat!

## I. Marc jurídic de la protecció de dades

El dret a la protecció de dades és reconegut pel *Conveni 108, de 28 de gener de 1981, del Consell d'Europa*, per la *Directiva 95/46/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 24 d'octubre de 1995*. A nivell nacional trobem el seu reconeixement en l'article 18.4 de la Constitució espanyola i, a nivell autonòmic en l'article 31 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. Finalment, és desenvolupat i regulat en l'àmbit estatal per la *Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal* (en endavant, anomenada indistintament "LOPD").

La Directiva 95/46/CE estableix els principis en matèria de protecció de dades que han de regir en cadascun dels ordenaments jurídics interns dels estats membres, per crear un marc comú i homogeni a escala comunitària i atorga un termini de dos anys per transposar-la, tot i que, a l'Estat espanyol, no es va fer fins a l'any 1999, quan es va aprovar la LOPD actual.

Per *Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, s'aprova el Reglament de desplegament de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal* (en endavant, anomenat indistintament "RLOPD").

L'aprovació de l'Estatut d'autonomia del 2006 (en endavant, anomenat indistintament "EAC") va comportar el reconeixement exprés, per primer cop

en l'àmbit estatutari, del dret a la protecció de dades i va reforçar el paper de l'autoritat de control en aquesta matèria, d'una banda, clarificant i ampliant el seu àmbit d'actuació i, de l'altra, reforçant la independència en establir la designació parlamentària.

El *Reglament (UE) núm. 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016* (en endavant, anomenat indistintament "Reglament general de protecció de dades" o "RGPD") deroga la *Directiva 95/46/CE*. El nou reglament unifica i modernitza la normativa europea sobre protecció de dades permetent als ciutadans un millor control de les seves dades personals i a les empreses aprofitar al màxim les oportunitats d'un mercat únic digital, reduint la burocràcia i beneficiant-se d'una major confiança dels consumidors. La innovació més important del RGPD la constitueixen dos elements generals: el **principi de "responsabilitat proactiva"**, que exigeix que les organitzacions tinguin una actitud conscient, diligent i proactiva davant de tots els tractaments de dades personals que duguin a terme a fi de garantir i poder demostrar que el tractament és conforme al Reglament, creant a tal efecte la figura del Delegat de Protecció de dades, obligatòria en empreses de més de 250 treballadors o que facin tractament de dades a gran escala; i el **enfocament de risc**, que obliga a adoptar les mesures destinades a garantir el seu compliment tenint en compte la naturalesa, l'àmbit, el context i les finalitats del tractament de les dades, així com el risc per als drets i les llibertats de les persones.

La nova legislació de protecció de dades, que es troba actualment en tramitació, s'haurà d'adaptar la legislació nacional al RGPD. Així doncs, haurem d'esperar a veure com s'adapta la normativa europea, però no podem obviar que, a partir del 25 de maig de 2018 el RGPD és d'aplicació directa a tots els Estats membres de la Unió Europea.

## II. Conceptes bàsics

La normativa de protecció de dades s'aplica a les dades de caràcter personal enregistrades en un suport físic que les fa susceptibles de tractament, tant si aquest tractament es du a terme de forma automatitzada com de forma manual i en relació a qualsevol modalitat d'ús posterior pel sector públic o privat.

Per entendre la normativa en matèria de protecció de dades cal conèixer primer el significat dels conceptes clau:

- ▶ **Dada personal:** tota informació sobre una persona física identificada o identificable. Aquest concepte inclou qualsevol informació en qualsevol suport concernent a persones físiques (no jurídiques) identificades o identificables. Són dades personals: nom i cognoms / adreces / IP electrònic / etc.
- ▶ **Fitxer:** conjunt organitzat de dades personals que permeti l'accés a les dades d'acord amb uns criteris predeterminats, sigui quina sigui la forma o la modalitat de creació, d'emmagatzematge, d'organització i d'accés. Poden ser de titularitat pública o privada.
- ▶ **Tractament de dades:** qualsevol operació o procediment tècnic de caràcter automatitzat o no, que permeti la recollida, l'enregistrament, conservació, elaboració, modificació, consulta, utilització, modificació,

cancel·lació, bloqueig o supressió de dades, així com les cessions que resultin de comunicacions, consultes, interconnexions i transferències.

- ▶ **Responsable del fitxer o tractament:** persona física o jurídica, de naturalesa pública o privada, o òrgan administratiu, que sol o conjuntament amb d'altres decideixi sobre la finalitat, contingut i ús del tractament, encara que no les realitzi materialment.

Queda fora de l'àmbit d'aplicació de la LOPD i del RGPD:

- ▶ Les dades de les persones jurídiques.
- ▶ Els fitxers mantinguts per persones físiques en l'exercici d'activitats exclusivament personals o domèstiques.
- ▶ Els fitxers sotmesos a la normativa sobre protecció de matèries classificades (investigació del terrorisme i de formes greus de delinqüència organitzada) o a la investigació/prevenició de delictes o seguretat.

### III. Principis generals de la protecció de dades

La LOPD estableix dos principis generals que cal complir per garantir la licitud del tractament de dades personals. En concret, ens referim al principi de consentiment i al principi de qualitat de les dades.

- ▶ El **consentiment**: és la peça angular de la protecció de dades. El tractament de les dades personals requereix el consentiment inequívoc (s'ha de produir de manera clara) de la persona afectada, llevat que la llei disposi una altra cosa. Aquest consentiment ha de ser lliure (ha d'haver la possibilitat de rebutjar el tractament de les dades), específic (s'ha de referir a un tractament o tractaments concrets i per a una finalitat delimitada) i informat (s'ha d'informar la persona perquè abans del tractament en pugui conèixer l'existència i les finalitats i les persones destinatàries, si s'escau). En cas contrari, el consentiment s'entendrà nul.
- ▶ La **qualitat de les dades**: l'article 4 de la LOPD recull una sèrie de principis que conformen el principi de qualitat de les dades:
  - **El principi de proporcionalitat**: només es poden tractar les dades personals que siguin adequades, pertinents i no excessives, que siguin estrictament necessàries per a la finalitat del tractament per al qual s'han recollit.

- **El principi de finalitat**: les dades personals recollides, només es poden utilitzar per a la finalitat determinada, explícita i legítima per a la qual es van recollir.
- **El principi d'exactitud**: que obliga el responsable del fitxer a vetllar perquè la informació de la qual disposa sigui correcta i actualitzada.
- **El principi de conservació de les dades**: les dades personals s'han de cancel·lar quan deixin de ser necessàries o pertinents per a la finalitat que va motivar-ne la recollida.
- **El principi de lleialtat**: qualsevol persona o entitat que tracti dades personals ho ha de fer de manera lleial, lícita i sense emprar mitjans fraudulents en la recollida.

## IV. Els drets arco i el seu exercici

Els **drets ARCO** (accés, rectificació, cancel·lació i oposició), anomenats així fins a l'aprovació del RGPD, són el conjunt de drets a través dels quals la LOPD garantia a les persones el poder de control sobre les seves dades personals.

Es tracta de drets personalíssims i, per tant, els ha d'exercir la persona afectada o el seu representant.

És essencial per al seu exercici que, l'encarregat del tractament de les dades personals instauri els mecanismes per respondre, en el seu cas, a la sol·licitud de l'interessat/da en el temps previst normativament.

Els drets continguts a la LOPD són els següents:

- ▶ **Dret d'accés:** dret a obtenir informació sobre si les dades personals estan sent objecte de tractament, la finalitat del tractament, la informació disponible sobre l'origen de les dades esmentades i les comunicacions realitzades o previstes d'aquestes dades.
- ▶ **Drets de rectificació:** dret consistent en demanar la modificació de les dades que siguin inexactes o incompletes.

- ▶ **Dret de cancel·lació** (actualment dret de supressió): dret que comporta la supressió de les dades que siguin inadequades o excessives (la cancel·lació dóna lloc al bloqueig de les dades).
- ▶ **Dret d'oposició:** dret que permet, quan no sigui necessari el consentiment de la persona afectada per al tractament de les dades de caràcter personal, i sempre que una llei no disposi el contrari, oposar-se al seu tractament quan hi hagi motius fonamentats i legítims relatius a una situació personal concreta.

Convé fer esment a nous drets dels interessats, introduïts pel RGPD, que se sumen els anomenats, fins ara, drets ARCO:

- ▶ **Dret a l'oblit:** dret vinculat al dret de supressió quan les dades ja no són necessàries per a la finalitat per a la qual es van recollir, s'ha revocat el consentiment, s'han tractat il·lícitament o existeix oposició o incompliment legal.
- ▶ **Dret a la limitació de tractament:** dret que permet, a petició de la persona interessada, la no aplicació de les seves dades personals en les operacions de tractament que haguessin correspost en cada cas concret.
- ▶ **Dret a la portabilitat:** dret que permet, a petició de la persona interessada, traslladar, copiar o transmetre dades personals d'un entorn informàtic a un altre.



## V. Recomanacions per a un tractament lícit de les dades personals derivades de la relació laboral

Com hem dit el consentiment és el fonament preferent de la legitimació en el tractament de dades de caràcter personal. Però necessàriament la prestació del consentiment ha de ser una manifestació lliure inequívoca, específica i informada, mitjançant la qual l'interessat accepta el tractament de les seves dades, amb una declaració o acció afirmativa. Resulta poc probable que un treballador pugui respondre lliurement a una sol·licitud per obtenir el consentiment per part de l'empresari, per exemple a activar càmeres de videovigilància en el lloc de treball, sense sentir pressió per atorgar el consentiment. Per la majoria dels tractaments de dades en el treball, la base legal no pot ser i no ha de ser el consentiment atesa la naturalesa de la relació entre l'empresa i el treballador. Això no vol dir que en situacions excepcionals no hagi de demanar-se el consentiment lliure del treballador però no ha de ser la legitimació habitual.

En l'esfera laboral, es considerarà lícit el tractament sense necessitat de demanar el consentiment en les següents situacions:

- ▶ Quan sigui **necessari per a l'execució d'un contracte** que l'interessat és part o per l'aplicació a petició d'aquest de mesures precontractuals. És a dir, s'ha de considerar lícit quan és necessari en el context d'un contracte o amb la intenció de concloure un contracte perquè s'entén que existeix un consentiment implícit.
- ▶ Quan és l'**obligació legal** aplicable al responsable de tractament. En matèria laboral hi ha molts grups normatius amb incidència en aquesta matèria. (Estatut de Treballadors, LOLS, LGSS, LPRL; LOLS; LRJS, etc.)
- ▶ En l'àmbit de l'Administració serà molt habitual que la base jurídica del tractament sigui el compliment d'una tasca d'interès públic. Però perquè el tractament estigui justificat caldrà una norma de rang legal.
- ▶ Quan existeix un **interès legítim** per realitzar el tractament, sempre que sobre aquest interès no prevalguin els drets i llibertats de l'interessat. La seva aplicació requereix una avaluació meticulosa que concorre els requisits de l'anomenat pel nostre Tribunal Constitucional "judici de proporcionalitat" (raonabilitat, necessitat, idoneïtat i proporcionalitat).

A continuació es recullen aquelles situacions més comunes en les que poden trobar-se els professionals que gestionen dades personals en les organitzacions que mereixen especial atenció, no només per la seva habitualitat en l'àmbit dels recursos humans, sinó també per les seves particularitats en el seu tractament. Atès que en la majoria dels casos no podem demanar el consentiment del treballador/a, caldrà esbrinar en cada cas si existeix una **font legal, contractual o interès superior** que legitima el tractament de la dada personal o si, excepcionalment, s'ha de demanar el consentiment del treballador/a. Les nostres recomanacions per un tractament lícit de les dades volen ajudar-vos en aquesta tasca.

La primera premissa a tenir en compte és que sempre de forma prèvia cal informar el treballador/a de l'existència del tractament.



## Informació prèvia

- + Quina informació s'ha de lliurar al treballador/a sobre el tractament de les seves dades?
- + Quan es lliura la informació sobre el tractament?
- + Com s'ha de lliurar la informació al treballador/a?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ La informació respecte al tractament de les dades ha de ser clara i inequívoca.
- ▶ La informació ha de donar-se de forma prèvia al tractament. Però cal tenir en compte que la relació laboral és dinàmica, per tant, caldrà tornar a informar cada cop que es doni un nou tractament a les dades.
- ▶ Recomanem donar la informació en dues capes:

Identitat del responsable	Dades de contacte
	Dades Responsable
	Dades Delegat
Finalitat del tractament	Descripció dels fins
	Termini de descripció de les dades

Base jurídica del tractament	Interès públic o legítim Obligació de facilitar les dades i Conseqüències de no fer-ho
Previsió o no de cessions	Destinatari de les cessions
Referència a l'exercici de drets ARCO+	Com exercir els drets Dret a retirar el consentiment Dret a reclamar a autoritat de control



## Gestió del Currículum Vitae

### ES PODEN...

- + **recollir currículums dels candidats/tes? Si els currículums no s'enregistren i no s'incorporen a cap fitxer es considera tractament de dades?**
- + **incorporar les dades d'un procés de selecció de personal a la base de dades de l'empresa (per exemple, la borsa de treball)?**
- + **cedir les dades del candidat/a altres empreses del grup?**

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ No es poden recollir dades personals de futurs candidats/tes sense informar-los/les del tractament que es farà de les seves dades.
- ▶ No cal la incorporació a un fitxer informàtic. La simple impressió i guardar-los ordenats constitueix tractament.
- ▶ Cal disposar de models d'impressió tipus per la formalització del currículum i d'un procediment pel seu lliurament, de manera que de forma prèvia a la recollida es pugui informar adequadament, limitar les dades que es tracten i establir les mesures de seguretat idònies.
- ▶ Les dades de la persona candidata només poden ser utilitzades per la finalitat prèviament informada. Finalitzat el procés selectiu han de ser destruïdes si no concorre altra finalitat.
- ▶ La cessió de les dades a altres empreses d'un grup exigeix consentiment de l'interessat/da.



### ▲ Proves selectives

#### ES PODEN....

- + demanar dades personals als candidats/tes?
- + demanar la superació d'un reconeixement mèdic?
- + fer analítiques d'investigació genètica
- + fer tests psicològics o psicotècnics?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ No es poden demanar dades en els processos selectius que constitueixin discriminacions o siguin innecessàries per comprovar la capacitat professional del candidat (infracció molt greu).
- ▶ Només es pot realitzar un reconeixement mèdic quan resulti justificat per determinar la idoneïtat pel lloc de treball i es limiti a condició d'apte o no apte.
- ▶ Les analítiques predictives genètiques per part de la persona empresària amb objectius mèdic-laborals estan prohibides.
- ▶ Les avaluacions psicològiques o psicotècniques només es poden dur a terme per professionals especialistes i estan sotmeses a confidencialitat com les dades mèdiques, perquè són considerades dades de salut.



## ▲ Sol·licitud d'antecedents penals

ES POT ...

- + demanar el certificat d'antecedents penals com requisit previ a la contractació?
- + demanar el certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents Sexuals?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ El Registre d'Antecedents Penals només pot comunicar informació d'antecedents penals d'una persona als jutges, Ministeri Fiscal, policia judicial i al particular interessat. En cap cas els empresaris podem demanar informació al Registre Central de Penats.
- ▶ Només es pot demanar el certificat d'antecedents penals quan una norma ho autoritza (accés de jutges, policies, fiscals, seguretat d'aeroports, entitats de crèdit) i amb les garanties previstes a la norma.
- ▶ Quan es tracti de professionals o voluntaris que treballin habitualment amb menors obligatòriament hauran d'aportar un certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents sexuals, de conformitat amb LO 1/1996 i L 45/2015.



## ▲ Demanda de referències entre empreses

ES POT...

- + demanar referències professionals entre empreses?
- + cedir les dades relatives a les infraccions i sancions comeses en una empresa/entitat a un altra empresa/entitat?
- + confeccionar llistes negres?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Per demanar referències professionals cal informar a l'interessat.
- ▶ Les dades d'infraccions i sancions no deurien de ser conservades més enllà d'un any des de l'extinció de la relació laboral i només per l'exercici d'accions judicials.
- ▶ La inclusió en una llista negra (per exemple les creades per comprovar les dades dels candidats a ofertes de treball que inclouen els motius de l'extinció de contracte o l'existència de reclamacions judicials), requereix la informació i el consentiment de l'afectat perquè pot perjudicar la seva futura contractació.



## ▲ Agències de col·locació

- + Els hi és d'aplicació la nova normativa en matèria de protecció de dades?
- + Succeeix el mateix amb les entitats online dedicades al servei de gestió de dades de portals d'ocupació a través d'Internet?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Els hi serà d'aplicació les disposicions previstes al RGPD excepte que la legislació nacional, que finalment el desenvolupi, disposi el contrari.
- ▶ Els hi serà d'aplicació, tant respecte al sector públic com el sector privat, sempre que processin dades personals per permetre l'establiment d'un o més contractes de treball simultanis, inclosos els contractes a temps parcial, entre les persones interessades que figuren en les seves llistes i possibles ocupadors, o per facilitar els procediments pels ocupadors derivats d'aquests contractes.
- ▶ En el cas d'entitats online:
  - Serà l'encarregada del tractament l'empresa que manté el portal d'internet sempre que no pugui decidir sobre el contingut, la finalitat i l'ús del tractament. En cas contrari, seria responsable del fitxer i es requerirà consentiment dels afectats i afectades donada l'existència de cessió de dades de caràcter personal.

- És necessària la regulació mitjançant contracte escrit entre l'empresa contractant (responsable del fitxer) i l'entitat que gestiona el portal online (encarregada del tractament) sobre el tractament de les dades.
- La cessió consistent en dades de forma generalitzada ha d'estar subjecte al règim general de comunicació de dades de caràcter personal.



## ▲ Dades d'identificació de la persona treballadora i fotografies

### ES POT ...

- + exigir al treballador/a que porti en un lloc visible una targeta d'identificació?
- + incloure el DNI a la targeta identificativa?
- + incloure la fotografia del treballador/a?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ És exigible quan resulti necessari en el normal desenvolupament de la relació laboral.

- ▶ La inclusió del DNI en la targeta identificativa no vulnera la normativa de protecció de dades si la finalitat que motiva el tractament és la identificació del personal perquè existeix un nombre indeterminat de persones amb els mateixos noms i cognoms.
- ▶ Tampoc cal demanar consentiment per incloure la fotografia del treballador/a a la targeta identificativa si en el normal desenvolupament de la relació laboral i per motius de seguretat resulta necessària la identificació del personal.
- ▶ L'ús de les fotografies del treballador/a per fins aliens a l'execució del seu contracte (com la publicació de la seva imatge a la web per fins promocionals) requerirà el seu consentiment.



## ▲ Registre horari per l'empresa

- + Es pot exigir al treballador/a la signatura de full de control en el que constin les dades de la resta de la plantilla?
- + Com s'identifiquen les absències al registre horari?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Els fulls de control que registren l'entrada i sortida al centre de treball poden ser conjunts perquè és un control de fets que no constitueix una amenaça a l'esfera personal del treballador.



## ▲ Avaluació de productivitat de la persona treballadora

### ES PODEN ...

- + publicar les dades de productivitat relatives al treballador a la intranet de l'empresa?
- + publicar a la web les opinions dels clients sobre la prestació de serveis dels empleats?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ La publicació de dades relatives a la productivitat del treballador/a dintre de l'empresa o en la intranet hauria de ser voluntària per part del treballador, excepte en els casos que el Comitè d'Empresa consideri que està en el marc de la potestat empresarial de l'article 20.3 ET.
- ▶ La publicació massiva en la pàgina web o difusió en les xarxes socials requereix el consentiment lliure del treballador, és a dir, la seva negativa no pot comportar cap conseqüència adversa.



## ▲ Correu electrònic i navegació per internet

### ES POT ...

- + accedir als correus electrònics corporatius dels/de les empleats/des? I als seus historials de navegació?
- + prohibir l'ús del correu electrònic per fins privats?
- + per servir el correu corporatiu d'un exempleat?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Que es treballi des d'un compte de correu proporcionat per l'empresa.
- ▶ Cal informar prèviament a les persones treballadores sobre les regles d'ús dels mitjans electrònics i del fet que existirà control empresarial, i del mitjans/mesures concretes que s'adoptaran per controlar la correcta utilització (molt recomanable fer-ho mitjançant la negociació col·lectiva o informant la representació legal dels treballadors).
- ▶ Es poden instaurar filtres per limitar la navegació.
- ▶ L'empresa pot prohibir l'ús personal dels mitjans telemàtics. En aquest cas, l'empleat/da no pot esgrimir a favor seu garantia d'intimitat.
- ▶ Quan un/una treballador/a cessa, s'han d'instaurar les mesures tècniques i organitzatives necessàries perquè la missatgeria electrònica d'aquella persona quedi desactivada automàticament. Si la seva



## ▲ Videovigilància

### ES PODEN ...

- + instal·lar càmeres de videovigilància a la vista dels treballadors/es sense demanar el seu consentiment?
- + difondre imatges dels treballadors sense el seu consentiment?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Per instal·lar càmeres de videovigilància caldrà informar a la representació legal dels treballadors/es (64.4 ET i 64.5 ET) i directament als afectats de la seva existència i finalitat legítima: seguretat, control d'accés, control de compliment obligacions laborals.
- ▶ La gravació constitueix una intromissió en la intimitat del treballador, per tant, la mesura de vigilància adoptada ha de superar el judici la proporcionalitat (doctrina establerta pel Tribunal Constitucional), que significa que la gravació d'estar justificada i ha de ser idònia per la finalitat que es pretén, ha de ser necessària per provar la irregularitat que es persegueix i equilibrada, el menys invasiva possible.

- ▶ La difusió de la imatge del treballador requerirà el consentiment explícit i inequívoc sempre que el tractament no sigui necessari per al correcte desenvolupament del contracte.
- ▶ Cancel·lació/bloqueig de les imatges en un mes des de captació. Només a disposició d'autoritats durant termini de prescripció.



## ▲ Sistemes de geolocalització

### ES PODEN ...

- + instal·lar càmeres GPS als vehicles de l'empresa?
- + mantenir connectats els GPS fora la jornada laboral si el treballador fa ús privat del vehicle de l'empresa.

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Per instal·lar sistemes de geolocalització caldrà informar a la representació legal dels treballadors/es (64.4 ET i 64.5 ET) i directament als afectats de la seva existència i finalitat legítima: seguretat, control de compliment d'obligacions laborals i control de l'execució del servei. És recomanable el recordatori visible al mateix vehicle.
- ▶ Si es permet l'ús privat d'un vehicle corporatiu, el treballador ha de poder desactivar les mesures de monitoratge.



## ▲ Control de detectius privats

- + Cal informar el treballador/a de la investigació per un detectiu privat?
- + Cal demanar el consentiment?
- + Es pot investigar la vida íntima d'un treballador?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ La Llei de Seguretat privada (5/2014) legitima l'activitat realitzada per detectius privats considerant que no és una cessió de dades sinó un encàrrec de tractament.
- ▶ No és exigible el consentiment de l'interessat perquè el destinatari de la investigació és el Jutge o Tribunal.
- ▶ Les dades objecte de captació en la investigació han de ser idònies, necessàries i proporcionades.



- ▶ En cap cas es pot investigar la vida íntima del treballador que transcorri en el seu domicili o lloc reservat o en total desconexió amb la prestació de serveis.



## ▲ Control biomètric

- + **Quines dades biomètriques hem de prendre en consideració a efectes de l'aplicació del RGPD?**
- + **Quina és la previsió respecte al tractament de l'empremta digital?**
- + **Quina és la previsió respecte als reconeixements facials?**
- + **Existeixen altres límits per a l'ús de sistemes de control biomètrics?**
- + **Quin tractament es considera prohibit?**

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ L'art. 9.1 del RGPD incorpora dins de la categoria de dades especialment sensibles, les dades biomètriques dirigides a identificar de manera unívoca a una persona física (empremtes dactilars, models retinals, estructures facials, veus, geometria de la mà, cal·ligrafia, etc.).
- ▶ En relació a l'empremta digital:

- No es considera que la informació que conté tingui un aspecte concret de la personalitat. Per tant, les dades que facilita no tenen major transcendència que, per exemple, un número d'identificació.
- És possible el seu tractament no consentit perquè es tracta de dades que únicament es refereixen a les parts d'un contracte d'una relació laboral o administrativa.
- ▶ Les entitats no podran utilitzar tecnologies de reconeixement facial.
- ▶ L'ús de sistemes de control biomètrics sempre ha de ser proporcional i justificat per acomplir l'aplicació de l'interès legítim. Per exemple, ho és l'ús de l'empenta digital per controlar l'accés a les instal·lacions.
- ▶ La recollida i tractament de dades biomètriques ha de realitzar-se com a última opció, quan sigui impossible utilitzar altres mètodes alternatius.
- ▶ Queda prohibit el tractament de dades personals que revelin dades biomètriques dirigides a identificar de manera unívoca a una persona física, excepte quan sigui necessari per al compliment d'obligacions i l'exercici de drets específics del responsable del tractament o de l'interessat en matèria de Dret laboral i de la seguretat social i protecció social, sempre que ho autoritzi una norma o un conveni col·lectiu.



## ▲ Teletreball

- + Qui és el responsable en matèria de protecció de dades? Quines obligacions específiques té?
- + Quins tractaments de dades es prohibeixen?
- + Quines mesures de control poden ser acceptades?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ L'entitat és la responsable d'adoptar les mesures adequades, especialment respecte al software, per garantir la protecció de les dades utilitzades i processades pel/per la teletreballador/a amb finalitat professional.
- ▶ L'entitat ha d'informar el/la teletreballador/a de tota legislació o normativa aplicable referent a la protecció de dades, essent ella la responsable del seu compliment.
- ▶ No es poden instal·lar paquets de software, per considerar-se desproporcionats (enregistradors de pulsacions de tecles i moviments de ratolí, captures de pantalla, registre d'aplicacions utilitzades, webcams, etc.).
- ▶ Els dispositius portàtils que enregistren l'activitat dins i fora del lloc de treball es troben prohibits (és altament improbable que pugui complir-se el consentiment explícit vàlid legalment pel seguiment d'aquestes dades).
- ▶ Per evitar el control de l'activitat privada, l'entitat haurà d'establir mesures adequades per distingir entre l'ús privat i corporatiu del dispositiu.



## ▲ Acomiadament disciplinari

- + Quines dades personals de la persona treballadora puc relacionar a la carta d'acomiadament?
- + Es poden incorporar dades personals de tercers?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ La carta d'acomiadament ha de consignar de manera suficient la causa de manera que el treballador/a tingui coneixement inequívoc del motiu de l'acomiadament. Per tant, la norma legal (55 ET) empara el tractament de les dades respecte al treballador/a acomiadat i no caldrà demanar el seu consentiment per descriure aspectes de la seva conducta que motiven el seu acomiadament.
- ▶ No és contrari a la normativa de protecció de dades fer servir en processos judicials les dades del treballador/a sense el consentiment del titular, sempre que no siguin dades de salut o especialment protegides.
- ▶ Les dades personals d'un tercer no poden ser incorporades a la carta d'acomiadament, s'haurà d'informar el treballador/a acomiadat/da que es facilitaran per mitjà del jutjat.



## ▲ Acomiadament per ineptitud

- + Quines dades personals del treballador/a es poden relacionar a la carta d'acomiadament?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ En acomiadaments per ineptitud sobteinguda, no podrà fer-se referència al quadre clínic del treballador/a sinó només de forma genèrica a la capacitat de treball.
- ▶ Per donar compliment a la concreció que demana l'article 52 ET reproduir la valoració del metge de salut sobre l'aptitud del treballador (no apte), i instar a la persona treballadora que demani l'informe al metge de salut per completar la informació.



## ▲ Acomiadaments col·lectius/ mesures col·lectives

- + Es poden incloure en una mateixa carta dades de tots els treballadors/es afectats per l'acomiadament o la mesura col·lectiva?
- + Quines dades personals dels treballadors/es no afectats es poden relacionar a la comunicació col·lectiva?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ La comunicació d'extinció o modificació col·lectiva ha de consignar el detall de les persones afectades per la mesura en compliment dels articles 51 ET i 41 ET, per tant, la norma legal empara el tractament de les dades del conjunt de treballadors/es afectats en la mateixa comunicació.
- ▶ Les dades personals dels tercers no afectats per la mesura no poden ser incorporades a la comunicació, només podrà explicitar-se el criteri d'afectació. Per completar la informació s'haurà d'instar al treballador perquè ho demani judicialment.



## ▲ Extreballador/a

- + El tractament de les dades finalitza amb l'extinció de la relació laboral?
- + Quan correspon cancel·lar les dades personals del treballador/a?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Existeixen dades del treballador/a que han de ser cancel·lades abans de l'extinció de la relació laboral, com són les relatives a les infraccions i sancions imposades un cop ha transcorregut el termini de prescripció o ha finalitzat el possible plet interposat a instància del treballador.
- ▶ Les dades del treballador/a es bloquejaran amb l'extinció del contracte però es conserven durant el temps que perdurin els procediments judicials o la prescripció de les accions legals o de revisió per l'autoritat corresponen.
- ▶ Les dades d'un extreballador/a que han de ser utilitzades per una altra finalitat exigiran el consentiment de l'interessat, atès que ja no és treballador.



## ▲ Cens electoral

- + Quines dades han de constar en el llistat?
- + A qui s'ha d'entregar els llistats?
- + Poden tenir accés les organitzacions sindicals a aquests llistats i per a què?
- + Quines previsions ha d'adoptar l'empresa en aquesta cessió de dades?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ El cens laboral que l'empresa ha d'entregar als components de la mesa electoral, als efectes de celebrar eleccions sindicals en el centre de treball, han de constar les dades del personal necessàries per poder fer el llistat d'electors i d'elegibles.
- ▶ Aquestes dades són el nom i dos cognoms de les persones treballadores, sexe, data de naixement, DNI, categoria o grup professional i data de l'antiguitat de l'empresa, així com la relació del personal que hagi concertat contracte de durada inferior a l'any i el número de dies treballats fins a la convocatòria de les eleccions.

- ▶ No cal exigir cap consentiment perquè aquesta entrega de dades a la mesa electoral està autoritzada per la llei de l'Estatut dels Treballadors.
- ▶ Aquestes dades són publicades per la mesa electoral, normalment en el tauler d'anuncis.
- ▶ La celebració d'eleccions legítima també la cessió de les dades censals necessàries per permetre als sindicats lliurar propaganda sindical electoral, ja que preval la llibertat sindical respecte al dret a la protecció de dades.



## ▲ Afiliació sindical i quota sindical

- + **Quin tipus de dada personal és?**
- + **Com han de ser tractades aquestes dades i en quines circumstàncies?**
- + **Com ha de donar el seu consentiment l'interessat/da per poder tractar aquesta dada?**
- + **Pot l'empresa procedir al descompte de la quota sindical sobre el salari i a la seva transferència, a sol·licitud del sindicat de la persona afiliada?**
- + **Pot constar a la nòmina del/de la treballador/a la seva afiliació sindical?**

## Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ L'afiliació sindical és una dada personal especialment protegida.
- ▶ El seu tractament està prohibit.
- ▶ Una de les excepcions a aquesta prohibició és el consentiment de la persona interessada.
- ▶ Per al tractament d'aquesta dada l'interessat ha de donar el consentiment explícit i específic de per a quina finalitat o finalitats el dona.
- ▶ Altra excepció a la prohibició esmentada té lloc quan el tractament d'aquesta dada és necessària per complir obligacions i per exercir els drets específics del/de la responsable del tractament o de l'interessat/da, sempre que ho autoritzés una norma laboral o de la seguretat social o un conveni col·lectiu, un exemple seria comunicar a la secció sindical el procediment disciplinari greu d'un/una afiliat/da seu/va.
- ▶ Perquè l'empresa pugui retenir i transferir l'import de la quota sindical és necessari que la persona treballadora doni el consentiment a la cessió de les dades de manera expressa i per escrit, en un doble vessant: autoritzar al sindicat per demanar a l'empresa el descompte de la quota de l'import de la seva retribució; i autoritzar a l'empresa perquè comuniqui al sindicat les dades referides al pagament de la quota.
- ▶ Si bé a la nòmina de l'afiliat/da ha de constar la detracció que s'efectua per la quota d'afiliació, no ha d'identificar-se el sindicat en pertànyer aquesta dada a la privacitat de la persona treballadora.



## ▲ Representants legals dels/de les treballadors/es

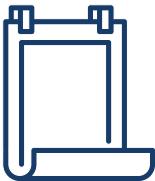
- + **Les comunicacions de dades personals que la direcció de l'empresa faci als representants dels treballadors constitueixen una cessió de dades?**
- + **Quins són els supòsits de comunicació de dades personals més freqüents?**
- + **Quines són les exigències i garanties per la cessió de dades per part de l'empresa?**
- + **Pot fer-se la cessió de dades dissociades?**

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ La comunicació de dades personals als òrgans de representació dels treballadors constitueix una cessió de dades i, per tant l'única cessió prevista, tret del consentiment exprés de l'interessat, és la derivada de les facultats atribuïdes als representants dels treballadors en l'Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.
- ▶ La cessió només està emparada en els casos en què es produeixi en l'àmbit de les funcions concretes desenvolupades pels delegats de personal o pel comitè d'empresa.
- ▶ Els òrgans de representació dels treballadors per a desenvolupar l'exercici de les seves competències relatives a la vigilància del compliment de la normativa laboral, tenen dret a rebre informació en els termes que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

- ▶ Els representants dels treballadors tenen accés a les dades personals derivades de les còpies bàsiques dels contractes, les seves pròrrogues i denúncies, a les sancions que per faltes molt greus s'imposin, i les que derivin als canvis en l'organització del treball, a les condicions de seguretat.
- ▶ El dret a la protecció de dades personals impedeix que l'empresa pugui fer la cessió de dades de manera massiva i indiscriminada, al mateix temps que ha de quedar degudament justificada la finalitat a la qual va destinada la sol·licitud feta pels òrgans de representació dels treballadors.
- ▶ La utilització de les dades per part dels representants dels treballadors ha de limitar-se a la finalitat del control que l'Estatut dels treballadors hagi atribuït.
- ▶ Qualsevol cessió de dades que excedeixi les previsions de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, serà necessari el consentiment dels treballadors afectats.
- ▶ Si en les previsions legals que habiliten les funcions i competències dels òrgans de representació dels treballadors no exigeixen la cessió de dades personals l'empresa pot donar la informació sense referenciar-la en els subjectes concrets.
- ▶ En els convenis col·lectius poden pactar-se disposicions específiques que regulin el contingut l'exercici del dret d'informació i consulta previstos en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.
- ▶ Les seccions sindicals tindran accés a les dades personaligals que les representacions unitàries dels treballadors, inclús en els centres de treball on no hi hagi comitè.

- ▶ Els delegats de personal i membres del comitè i de les seccions sindicals no poden divulgar cap dada personal obtinguda en l'exercici de la seva activitat representativa, estan obligats al deure de sigil·li i a donar compliment a l'obligació de seguretat que imposa la normativa de la protecció de dades.



### ▲ Tauler d'anuncis

- + A qui l'empresa ha de facilitar un tauler d'anuncis i per a què?
- + On s'han d'ubicar els taulells digitals?
- + Què cal tenir en compte quan en aquests taulers es mostrin documents que continguin dades personals?

#### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i les seccions sindicals que tinguin algun/a representant en el comitè d'empresa tenen dret a un tauler d'anuncis situat de manera visible en el centre de treball i per a la finalitat que puguin difondre els avisos que considerin d'interès per les persones afiliades i per a les persones treballadores en general.
- ▶ L'empresa pot oferir els taulells digitals en espais cedits per la mateixa empresa, o en dominis pertanyents al mateix sindicat. Els tribunals

han matisat que aquests taulells sindicals se situïn a la intranet, mai a Internet.

- ▶ Quan un document contingui dades personals la simple publicació en el tauler d'anuncis constitueix un tractament de dades que pot comportar que tercers mancats de legitimació accedeixin a aquestes.
- ▶ L'anterior obliga a tenir en compte que el/la responsable del tractament de les dades en el tauler d'anuncis és qui decideix sobre l'ús i finalitat d'aquest, decidint la informació que es dona.
- ▶ També cal tenir en compte l'espai físic o virtual concret en el qual se situa el tauler amb la finalitat que, en el cas de contenir informació personal, aquesta resulti visible només a les persones usuàries legitimades a consultar-la.



### ▲ Informació sindical per correu electrònic/web

- + Quins són els límits de l'ús del correu electrònic corporatiu per part de les seccions sindicals?
- + És necessari el consentiment del treballador per rebre informació sindical en el seu correu corporatiu?
- + Quines previsions ha de seguir l'empresa en la cessió de dades?

## Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Les restriccions a la transmissió d'informació sindical per correu electrònic que han de ser tingudes en compte són: les de no pertorbar l'activitat normal de l'empresa, no perjudicar l'ús específicament empresarial preordenat per al mateix i que no ocasioni cap cost o gravamen a l'empresa.
- ▶ L'enviament d'informació sindical és un dels supòsits en què no és preceptiu que existeixi un previ consentiment del treballador, ara bé aquest pot fer ús del seu dret d'oposició i, en aquest cas, els sindicats estan obligats a cessar en el tractament de dades dels sol·licitants.
- ▶ El dret d'oposició a la recepció d'informació sindical no es pot exercir durant els períodes electorals sindicals, en aquests períodes preval sobre el dret fonamental a la protecció de dades.
- ▶ L'empresa ha de comunicar les dades estrictament necessàries perquè siguin utilitzades només per a la finalitat de donar informació sindical. Els sindicats, com a cessionaris, estan obligats a complir amb les previsions de la LOPD.
- ▶ Pot ser recomanable la utilització de procediments automatitzats que permetin donar satisfacció del dret a la llibertat sindical sense haver de realitzar una cessió de dades, com pot ser la utilització de llistes de distribució que permetin als sindicats remetre la informació a una direcció corporativa sense accés a les dades personals.
- ▶ En el tractament de dades personals l'empresa pot incorporar en el peu dels correus la informació de l'article 5 LOPD i, també pot automatitzar la cancel·lació i l'oposició als tractaments mitjançant les baixes en les llistes a petició de l'usuari.



## ▲ Vigilància de la salut

- + Què es considera dades de salut?
- + Es poden realitzar exàmens mèdics al personal de l'entitat?
- + Existeixen límits al deure de vigilància de la salut de l'empresari?
- + Qui pot accedir a la informació mèdica d'un/una treballador/a?
- + Quina informació mèdica pot conèixer l'empresa?

## Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ El concepte **dades de salut** comprèn tota aquella informació relativa a tots els aspectes físics o psíquics de la salut d'una persona, tant de la salut passada, com de la present i de la futura. Aquest concepte inclou qualsevol diagnòstic mèdic dels danys patits pel mateix com a conseqüència de la prestació de serveis.
- ▶ S'ha de protegir especialment aquelles dades de la persona treballadora referides a percentatges de discapacitat i a la seva informació genèrica.
- ▶ Es considera dada de salut tota informació relativa a les dates de baixa o alta de la persona treballadora, associada a un codi que permeti la identificació de la causa de la baixa com a motivada per malaltia comuna, professional o maternitat.



- ▶ No es considera dada de salut quan únicament s'informa sobre les dates i s'indica la situació de baixa sempre que no es pugui deduir fàcilment que aquesta es deu a una malaltia en concret.
- ▶ Totes les dades de salut han de tenir un tractament informàtic diferenciat de la resta de dades disponibles del personal.
- ▶ La vigilància de la salut del personal només pot realitzar-se quan el treballador presta el seu consentiment, és **voluntària**. L'empresari dona compliment a la seva obligació quan ofereix la seva pràctica.
- ▶ No serà necessari el consentiment pel tractament de dades en els casos següents:
  - Quan les actuacions de vigilància de la salut vinguin imposades per llei.
  - Quan sigui necessari conèixer l'estat de salut de la persona treballador per suposar un risc per ella mateixa o per tercers.
  - Quan sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels/de les treballadors/es
- ▶ Només pot accedir a la **informació mèdica** de caràcter personal el personal mèdic i les autoritats sanitàries encarregades de la vigilància de la salut de les persones treballadores. Es podrà facilitar a l'empresa o a tercers sempre que hi hagi consentiment exprés.
- ▶ L'empresa només pot ser informada de les conclusions que se'n deriven dels reconeixements mèdics efectuats en relació amb l'aptitud de la persona treballadora per desenvolupar el seu lloc de treball.
- ▶ El personal mèdic de l'empresa tampoc podrà tenir accés a la informació mèdica si no corren a càrrec seu les accions de vigilància de la salut.



## ▲ Serveis de prevenció

- + **Quan és responsable l'empresa del tractament de dades?**
- + **Quan hem de demanar el consentiment de la persona treballadora?**

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ L'empresa és responsable del fitxer que es generi per a la gestió de la prevenció quan es tracti d'un **servei propi**. Tindran ple accés a aquestes dades el personal sanitari, en canvi, l'accés serà limitat per a la gerència (per exemple, limitant la informació a "APTA/NO APTA").
- ▶ Quan es contracti un servei de prevenció extern, aquest serà el directament responsable de les dades. Aquest servei de prevenció només pot informar a l'empresa de l'aptitud del treballador/a per exercir les seves funcions.
- ▶ La persona treballadora només haurà de donar el seu consentiment quan les accions de vigilància de la salut tinguin caràcter voluntari. Un cop prestat, no serà necessari un consentiment addicional per al seu tractament pel personal mèdic de les dades relacionades amb la salut que resultin de la realització dels reconeixements mèdics.



## ▲ Accidents de treball

- + Quines dades podem fer constar en el document d'accident de treball?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Les dades que poden figurar en el document d'accident de treball són:
  - La descripció de la lesió
  - La part del cos lesionada
  - Breu descripció
  - Grau de la lesió
  - Tipus d'assistència sanitària
  - Circumstàncies de l'hospitalització, en el seu cas



## ▲ Control de l'absentisme laboral

- + Pot l'empresa indagar en la causa d'inassistència al·legada?
- + Quan serà necessari el consentiment de la persona treballadora?
- + Quines limitacions tenen les empreses encarregades del control de l'absentisme laboral?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ L'empresa pot verificar l'estat de salut de la persona treballadora al·legant per a justificar les faltes d'assistència al treball, sempre que no es comuniquin dades de salut, sinó només si la baixa està justificada o no.
- ▶ Quan el control de l'absentisme es trobi vinculat amb el tractament de dades de salut serà necessari el consentiment de la persona treballadora.
- ▶ Es considera una mesura inadequada i desproporcionada la incorporació de dades de salut a un fitxer per al control de l'absentisme.
- ▶ Les empreses encarregades del control de l'absentisme laboral han de complir les obligacions pròpies d'un encarregat del tractament. A més, hauran de complir les següents previsions:
  - Informar el treballador/a, de manera precisa i indicant que es tracta d'un control laboral, de l'obligació de facilitar dades i les conseqüències de la negativa a subministrar-les.

- Requerir el consentiment exprés del treballador si es vol incorporar les seves dades de salut a una història clínica.
- Articular procediments que garanteixin el compliment dels principis de protecció de dades i, en particular, el deure d'informació, el principi de finalitat i la garantia del consentiment de cada un dels tractaments.



### ▲ Grup d'empreses

- + **Es poden cedir els dades de les persones treballadores o candidates a un lloc de treball d'una empresa a la resta de membres del seu grup empresarial?**
- + **Cal exercir el Drets ARCO+ respecte a totes les empreses del grup?**

#### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Per cedir les dades dels treballadors/es o candidats/es d'una oferta des d'una empresa a la resta de membres del grup cal tenir consentiment exprés del treballador/candidat. No hi ha prou amb informar-los de la finalitat.
- ▶ La prestació del consentiment per la transferència de dades en un grup d'empreses es donarà a la primera empresa que rep les dades i un únic cop.

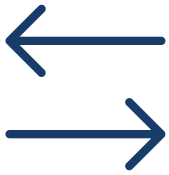


### ▲ Contractes i subcontractes

- + **Cal demanar consentiment als treballadors/es afectats/es per la cessió de dades entre empresa principal i subcontractada?**

#### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Si el que es contracta per part de l'empresa principal és la realització d'obres o serveis corresponents a la mateixa activitat (inherents al cicle productiu), l'empresa subcontractada podrà cedir els TC2 i les nòmines de les persones treballadores (sense el consentiment dels afectats/es) perquè article 42 ET ho empara, atès que l'empresa principal és responsable solidària del pagament de nòmines i cotitzacions, per tant, comparteix la mateixa finalitat que la subcontractista.
- ▶ Si el que es contracta és la realització d'obres o serveis aliens a la mateixa activitat caldrà el consentiment de l'interessat/da, amb concreció del destinatari i la finalitat, per cedir els TC2 o les nòmines.



## ▲ Successió d'empreses

- + Cal demanar consentiment a les persones treballadores afectades per una successió d'empreses?
- + Quin és el moment adequat per fer la comunicació de les dades, atès que pot ser un procés que és perllongui en el temps?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Perquè operi la successió empresarial de l'article 44 ET resulta imprescindible el flux de dades entre l'empresa cedent i la cessionària, per tant, no caldrà demanar el consentiment del treballador perquè la cessió de dades està emparada en la norma, però s'haurà d'informar **personalment** als treballadors de la successió i els seus efectes conforme a la normativa de protecció de dades, perquè estem davant d'un dret personal, no col·lectiu.
- ▶ L'empresa cessionària haurà d'informar a les persones treballadores dels tractaments de dades que es faran si són diferents dels que existien a l'empresa cedent.
- ▶ La comunicació esdevé legítima en el moment que es perfecciona la successió, tanmateix l'AEPD ha admès la comunicació prèvia de dades imprescindible per finalitzar el procés.



## ▲ Assegurances de vida i plans de pensions

- + Com afecta les entitats la seva subscripció en matèria de protecció de dades?
- + Quines previsions cal tenir en compte quan el tractament afecta familiars de les persones treballadores?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ L'organització pot cedir les dades d'identificació i contacte de la persona treballadora a l'empresa asseguradora o a la gestora del pla de pensions.
- ▶ També pot recollir les dades vinculades al contacte a celebrar per al seu trasllat a l'asseguradora o gestora del pla de pensions.
- ▶ És necessari, en tot cas, informar a les persones treballadores en el moment de la recollida de dades. Si es vol utilitzar el contracte de treball per donar-hi compliment, aquest haurà d'informar expressament dels termes en què ha de ser exercit el dret d'oposició.
- ▶ Quan el tractament de dades afecti familiars, es trobarà legitimitat per l'existència de la relació laboral únicament quan les dades siguin estrictament necessàries i tinguin relació amb la contractació de l'assegurança o pla de pensions.



## ▲ Inspecció de treball

- + **Estan les entitats autoritzades a facilitar qualsevol classe de dada a la Inspecció de Treball?**
- + **Es preveuen límits a la Inspecció de Treball per al tractament de les dades facilitades per les entitats?**
- + **Quan no serà necessari el consentiment de la persona treballadora?**

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ L'aportació de dades a la Inspecció de Treball, com nòmines i informes mèdics, en compliment d'un requeriment es troba emparada pel RGPD, sempre que s'utilitzin exclusivament per a la finalitat investigadora en el marc d'una inspecció de treball.
- ▶ La Inspecció de Treball podrà obtenir fotografies i vídeos de les persones treballadores en el centre de treball sempre que resulti adequat, necessari i proporcionat en els supòsits que no es pugui verificar la identitat d'aquestes mitjançant altres medis.
- ▶ Es permet el tractament no consentit de dades personals quan aquestes es recullin per l'exercici de les funcions pròpies de les Administracions Públiques en l'àmbit de les seves conseqüències.
- ▶ El tractament i cessió de dades de caràcter personal que comporti la intervenció de la Inspecció de Treball en compliment de les seves funcions de vigilància i exigència de responsabilitat per l'incompliment

de la normativa laboral i de la seguretat social, sense el consentiment dels afectats, té expressa cobertura legal.

- ▶ Quan es tracti de dades obtingudes en el marc d'una actuació inspectora no serà necessari el consentiment de la persona treballadora quan s'hagi produït un requeriment individualitzat de la Inspecció de Treball, indicant que les dades són necessàries per realitzar adequadament les funcions i competències que la llei li atribueix.



## ▲ Transmissió de dades entre entitats i/o administracions públiques

- + **Poden les administracions cedir-se qualsevol dada entre elles sense cap limitació?**
- + **Quin tipus de dades poden ser cedides sense el consentiment de l'afectat?**
- + **Quines especialitats existeixen en relació a l'Administració de la Seguretat Social?**

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Les administracions podran cedir dades a altres administracions, sense consentiment de l'afectat, en els supòsits següents:
  - Quan l'objectiu sigui exercitar les mateixes competències o competències que versin sobre les mateixes matèries.
  - Quan se cedeixen dades per fins històrics, estadístics o científics.
  - Quan una administració obtingui o elabori dades amb destí a una altra.
  - Quan la cessió estigui autoritzada en una llei.
- ▶ Serà imprescindible el consentiment de l'afectat quan per la **comunicació de dades de caràcter personal a un tercer**, sempre que siguin cedides pel compliment de fins directament relacionats amb les funcions legítimes del cedent i el cessionari.
- ▶ La cessió de dades de caràcter personal a l'**Administració de la Seguretat Social** quan aquesta actuï en les seves funcions liquidatòries i recaptatòries, en general, en compliment del deure de col·laborar per l'efectiva liquidació i recaptació dels recursos de la Seguretat Social i dels conceptes de recaptació conjunta amb les quotes de la Seguretat Social, no requerirà el consentiment de l'afectat.



### ▲ Seguretat Social

- + **Quines dades podem facilitar a les entitats gestores de la Seguretat Social?**
- + **Es requereix el consentiment del treballador per a la seva transmissió?**
- + **Quin ús pot fer l'Administració de la Seguretat Social d'aquestes dades?**

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ Com a regla general, no serà necessari el consentiment per a traslladar informació a les entitats gestores de la Seguretat Social.
- ▶ Tota informació subministrada només pot ser tractada en el marc de les funcions de liquidació i recaptació atribuïdes a l'Administració de la Seguretat Social.
- ▶ No serà necessari el consentiment de l'interessat per a la cessió de dades a un tercer quan la cessió es trobi autoritzada en una llei.



## ▲ Jurisdicció social

- + És sempre exigible el consentiment del titular pel tractament de les seves dades en el marc d'un procediment judicial?

### Recomanacions per a la licitud del tractament

- ▶ No és exigible consentiment del titular de les dades que puguin ser objecte d'un tractament en un procediment judicial:
  - Quan la seva negativa vulneraria el dret a la tutela judicial efectiva d'aquell que necessités les dades per a la seva defensa.
  - Quan la cessió estigui autoritzada en una llei.
  - Quan així ho sol·liciti l'òrgan judicial.
- ▶ Es podran aportar en un judici com a prova mitjans de reproducció de paraula, so i imatge. Serà l'òrgan judicial qui es manifesti sobre la seva legitimitat.

## VI. Pautes d'actuació per tenir cura de les dades de caràcter personal dels usuaris i usuàries dels nostres serveis

A continuació, s'han elaborat algunes pautes bàsiques de conducta per tal de facilitar als professionals al servei de les entitats el compliment de les seves obligacions per protegir i assegurar el dret a la intimitat dels usuaris/es i donar compliment al deure de confidencialitat, a les quals es recomana incorporar totes aquelles actuacions que resultin necessàries atenent les particularitats de cada servei.

- ▶ L'accés a l'expedient/història d'un/a usuari/a ha de realitzar-se només quan sigui indispensable per al desenvolupament de les funcions professionals.
- ▶ En cap cas podran ser creades bases de dades d'usuaris/es diferents de les pròpies del centre.

- ▶ No es pot donar informació a terceres persones sobre els usuaris/es, excepte amb el consentiment exprés i inequívoc de l'interessat o quan concorri un supòsit legalment emparat.
- ▶ S'ha de tancar tota sessió d'ordinador oberta, així com tot armari o arxivador amb documentació que contingui dades personals dels usuaris/es, en absentar-se del lloc de treball i un cop finalitzada la jornada laboral.
- ▶ L'accés a la informació dels usuaris és personal i no es pot facilitar a cap company/a el nom d'usuari i contrasenya personal.
- ▶ Són dades especialment sensibles les referides a la ideologia, la religió i creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual. En cap cas es poden enviar per fax i per correu electrònic, només si estan xifrades. En tot cas cal assegurar la identitat del receptor. No es poden llençar documents que continguin dades personals a la paperera o a les escombraries. O bé han de ser destruïts, o bé han de ser dipositats al contenidor de documentació confidencial.
- ▶ Qualsevol expedient o documentació amb dades personals no pot ser deixat a la vista o sense supervisió.
- ▶ Qualsevol incidència relacionada amb les dades de caràcter personal dels pacients ha de ser comunicada a la direcció en la seva qualitat de responsable del fitxer o al delegat de protecció de dades si n'hi





# laconfederació

Via Laietana 54 1r pis  
08003 Barcelona | 93 268 85 60  
[info@laconfederacio.org](mailto:info@laconfederacio.org)

**Càpsula de coneixement i debat**



Promou:



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball,  
Afers Socials i Famílies**



**economia  
social**

Amb el finançament de:

