

Preguntas frecuentes de la sede electrónica AEPD

- [¿Pueden contener datos de salud los justificantes de ausencia laboral motivada por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización?](#)

El Reglamento General de Protección de Datos introduce en su artículo 5 los principios que deben respetarse en relación con el tratamiento de los datos personales. Uno de estos principios es el relativo a la minimización de datos.

Asimismo, no existe ninguna ley que habilite al empresario a tratar los datos de salud de los trabajadores o familiares de los mismos. Por tanto, únicamente con el consentimiento explícito de los afectados podrían tratarse estos datos de salud.

- [El acceso del comité de empresa a un listado de los trabajadores beneficiarios de la acción social.](#)

Esta cesión únicamente podría entenderse amparada en caso de que se produjera en el ámbito de las funciones desarrolladas por los Delegados de Personal o el Comité de Empresa (según sea uno u otro al órgano de representación de los trabajadores), al encontrarse reconocido por el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los representantes de los trabajadores, principalmente en el artículo 64, a acceder a determinados datos de los trabajadores en el ámbito de sus competencias. En este sentido, el artículo 64. 7 b) del Estatuto de los Trabajadores remite al Convenio Colectivo la determinación de la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión o tramitación de la ayuda social de la empresa.

Para la AEPD, la función de vigilancia y control, desde la perspectiva de la protección de datos de carácter personal, podría entenderse correctamente cumplida sin necesidad de proceder a una información masiva.

Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante el Comité de Empresa, será posible la cesión de datos específicos de dicha persona. En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión de la información debidamente disociada, que permita al Comité conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.

En consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos de las ayudas concedidas, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados.

- Las tarjetas identificativas de los trabajadores ¿Pueden incluir nombre, apellidos y DNI?

Estos trabajadores, que deben llevar dichas tarjetas identificativas, están de cara al público y en consecuencia, sus datos estarán a la vista de terceras personas ajenas al estricto ámbito laboral. Si la finalidad que justifica la inclusión de los datos de identidad de los trabajadores en sus tarjetas es precisamente garantizar su identificabilidad en el desempeño de sus funciones, el tratamiento de los datos puede considerarse amparado en el marco de la ejecución de un contrato, en base a lo dispuesto en el artículo 6 del RGPD, y sin perjuicio del cumplimiento del derecho de información del artículo 13 de la misma norma.

- ¿Vulnera la normativa de protección de datos utilizar un sistema de fichaje usando en la aplicación de una función numérica a cada empleado fundada en un algoritmo generado por su huella digital?

El tratamiento de la huella digital para el control de cumplimiento de la jornada laboral ha sido indirectamente considerada por la Audiencia Nacional en sentencia de 4 de marzo de 2010, considerando que en este caso no sería preciso contar con el consentimiento de los trabajadores, sin perjuicio del ineludible cumplimiento por parte del empresario del derecho de información.

En el presente caso, se indica que los sistemas no incorporarán el dato de la huella digital sino únicamente el relacionado con un identificador numérico obtenido a partir de la misma que se almacena en las tarjetas de proximidad de los empleados.

De este modo, en el momento de acceso al edificio se utilizarán por el empleado terminales en los que será necesario tanto la aproximación de la tarjeta como la lectura de la huella digital. Es decir, el lector generará el identificador numérico de la huella que habrá de corresponderse con el de la tarjeta, entendiéndose que se ha producido el acceso al puesto de trabajo como consecuencia de la coincidencia entre el identificador generado y el que consta en la huella.

- ¿Pueden cederse los datos de salarios y TC2 de una subcontrata a la empresa principal?

Puesto que el TC2 contiene datos de salud y en las nóminas pueden aparecer datos relativos a la afiliación sindical, no son de aplicación las causas legitimadoras del artículo 6 del RGPD sino lo regulado en su artículo 9.

Respecto a la cesión del TC2, el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores, impone al contratista principal una responsabilidad solidaria, responsabilidad que implica atender el cumplimiento de una obligación de naturaleza salarial y las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

Además el propio Código Civil exige atender íntegramente las obligaciones solidarias por lo que es preciso conocer el contenido de la misma.

En consecuencia, la cesión de los TC2 estaría amparada en el artículo 9.2.b) *-tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de los derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y seguridad y protección social-*, en relación con el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores y por el alcance que el Código Civil impone a las obligaciones solidarias.

En cuanto a la comunicación de las nóminas, como regla general, el dato de la afiliación sindical tiene la naturaleza de categorías especial de datos. El tratamiento del dato relativo a la afiliación sindical se efectúa por el empresario, para que de la nómina se detraiga la cuota sindical correspondiente. Dado que la finalidad de dicho tratamiento va ligada al pago de la nómina y que en virtud de la obligación solidaria que impone el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores, al contratista principal, podemos concluir que el tratamiento de dicha información es para un fin idéntico del que justifica el tratamiento efectuado por el subcontratista. Por ello, siendo los fines idénticos, podemos entender que la comunicación de dichos datos es conforme, teniendo en cuenta también obligación impuesta por el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, el acceso por parte del contratista debería limitarse a los datos relacionados con los trabajadores subcontratados y no a cualesquiera trabajadores de la empresa subcontratada.

- ¿Se puede instalar GPS en los coches de empresa que utilizan los trabajadores?

La legitimación que permitiría este tratamiento de datos personales sería, en base a lo dispuesto en el artículo 6 del RGPD, la ejecución de un contrato, teniendo en cuenta, además, que el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes

laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

No obstante, la existencia de esta legitimación, sin necesidad de que preste consentimiento previo el trabajador, no excluye el cumplimiento del derecho de información del artículo 13 del RGPD.

- ¿Puede solicitar el empresario el teléfono y dirección de correo electrónico particular del trabajador?

El tratamiento del dato del correo electrónico y teléfono particulares del trabajador puede ser ignorado por el empresario, dado que ninguna norma exige que el trabajador, para la adecuada perfección de su relación contractual, haya de facilitar estos datos al empresario al que presta sus servicios.

Es decir, dicho tratamiento excedería en cuanto al mismo de lo permitido inicialmente por la normativa de protección de datos, y más concretamente, de la legitimación del artículo 6 del RGPD en base a la ejecución de un contrato. No obstante, si las circunstancias de la prestación de servicios para la empresa conlleva una disponibilidad personal del trabajador fuera de su centro u horario de trabajo, una medida más moderada e igual de eficaz para conseguir la comunicación de la empresa con el trabajador sería la puesta a disposición del mismo de un instrumento de trabajo como sería un teléfono de empresa.

En todo caso, sería posible que los afectados facilitaran los datos referentes a su e-mail y número telefónico particulares, si bien la recogida de estos datos habría de ser de cumplimentación voluntaria, previa la obtención del consentimiento del trabajador, que podrá oponerse posteriormente a su tratamiento ejerciendo los derechos de oposición o supresión.

- ¿Es factible comunicar los resultados de reconocimientos médicos al empresario, comité de empresa y sección sindical?

En lo que se refiere al tratamiento de los datos de salud por los servicios de prevención según el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Si bien es voluntaria para el trabajador, de este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté

establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad". Asimismo, y según el apartado 3 del citado artículo 22, "Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados".

Por último el párrafo segundo del artículo 22.4 de la Ley 31/1995 establece que "El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador", añadiendo el párrafo tercero que "No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva".

En consecuencia, el empresario y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, sólo podrán acceder a las conclusiones de dicha vigilancia de la salud referidas al concepto de "apto o no apto", salvo consentimiento expreso del trabajador.