

Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales

■ CISS



Eva M^a Blázquez Agudo

Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales

Eva M^a Blázquez Agudo

© Eva M. Blázquez Agudo, 2018
© Wolters Kluwer España, S.A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.com
http://www.wolterskluwer.es

Primera edición: Abril, 2018

Depósito Legal: M-12035-2018
ISBN versión impresa: 978-84-9954-036-8
ISBN versión electrónica: 978-84-9954-037-5

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

En cuanto a la forma de ejercicio, no se regula ningún modo preestablecido en la RGPD, de modo que la empresa, en principio, tendrá cierta libertad a la hora de atender la solicitud de su ejercicio por los trabajadores⁽⁷⁾. A pesar de esto, puede servir de guía lo señalado en el Informe Jurídico de la AEPD, núm. 0193/2007. Una vez hecha la solicitud, señala dicho Informe, el responsable del tratamiento facilitará una copia de los datos personales objeto de tratamiento. Desde esta libertad formal, parece que es posible, por ejemplo, que la información se visualice en una pantalla, pero, asimismo por, escrito, copia o fotocopia remitida por correo ordinario, interno, o electrónico⁽⁸⁾, en la misma línea que en el ejercicio del derecho a la información. Pero, esos sí, el RGPD hace ahora una matización, si el interesado presente la solicitud por medios electrónicos, y a menos que este solicite que se facilite de otro modo, la información se enviará en un formato electrónico de uso común⁽⁹⁾. En conclusión, parece que se está poniendo en evidencia que la técnica permite opciones para cumplir los deberes del responsable que van más allá de las copias en papel, de modo que existe una apuesta por la utilización de este tipo de mecanismos más ágiles y más adecuados con la evolución tecnológica.

En principio, el derecho al acceso se ejercitaría de forma gratuita, así lo entiende la LOPD de 1999, aunque ahora el propio RGPD indica la posibilidad de que el responsable pueda demandar un canon razonable basado en los costes administrativos, sobre todo en supuestos en que el interesado ejerciese su derecho de forma inadecuada, por ejemplo, que lo hiciera incesantemente sin ninguna causa que lo justificase⁽¹⁰⁾.

3. EL LIMITADO DERECHO DE RECTIFICACIÓN Y SUPRESIÓN O EL DERECHO AL OLVIDO DE LOS TRABAJADORES

El RGPD reconoce el derecho de rectificación de sus datos personales a los interesados cuando son inexactos y a completarlos cuando sean incompletos, incluso a través de una declaración adicional⁽¹¹⁾. Respecto al derecho de rectificación de los datos, se puede oponer la obligación del trabajador de facilitar la modificación de

⁽⁷⁾ El proyecto de LOPD de noviembre de 2017 señala que, en cualquier caso, si el responsable trata una gran cantidad de información relativa al afectado y en su solicitud de ejercicio de su derecho de acceso no ha especificado si se refiere a todos o a una parte de los datos, el responsable podrá pedirle que determine exactamente a qué datos se refiere.

⁽⁸⁾ GUIDE FERNÁNDEZ, A., «La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal» en *Revista de Derecho Político*, núm. 91/2014, pág. 78.

⁽⁹⁾ Por otro lado, el proyecto de LOPD de noviembre de 2017 declara cumplida la obligación del responsable cuando se otorgue un sistema de acceso remoto, directo y seguro a los datos personales que garantice, de modo permanente, el acceso a su totalidad. En este caso, la simple comunicación por el responsable al afectado informando de la posibilidad de este acceso basta para tener por atendida la solicitud de ejercicio del derecho.

⁽¹⁰⁾ En la LOPD de 1997 se entiende que es posible el ejercicio de este derecho en intervalos de doce meses, mientras que en el proyecto de LOPD de noviembre de 2017 se reduce a seis, excepto, obviamente, excepto en el supuesto que hubiese causa justificada para volver a ejercer el derecho de acceso.

⁽¹¹⁾ El proyecto de la LOPD de noviembre de 2017 matiza que en este supuesto el afectado deberá indicar en su solicitud a qué datos se refiere y la corrección que haya de realizarse, acompañando la documentación justificativa de la inexactitud o carácter incompleto de los datos objeto de tratamiento.

cierta información que es precisa para el desarrollo de la actividad laboral. En algunas ocasiones, esta cuestión se incluye como parte de la política corporativa de la empresa. De este modo, este deber queda como el anverso del derecho de rectificación. Si cumple con su obligación de comunicar los cambios en sus datos, seguramente no será preciso ejercer el derecho de rectificación.

En la misma sección se regula el derecho de supresión o al olvido, sustituyendo al término anterior: derecho a la cancelación. Con este cambio de vocablo queda más clara la diferenciación entre la rectificación (la modificación en el supuesto de inexactitud) y la supresión (la anulación), que con la regulación de la LOPD de 1997. Se podrá solicitar la supresión cuando los datos ya no sean necesarios para el fin para el cual fueron recogidos o cuando hayan sido tratados de forma inadecuadas. Pero, además, y esto es lo que puede provocar mayores cambios, también es posible la supresión por retirada del consentimiento. De modo que un trabajador podrá pedir la supresión del tratamiento en dos situaciones, cuando los datos personales no estén utilizándose para la finalidad original del tratamiento y cuando sea preciso el consentimiento para el tratamiento, y decida retractarse.

En resumen, el RGPD reconoce al interesado el derecho a obtener sin dilación indebida del responsable del tratamiento la supresión de los datos personales que le conciernan en las siguientes circunstancias⁽¹²⁾:

- a) Cuando los datos personales ya no sean necesarios para la finalidad establecida.
- b) Cuando el interesado retira su consentimiento en que el que se basa el tratamiento.
- c) Cuando el interesado se opone al tratamiento en el ejercicio de su derecho de oposición.
- d) Cuando los datos personales han sido tratados ilícitamente o deben suprimirse de acuerdo con la norma aplicable. En este último caso, será preciso adoptar medidas razonables de acuerdo con la tecnología disponible y su coste a los efectos de evitar los efectos perniciosos causados por ese tratamiento.
- e) Cuando los datos personales se hayan obtenido en relación con la oferta de servicios de la sociedad de la información relacionado con menores. Este último sin incidencia en este ámbito de estudio.

Respecto a punto a) y b), hay que recordar que si, en principio, el trabajador no debe consentir para el tratamiento de sus datos personales en el desarrollo de su contrato, entonces el derecho al olvido solamente podrá ejercitarse por los trabajadores en los supuestos de tratamiento de datos de categorías especiales que precisen de su consentimiento, o aquellos que excedan de las propias finalidades propias del desarrollo del contrato de trabajo. Obviamente también será posible en el supuesto

⁽¹²⁾ El proyecto de la LOPD de noviembre de 2017 establece en el supuesto concreto del tratamiento de imágenes un plazo máximo de un mes para suprimir las imágenes a contar desde el momento en que se registran. En todo caso, no se trata de una destrucción automática de las imágenes que deba hacerse mensual por la empresa, sino de su bloqueo.

d), cuando los datos no han sido tratados correctamente, por ejemplo, vulnerando sus derechos fundamentales. Fuera de estos resquicios, los trabajadores difícilmente podrán ejercer este derecho en el tratamiento usual de sus datos por su empresa en el normal desarrollo de sus actividades laborales, excepto en el momento de la extinción de dicha relación, por entenderse que la finalidad de amparo del tratamiento ya no existe.

El RGPD añade excepciones al ejercicio del derecho de olvido, a las cuales podrá referirse el responsable para denegar el derecho de supresión:

a) Cuando el tratamiento sea preciso para ejercer el derecho a la libertad de expresión e información. No aplicable en el ámbito de este estudio.

b) Cuando sea preciso para el cumplimiento de una obligación legal que requiera el tratamiento de datos. Así, por ejemplo, si un trabajador solicita la supresión de datos necesarios para cumplir las obligaciones de prevención de riesgos (supuesto de chequeos médicos precisos por el puesto de trabajo desarrollado), no podría ejercer su derecho.

c) Cuando existan razones de interés público en el ámbito de la salud pública.

d) Cuando existen fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos. No aplicable en el ámbito de este estudio.

e) En el caso que sean preciso para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones. Si es preciso mantener algunos datos personales de los trabajadores a los efectos de utilizarlos como prueba, entonces no se podrá atender al derecho de supresión. Por ejemplo, puede imaginarse el supuesto de imágenes captadas del trabajador incumpliendo la prestación de sus servicios, que podrían servir en un procedimiento para probar la justificación de una sanción.

Asimismo, se regula el derecho del interesado a la limitación del tratamiento como derecho previo al ejercicio al derecho de supresión. Realmente se trata de una medida cautelar. El RGPD reconoce el derecho a la limitación del tratamiento en supuestos tales como cuando se impugne la exactitud de los datos, y sea preciso un tiempo para que el responsable verifique este particular; o cuando se entienda que el tratamiento es ilícito y el interesado prefiera la limitación de uso, por ejemplo, hasta que pueda probar dicha ilicitud a los efectos de sanciones; o cuando sea el responsable quien no necesite los datos personales, pero sí el interesado los necesite para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones; o cuando el interesado se haya opuesto al tratamiento y es precisa la verificación de los motivos legítimos del responsable prevalecen sobre los del interesado. En el supuesto de que dicha limitación sea revocada, el responsable deberá informar al interesado que la solicitó.

Obviamente parece adecuado que el trabajador pudiese pedir la supresión del tratamiento de sus datos personales, cuando se extingue la relación laboral. Se entiende que será posible ejercer este derecho, con independencia de que también se solicite el derecho de portabilidad. De hecho, la supresión de sus datos debería ser algo que hiciese automáticamente la empresa, en cuanto a que deja de estar amparada por la licitud del tratamiento en base a la relación laboral. Es decir, deja

de ser lícito el tratamiento hasta ahora realizado. En todo caso, hay una limitación en la supresión de datos en este supuesto: los límites que se extraen del cumplimiento de la Ley de custodia de documentos, que cuando se analice los efectos para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores cuando el contrato de trabajo finaliza.

Respecto a la forma de ejercicio de estos derechos, poco dice la norma. Habrá que estar a las indicaciones generales sobre la necesaria información a los interesados sobre estas opciones, así como la necesaria facilitación de su ejercicio por parte del responsable a través de fórmulas accesibles. Por otro lado, la contestación a la solicitud deberá hacerse sin dilaciones, esto es, en cuanto sea posible. En definitiva, habrá que estar a lo dicho en la introducción de este epígrafe en general para el ejercicio de todos los derechos que tienen reconocidos los interesados.

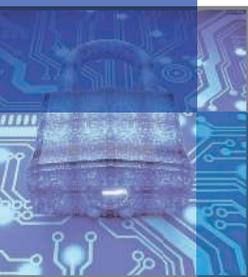
Por último, el RGPD añade una nueva obligación al responsable del tratamiento. Tendrá que comunicar cualquier rectificación o supresión de datos personales o limitación del tratamiento a cada uno de los destinatarios a los que se hayan comunicado con anterioridad información sobre el tratamiento de sus datos personales, salvo que sea imposible o exija un esfuerzo desproporcionado. El responsable informará al interesado acerca de dichos destinatarios, si este así lo solicita en su solicitud. Este último deber está relacionado con la información que hay que dar a los interesados sobre el tratamiento de sus datos personales, de forma que si cambia en algo (por supresión o rectificación) deberán conocerlo.

4. EL DERECHO A LA PORTABILIDAD

En el Considerando número 68 del RGPD se menciona que el derecho de portabilidad lo tienen los interesados sobre sus datos personales, solo cuando han facilitado dichos datos dando su consentimiento o cuando el tratamiento sea necesario para la ejecución del contrato. De esta forma, los trabajadores tendrán derecho a la portabilidad de la mayoría de sus datos personales, dado que, en general, el tratamiento se basará o en el propio desarrollo de su relación laboral o, en su caso, a través del consentimiento para el tratamiento de sus datos personales, por ejemplo, de categorías especiales.

El nuevo derecho a la portabilidad de los datos mejora su configuración anterior, ya que antes se veía limitado por el formato elegido por el responsable del tratamiento, y ahora se da un paso más y se busca mejorar la capacidad de traslado, copia o transmisión de datos personales de un entorno informático a otro. Por otro lado, igualmente este derecho equilibra la relación entre los interesados y los responsables del tratamiento⁽¹³⁾. Así, con el objeto de facilitar la portabilidad de los datos personales se aconseja a los responsables del tratamiento crear formatos donde los datos estén estructurados y puedan ser trasmisibles con facilidad a otros responsables de tratamiento.

⁽¹³⁾ GRUPO DE TRABAJO SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DEL ARTÍCULO 29, *Directrices sobre el derecho a la portabilidad de los datos*, adoptadas el 13 de diciembre de 2016, revisadas por última vez y adoptadas el 5 de abril de 2017, pág. 4.



El principal objetivo de esta monografía es el estudio de la protección de los datos personales de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con la regulación del Reglamento Europeo de Protección de Datos, norma de aplicación directa en todos los Estados miembros de la Unión Europea. Sus principales novedades son: la responsabilidad proactiva de los responsables del tratamiento, el principio de diseño por defecto de los tratamientos y, desde el análisis del riesgo, la nueva figura del Delegado de Protección de Datos y la promoción de Códigos de Conducta, entre otras. Dichos principios son el objeto de estudio en la primera parte de la obra.

Establecidas las bases, se desciende al análisis desde la óptica propiamente laboral, con el fin de despejar los diversos interrogantes que se pueden plantear en materia de tratamiento de datos —desde la nueva visión del RGPD— en el marco de los contratos de trabajo. Se examinan los tratamientos amparados por la propia relación laboral o incluso por los actos precontractuales, así como los que precisan de consentimiento del trabajador (por ejemplo, el tratamiento de los datos de salud o genéticos) y los que vienen justificados por la propia legislación (por ejemplo, el deber de información de los representantes de los trabajadores). Del mismo modo, se aborda el análisis de los diversos modos de control empresarial de la prestación de servicios de sus trabajadores (a través de los medios informáticos o de comunicación, videovigilancia, datos biométricos o técnicas de geolocalización) y su relación con la protección de sus datos personales. La obra concluye con una breve aproximación a ciertos aspectos procesales relacionados con la materia y que es conveniente tomar en consideración.

ISBN: 978-84-9954-036-8



9 788499 540368



952K28329



ER-0280/2005



GA-2005/0100