

# DICTAMEN DEL GRUPO DE TRABAJO DEL ARTÍCULO 29<sup>1</sup> SOBRE EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL CONTEXTO LABORAL

## RESUMEN

**El tratamiento de datos personales en el contexto laboral es objeto de debate** tanto a nivel comunitario como nacional. Los gobiernos y las autoridades de protección de datos de los Estados miembros han elaborado o están elaborando legislación, códigos o recomendaciones que abordan diversas cuestiones sobre protección de datos en este contexto. En el marco de su Agenda de política social, la Comisión Europea ha puesto en marcha un proceso de consultas con los interlocutores sociales sobre la protección de datos en el contexto laboral.

Con el fin de contribuir a la aplicación uniforme de las medidas nacionales adoptadas en el marco de la Directiva 95/46/CE sobre protección de datos<sup>2</sup>, el grupo de trabajo ha creado un subgrupo para estudiar esta cuestión<sup>3</sup> y ha aprobado un **amplio documento** que puede consultarse en Internet en la siguiente dirección<sup>4</sup>:

[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/en/dataprot/wpdocs/index.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/en/dataprot/wpdocs/index.htm)

Los empresarios y los trabajadores deben ser conscientes de que **muchas actividades realizadas de forma rutinaria en el ámbito del empleo implican el tratamiento de datos personales de los trabajadores**, a veces de información muy delicada<sup>5</sup>. Cualquier actividad de recopilación, uso o almacenamiento de información sobre los trabajadores por medios electrónicos entrará casi con toda seguridad en el ámbito de

---

<sup>1</sup>El Grupo de trabajo del artículo 29 es un grupo consultivo compuesto por representantes de las autoridades de protección de datos de los Estados miembros, que actúa de forma independiente y se ocupa, entre otras cosas, de examinar cualquier cuestión relativa a la aplicación de las medidas nacionales adoptadas en el marco de la Directiva sobre protección de datos, con el fin de contribuir a la aplicación uniforme de las mismas.

<sup>2</sup> Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. DO L 281 de 23.11.95, p. 31.

<sup>3</sup> Al trabajo de este subgrupo han contribuido las siguientes autoridades de supervisión: AT, BE, DE, EL, ES, FR, IRL, IT, NL, UK.

<sup>4</sup> El documento incluye un catálogo de la legislación sobre protección de datos más pertinente de los Estados miembros, con alguna repercusión en el contexto del empleo.

<sup>5</sup> Ejemplos de documentos laborales que implican normalmente el tratamiento de datos personales cubiertos por la Directiva 95/46/CE: formularios de solicitud y referencias laborales, información salarial y fiscal, información sobre beneficios fiscales y prestaciones sociales, registros de enfermedad, registros de vacaciones, registros sobre permisos especiales/no remunerados, registros sobre evaluación anual, registros relativos a promociones, traslados, formación, asuntos disciplinarios, accidentes laborales, etc.

aplicación de la legislación sobre protección de datos. Es el caso, por ejemplo, del control por parte del empresario del correo electrónico o del acceso a Internet de los trabajadores. **El control del correo electrónico implica necesariamente el tratamiento de datos personales.** El tratamiento de datos en forma de imagen y sonido en el contexto laboral pertenece también al ámbito de la legislación relativa a la protección de datos y la videovigilancia de los trabajadores está cubierta por las disposiciones de la Directiva y las disposiciones nacionales de aplicación.

Al tratar los datos personales de los trabajadores, los empresarios deberán tener siempre en cuenta los **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA PROTECCIÓN DE DATOS, A SABER:**

- **FINALIDAD:** Los datos deberán ser recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no ser tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines.
- **TRANSPARENCIA:** Como mínimo, los trabajadores deben saber qué datos recoge el empresario sobre ellos (directamente o de otras fuentes) y cuáles son los fines de las operaciones de tratamiento previstas o realizadas con estos datos en la actualidad o en el futuro. La transparencia también puede garantizarse otorgando al interesado el derecho de acceso a los datos personales que le afectan y obligando al responsable del tratamiento a notificar a las autoridades supervisoras según lo previsto en la legislación nacional.
- **LEGITIMIDAD:** El tratamiento de los datos personales de los trabajadores deberá ser legítimo. El artículo 7 de la Directiva enumera los principios relativos a la legitimación del tratamiento de datos.
- **PROPORCIONALIDAD:** Los datos personales deberán ser adecuados, pertinentes y no excesivos con relación a los fines para los que se recaben y para los que se traten posteriormente. Suponiendo que se ha informado a los trabajadores sobre el tratamiento y que dicho tratamiento es legítimo y proporcionado, este tratamiento también deberá ser leal con el trabajador.
- **EXACTITUD Y CONSERVACIÓN DE LOS DATOS:** Los registros profesionales deberán ser exactos y, cuando sea necesario, actualizados. El empresario deberá tomar todas las medidas razonables para que los datos inexactos o incompletos, con respecto a los fines para los que fueron recogidos o para los que fueron tratados posteriormente, sean suprimidos o rectificadas.
- **SEGURIDAD:** El empresario deberá implantar medidas adecuadas de carácter técnico y organizativo en el lugar de trabajo para garantizar la seguridad de los datos personales de sus trabajadores. Deberá preverse una protección especial en lo que respecta al acceso o difusión no autorizados.
- **FORMACIÓN DEL PERSONAL:** El personal encargado del tratamiento de datos personales de otros trabajadores o con responsabilidades en este ámbito deberá tener conocimientos sobre protección de datos y recibir una formación adecuada. Si el personal encargado del tratamiento de datos personales no recibe una formación adecuada, no podrá garantizarse el respeto de la vida privada de los trabajadores en el lugar de trabajo.

**CONSENTIMIENTO.** El grupo de trabajo del artículo 29 considera que si un empresario debe tratar datos personales como consecuencia inevitable y necesaria de la relación laboral, actuará de forma engañosa si intenta legitimar este tratamiento a través del consentimiento. El recurso al consentimiento deberá limitarse a los casos en los que el trabajador pueda expresarse de forma totalmente libre y tenga la posibilidad de rectificar posteriormente sin verse perjudicado por ello.

**LOS TRABAJADORES SON PARTES INTERESADAS** que se benefician de los derechos que confiere la Directiva sobre protección de datos. El más importante de estos derechos es el derecho de acceso, previsto en el artículo 12 de la Directiva<sup>6</sup>.

**INTERACCIÓN ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y LA LEGISLACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS.** El grupo de trabajo desea señalar que la legislación sobre protección de datos no se aplica de forma independiente del Derecho del trabajo y las prácticas laborales y que éstos, a su vez, no pueden aplicarse aisladamente, sin tener en cuenta la legislación sobre protección de datos. Esta interacción es necesaria y valiosa y debería contribuir al desarrollo de soluciones que protejan adecuadamente los intereses de los trabajadores.

**VIGILANCIA Y CONTROL.** Los requisitos de protección de datos se aplican a la vigilancia y control de los trabajadores tanto en términos de utilización de correo electrónico, acceso a Internet, cámaras de vídeo o datos de localización. **Cualquier control deberá ser una respuesta proporcionada** del empresario ante los riesgos potenciales, teniendo en cuenta el derecho a la vida privada y otros intereses de los trabajadores. **Cualquier dato personal** que se posea o se utilice a efectos de control deberá ser **adecuado, pertinente y no excesivo respecto a los fines que justifiquen dicho control.** Los controles deberán implicar las menores molestias posibles.

**TRANSFERENCIA DE DATOS DE TRABAJADORES A TERCEROS PAÍSES.** El artículo 25 de la Directiva establece que las transferencias de datos personales a un tercer país, fuera de la Unión Europea, sólo podrán efectuarse si este país garantiza un nivel de protección adecuado. Cabe recordar que, cualquiera que sea la base de la transferencia en el marco de los artículos 25 y 26, el tratamiento que se efectúe en la transferencia deberá satisfacer siempre lo dispuesto en los artículos 6 a 8 y en las demás disposiciones de la Directiva.

---

<sup>6</sup> Todos los interesados tienen derecho a obtener del responsable del tratamiento (en este caso, el empresario):

- a) sin coacción, a intervalos regulares y sin retrasos o gastos excesivos:
  - Confirmación sobre si los datos que afectan al trabajador están siendo tratados o no, así como información relativa como mínimo a la finalidad del tratamiento, las categorías de datos a que se refiere y el destinatario o categorías de destinatarios a los que se comunican los datos.
  - Comunicación de forma inteligible de los datos sometidos a tratamiento y de cualquier información disponible sobre el origen de los datos.
  - Conocimiento de la lógica de cualquier tratamiento automático de datos que le afecten, como mínimo en caso de decisiones automatizadas.
- b) En su caso, la rectificación, supresión o bloqueo de datos cuyo tratamiento no sea conforme con lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos, en particular porque se trate de datos incompletos o inexactos.
- c) La notificación a terceros a los que se han comunicado los datos de cualquier rectificación, supresión o bloqueo efectuado de conformidad con la obligación anterior, a menos que resulte imposible o implique un esfuerzo desproporcionado.

El Grupo de trabajo opina que **es preferible contar con** una protección adecuada en **el país de destino que recurrir a las excepciones que se enumeran en el artículo 26, por ejemplo el consentimiento del trabajador**. Si se recurre al consentimiento, éste deberá expresarse de forma libre e inequívoca. Los empresarios actuarían de forma poco prudente si recurrieran **únicamente** al consentimiento, fuera de los casos en los que la retirada posterior del consentimiento no causa problemas.

**ORIENTACIONES COMPLEMENTARIAS.** El grupo de trabajo está considerando la posibilidad de facilitar orientaciones complementarias sobre las cuestiones en las que la aplicación de los principios generales de protección de datos plantea problemas específicos en relación con el contexto laboral, como la vigilancia y el control en el lugar de trabajo, los datos de evaluación de los trabajadores, etc.