



GUIA I N F O R M A T I V A

Tractament de dades personals en l'àmbit laboral

AGÈNCIA ANDORRANA DE PROTECCIÓ DE DADES

Versió 1: 8 de novembre del 2023



Agència Andorrana
de Protecció de Dades

Historial de versions

Versió	Data	Detall de la modificació
Versió 1	8 de novembre del 2023	Document original

Índex

1) Introducció.....	5
2) Tractaments de dades en l'àmbit laboral.....	7
2.1. Concepte de dada personal a la llum de la LQPD	7
2.2. Concepte de tractament de dades personals	10
2.3. Bases legitimadores del tractament.....	11
2.4. Principis rectors: el principi de minimització de dades i limitació de finalitat	16
2.5. Transferències internacionals	18
3) Drets i deures.....	19
3.1. El deure d'informació als treballadors	19
3.2. Exercici de drets per part d'interessats	20
4) Activitats de tractament: selecció de personal	22
4.1. Aspectes claus a tenir en compte en els processos de selecció de personal.....	22
4.2. Xarxes socials dels candidats	27
4.3. Intervenció de tercers en els processos de selecció i contractació	27
5) Activitats de tractament: gestió de recursos humans	29
5.1. Principis rectors.....	29
5.2. Gestió de nòmines	30
5.3. Control laboral.....	30
5.4. Tractament de categories especials de dades	31
5.5. El tractament de dades biomètriques	33

5.6.	Registre de la jornada laboral	36
5.7.	Eines de treball	36
5.8.	Teletreball	38
5.9.	Comunicació de dades a en grups empresarials	39
5.10.	Extinció de la relació laboral	40
6)	Activitats de tractament: salut en el treball	42
6.1.	Bases jurídiques del tractament	42
6.2.	L'accés a les dades per part de l'empresa i els delegats de prevenció	44
6.3.	Relació entre el responsable de tractament i l'empresa del servei de prevenció	45
6.4.	Accés a la història clínica dels treballadors	47
7)	Conclusions.....	48
8)	Preguntes freqüents	49
	• Els justificants d'absència laboral poden contenir dades de salut?	49
	• Es poden sol·licitar els antecedents penals per a un lloc de treball?.....	49
	• Es pot instal·lar GPS als cotxes d'empresa que utilitzen els treballadors?	
	51	
	• Quant de temps pot una empresa guardar un CV?	52
	• Es poden demanar referències a altres empreses?	53
	• Es pot demanar l'extracte de punts de la CASS?	53
	Annex 1 - Model de clàusula contractual de confidencialitat	54
	Annex 2 - Model de clàusula de protecció de dades en contractes laborals	56

1) Introducció

La protecció de dades es troba regulada tant a la Llei 29/2021, del 28 d'octubre, Qualificada de Protecció de Dades personals (en endavant, LQPD) com al seu Reglament d'aplicació (Decret 391/2022, del 28 de setembre, d'aprovació del Reglament d'aplicació de la Llei 29/2021, del 28 d'octubre, Qualificada de Protecció de Dades personals). Aquesta guia s'ha desenvolupat per garantir el compliment del marc legal andorrà i per promoure el tractament responsable i segur de les dades personals en l'entorn laboral. L'objectiu principal és salvaguardar els drets de privadesa de les persones alhora que es permeten pràctiques de gestió de dades efectives i lícites en l'àmbit laboral.

La guia aquí presentada està destinada a tots els actors implicats en la relació laboral, tant si les seves tasques impliquen el tractament directe de dades personals com si no. Això inclou persones de diferents departaments i funcions, com ara recursos humans, finances, IT, servei al client o qualsevol altra àrea. És fonamental que cada empleat entengui les seves responsabilitats i obligacions pel que fa al tractament de dades personals. A més, els directius i els supervisors haurien de familiaritzar-se amb aquestes recomanacions per garantir la correcta implementació i compliment dins dels seus equips.

La Guia està dissenyada per alinear-se amb la normativa andorrana de protecció de dades. Les recomanacions incorporen principis fonamentals com la minimització de dades, la limitació de la finalitat, l'exactitud, la integritat i la confidencialitat, la licitud, lleialtat i transparència i la limitació del termini de conservació tal com estableix el marc legal. A més, es formulen, entre altres, requisits específics per a l'obtenció i gestió del consentiment, la transferència de dades fora d'Andorra, els drets dels interessats i la notificació de violacions de seguretat.

En proporcionar instruccions clares i bones pràctiques, aquestes recomanacions pretenen servir de marc i s'han d'adaptar per reflectir polítiques

i procediments organitzatius específics. El seguiment d'aquestes recomanacions afavorirà el manteniment col·lectiu dels estàndards més alts de protecció de dades i garantirà que les dades personals es processin de manera legal, ètica i segura dins de qualsevol entorn de treball¹.

¹ En aquesta guia es fa referència a empresari o empresa per parlar de l'entitat ocupadora on treballa l'empleat. Notis que es tracta d'una fórmula estandarditzada per facilitar la redacció de la present guia i el seu ús no impedeix que les obligacions recollides a la mateixa s'apliquin a qualsevol tipus de responsable de tractament que tingui treballadors en les seves organitzacions, s'organitzin o no, sota la forma d'una empresa.

2) Tractaments de dades en l'àmbit laboral

2.1. Concepte de dada personal a la llum de la LQPD

L'article 4.1 de la LQPD disposa:

“Dades personals o de caràcter personal: tota informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus relativa a una persona física identificada o identificable (“persona interessada”); s’entén per persona física identificable qualsevol persona amb una identitat que es pugui determinar, directament o indirecta, en particular mitjançant un identificador, o un o diversos elements específics, característics de la seva identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social”

En base a això podem establir que es consideraran dades personals si:

- Es tracta de persones físiques (no jurídiques).
- Les dades contenen elements identificatius o que poden fer identificable la persona si són acarades amb altres paràmetres.

Cal tenir en compte per una banda que, en virtut de l'article 9 de la LQPD, es consideren categories especials de dades les dades personals que revelin l'origen ètnic o racial, les opinions polítiques, les conviccions religioses o filosòfiques, o l'afiliació sindical, i el tractament de dades genètiques, dades biomètriques dirigides a identificar de manera unívoca una persona física, dades relatives a la salut o dades relatives a la vida sexual o les orientacions sexuals d'una persona física.

D'altra banda, l'article 10 de la LQPD estableix:

“El tractament de dades personals relatives a condemnes i a infraccions penals, o mesures de seguretat connexes, ha de cenyir-se estrictament a les dades que siguin necessàries i només es pot dur a terme quan ho autoritza la

Llei o sota la supervisió de les autoritats públiques, amb salvaguardes adequades acompanyades de mesures de caràcter tècnic i organitzatiu. Únicament es pot portar un registre complet de les dades referides a condemnes i infraccions penals sota el control de les autoritats públiques competents en la matèria”

Amb tot, sembla que amb la definició proposada per la normativa, les persones jurídiques, altres entitats jurídiques o les administracions públiques **no són subjectes interessats del dret a la protecció de dades, ja que les seves dades (contacte, nom i forma, etc.) no poden considerar-se dades personals.**

Tanmateix, en determinades circumstàncies i en funció de les finalitats de tractament, les dades d'àmbit professional poden portar a la identificació de la persona física subjacent i entendre's com a dades personals, com veurem a continuació distingint entre tres grans blocs de dades personals:

- a) **Dades de la persona jurídica:** no s'aplica la normativa de protecció de dades, ja que no són dades personals.
- b) **Dades personals de treballadors:** les dades que identifiquin o facin identificable el treballador, i que **no** tinguin la consideració de dades professionals (càrrec, extensió telefònica, adreça electrònica professional, etc.) sí que es regiran per la normativa de protecció de dades.
- c) **Supòsits ambigus:**
 - *Empreses unipersonals:* com s'ha vist, està ben establert que les obligacions relacionades amb les dades personals s'apliquen principalment a la informació relativa a persones físiques. Malgrat això, es planteja una situació interessant en el cas del tractament de la informació relacionada amb empreses unipersonals. Tot i que aquestes dades generalment poden quedar fora de l'abast de

les dades personals, en determinades finalitats de tractament poden qualificar-se com a dades personals si permeten la identificació d'una persona física.

El cas de les empreses unipersonals és especialment rellevant per dos motius: en primer lloc, perquè s'identifica directament la persona i, en segon lloc, perquè les dades empresarials poden ser utilitzades per diverses activitats i finalitats de tractament més enllà de les merament professionals.

- *Altres dades empresarials:* les normes també podrien ser susceptibles d'aplicar-se a totes les dades personals relatives a persones físiques en el curs d'una activitat professional, com ara els empleats d'una empresa/organització, adreces de correu electrònic empresarial com "nom.cognom@organitzacio.ad" o números de telèfon comercials dels empleats.

A més, és important reconèixer que les normes que regulen la protecció de dades podrien estendre's més enllà de les dades personals relatives a persones i incloure dades personals relacionades amb activitats professionals com dades de contacte de treballadors d'una entitat.

Per a ambdós casos (dades d'empreses unipersonals i altres dades empresarials), és criteri d'aquesta Agència que la determinació de si les dades s'han de classificar com a personals o professionals depengui de la finalitat de la seva recollida i tractament. Quan l'objectiu principal és establir o mantenir una relació professional, les dades s'han de considerar professionals més que personals. Per exemple, la informació de contacte, com ara les adreces de correu electrònic de l'empresa ("nom.cognom@organització.ad") o els números de telèfon de l'empresa dels empleats normalment entren a la categoria de dades professionals. En aquests casos, les dades es tracten i

s'utilitzen dins dels límits del context professional, facilitant la comunicació i les interaccions relacionades amb l'activitat empresarial o organitzativa.

No obstant això, és imprescindible tenir precaució i respectar la normativa de protecció de dades en el tractament de dades professionals. Tot i que, en general, les dades professionals no estan subjectes als mateixos requisits de privadesa estrictes que les dades personals, és important garantir-ne el bon ús. Les organitzacions han de tenir en compte l'ús de les dades professionals únicament per als propòsits professionals previstos i evitar qualsevol ús no autoritzat o no relacionat amb l'empresa.

En canvi, en situacions en què les dades professionals s'utilitzen per a finalitats més enllà de la relació professional prevista, s'han de tractar com a dades personals. Per exemple, si s'utilitzen dades de contacte, com ara adreces de correu electrònic o números de telèfon comercials per establir una comunicació no relacionada amb l'àmbit professional com, per exemple, contactar amb un empleat per assumptes no relacionats amb l'empresa, les dades s'han de considerar personals. En aquests casos, s'aplica la normativa de protecció de dades que regeix les dades personals, i les organitzacions estan obligades a implementar les mesures adequades per salvaguardar la privadesa i els drets de les persones implicades.

2.2. Concepte de tractament de dades personals

L'article 4.3 de la LQPD defineix el concepte de tractament de dades personals com:

“Qualsevol operació o conjunt d'operacions efectuades mitjançant procediments, automatitzats o no, sobre dades de caràcter personal, com la

recollida, el registre, l'organització, l'estructuració, la conservació, l'adaptació o la modificació, l'extracció, la consulta, la utilització, la comunicació per transmissió, la difusió, la posada a disposició, o qualsevol altra forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, bloqueig, supressió o destrucció de dades, o l'aplicació d'operacions lògiques i/o aritmètiques a aquestes dades”

Per tant, veiem com la definició de tractament és molt àmplia i engloba qualsevol actuació duta a terme amb o sobre dades personals (per exemple, la mera recollida ja és un tractament de dades).

Al mateix temps, en aquesta guia ens centrarem en el tractament de dades que es dona amb motiu de la relació laboral establerta entre empresari i treballador. Cal distingir, doncs, els tractaments de dades personals que durà a terme l'empresa per raó de la seva activitat. Aquests tractaments es regiran de la mateixa manera per la normativa andorrana de protecció de dades i els treballadors quedaran obligats a llur lícit tractament a través de clàusules de confidencialitat o de seguretat ([annex 1](#)).

2.3. Bases legitimadores del tractament

Quan el tractament persegueix diverses finalitats, el responsable del tractament ha de determinar la base jurídica més adequada per a cadascuna d'aquestes (art. 6 de la LQPD).

Correspon al responsable del tractament determinar aquestes bases legals abans de qualsevol operació de tractament, després d'haver realitzat una reflexió, que pot documentar, respecte a la seva situació concreta i el context.

Tenint implicacions en l'exercici de determinats drets, aquestes bases legals formen part de la informació que s'ha de posar en coneixement de les persones interessades.

Així mateix, les bases legals més freqüents en el context de la gestió de recursos humans són:

- **Article 6.1.c) de la LQPD** → *“El tractament és necessari per complir una obligació legal aplicable al responsable de tractament”*

Per exemple: el compliment d'una obligació legal que incumbeix l'organització i que imposa la implantació del tractament en el marc de la gestió del personal, com per exemple, obligacions relacionades amb la declaració de treballadors a la Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS); les obligacions relacionades amb la llei de transparència, accés a la informació pública i govern obert.

- **Article 6.1.b) de la LQPD** → *“El tractament és necessari per executar un contracte en el qual la persona interessada és part, o bé per aplicar mesures precontractuals a petició seva”*

Per exemple: el tractament de dades personals dels treballadors per gestionar i administrar els termes del contracte laboral, com el salari, l'horari de treball, funcions i responsabilitats, estaria justificat per la execució del contracte laboral.



Un contracte celebrat entre l'empresari i un tercer (per exemple, un client o un proveïdor de serveis) no pot constituir com a tal la base legal per al tractament de les dades d'un treballador.

- **Article 6.1.f) de la LQPD** → *“El tractament és necessari per satisfer interessos legítims perseguits pel responsable del tractament o per un tercer, sempre que sobre aquests interessos no prevalguin els interessos o els drets i les llibertats fonamentals de la persona interessada que requereixin la protecció de dades personals, especialment si la persona interessada és menor*

d'edat. El que estableix aquesta lletra no és d'aplicació al tractament realitzat per les autoritats públiques en l'exercici de les seves funcions”

Per exemple: el tractament de dades personals per implementar mesures de seguretat i protecció en el lloc de treball, com sistemes de videovigilància per protegir immobles i instal·lacions privades, pot ser necessari per salvaguardar els interessos legítims de l'organització i dels mateixos treballadors.

- **Article 6.1.a) de la LQPD** → *“La persona interessada ha donat el consentiment per al tractament de les seves dades personals, per a una o diverses finalitats específiques”*

En casos excepcionals, el consentiment també serà una base legitimadora vàlida en el context de les relacions laborals. Ara bé, cal destacar que per naturalesa, el consentiment no pot considerar-se una base jurídica adequada per al tractament de dades personals, ja que, arran del desequilibri de poder entre treballador/empresari, mai pot considerar-se que el consentiment donat per l'interessat és lliure i incondicionat. Només poden donar el seu consentiment lliure si l'acceptació o el rebuig d'una proposta no té conseqüències en la seva situació.

Per exemple: l'enregistrament d'un clip promocional en un espai de treball que mostri empleats identificables es pot basar en el seu consentiment quan les persones interessades tinguin l'opció d'aparèixer o no en aquestes gravacions, i sempre que l'elecció feta no tingui impacte sobre elles.

A continuació s'adjunta una taula orientativa² d'identificació de base legitimadora. Per descomptat, aquests elements s'han d'adaptar a la situació concreta de cada organització interessada.

Activitats de tractament	Finalitats	Bases legitimadores
Reclutament	Tramitació de sol·licituds (CV i carta de presentació/motivació) i gestió d'entrevistes selectives per a vacants concretes	Mesures precontractuals (article 6.1.b de la LQPD)
	Recollida de CV de manera no selectiva per a possibles futures vacants	Consentiment (article 6.1.a de la LQPD)
	Constitució, gestió i organització d'una CVteca	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
Gestió administrativa del personal	Gestió d'expedients professionals d'empleats, conservats d'acord amb disposicions legislatives i reglamentàries, així com les disposicions legals, convencionals o contractuals que regeixen la relació amb els interessats	Execució del contracte (article 6.1.b de la LQPD)
	Realització d'informes o estadístiques de treballadors per cobrir les necessitats de gestió administrativa	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
	Gestió de directors interns i organigrames	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)

² Adaptació de la taula continguda al "[Référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en oeuvre aux fins de gestion du personnel](#)" adoptada per la CNIL el 21 de novembre de 2019.

	Gestió de dotacions individuals subministraments, equipament, vehicles i targetes de pagament	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
	Gestió d'eleccions de representació col·lectiva	Obligació legal (article 6.1.c de la LQPD)
	Organització de reunions dels òrgans representants del personal	Obligació legal (article 6.1.c de la LQPD)
Gestió de remuneració i tràmits administratius	Butlletins de salaris i nòmines	Execució del contracte (article 6.1.b de la LQPD)
	Declaració a la CASS	Obligació legal (article 6.1.c de la LQPD)
Posada a disposició del personal d'eines informàtiques	Seguiment i manteniment d'equips informàtics	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
	Gestió de directoris informàtics per definir autoritzacions d'accés a aplicacions i xarxes	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
	Implantació de sistemes destinats a garantir la seguretat i el bon funcionament d'aplicacions i xarxes informàtiques	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
	Gestió professional del correu electrònic	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
	Xarxes privades virtuals internes a l'organització que permeten la difusió o recollida de dades de gestió administrativa del personal (intranet)	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)

Organització del treball	Gestió de les agendes/calendaris i projectes professionals	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
Seguiment de carrera i mobilitat professional	Avaluació professional del personal, en compliment de les disposicions legislatives, reglamentàries o contractuals que la regulen	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
	Gestió de les competències professionals internes	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
	Gestió de la mobilitat professional	Execució del contracte (article 6.1.b de la LQPD)
Formació	Gestió de les demandes de formació i els períodes formatius efectuats	Execució del contracte (article 6.1.b de la LQPD)
	Organització de sessions de formació i avaluació dels coneixements adquirits i de la qualitat de la formació	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)
Gestió social	Gestió de l'acció social i cultural implementada directament per l'empresari, excloent les activitats de medicina del treball, serveis socials o suport psicològic	Interès legítim (article 6.1.f de la LQPD)

2.4. Principis rectors: el principi de minimització de dades i limitació de finalitat

Com s'ha vist, l'execució del contracte de treball i l'interès legítim són les bases jurídiques principals per al tractament de dades personals en l'àmbit laboral. Això no vol dir, però, que l'ocupador pugui tenir accés a qualsevol tipus de dada personal dels treballadors. El principi de minimització de dades estableix que les dades personals han de ser adequades, pertinents i limitades a allò necessari per a les finalitats per a les quals són tractades.

L'empresari té dret a conèixer les dades personals necessàries per al normal desenvolupament de la relació laboral. Alguns exemples d'aquestes dades són: el nom i els cognoms, el sexe, el número de passaport, el número de cens, la nacionalitat, si té un grau de discapacitat, la data de naixement, etc. Aquestes dades són rellevants per al compliment de les obligacions empresarials. És important analitzar les característiques de cada relació laboral per determinar quines dades són necessàries per al compliment del contracte i quines no.

Per exemple: el Govern pot establir determinades cauteles i imposar determinades obligacions per comprovar que les persones que hi treballen respecten les regles de compatibilitat i sobre accés i ús d'informació privilegiada. No obstant això, aquestes cauteles i obligacions han de resultar idònies, necessàries i proporcionals, requisits que no compliria, per exemple, una exigència a les persones treballadores que impliqui facilitar els punts de la CASS.

En alguns casos, l'empresari pot justificar la necessitat de recollir certes dades adduint un interès legítim, però sempre que per sobre d'aquest interès no prevalguin els interessos o els drets i les llibertats fonamentals dels treballadors. A més, cal recordar que les dades recollides no poden ser utilitzades per a finalitats diferents de les quals van motivar la recollida.

En resum, l'empresa pot recopilar i tractar dades personals dels empleats necessàries per executar el contracte de treball, sempre que es compleixin els principis de protecció de dades. El tractament d'altres dades personals, com les de familiars o familiars com a persona de contacte per a emergències, requereix el consentiment de les persones treballadores. A més, l'empresa ha de justificar la necessitat de recollir certes dades personals mitjançant un interès legítim i complir els principis de minimització i limitació de la finalitat.

2.5. Transferències internacionals

Tenen aquesta consideració, les transmissions de dades personals fora d'Andorra, entre responsables de tractament o entre responsable i encarregat de tractament. La nova LQPD ha simplificat el règim de transferències internacionals, cosa que ha suposat un canvi substancial en el model de control que es duia a terme sota la normativa anterior. Es suprimeix l'obligació de notificar a l'APDA les transferències de dades a països contemplats als article 43 de la LQPD, és a dir:

- Països de la Unió Europea.
- Països que hagin ratificat el Conveni 108+.
- Països que disposin d'una decisió d'adequació de la Comissió Europea publicada al Diari Oficial de la Unió Europea.

Se suprimeix també, amb caràcter general, l'obligació d'obtenir l'autorització prèvia de l'APDA en l'aportació de garanties adequades, que només caldrà quan les garanties aportades per a la transferència es recullin en un contracte que no s'ajusti al clausulat tipus aprovat per la Comissió Europea o per l'APDA, o quan les garanties s'incloguin en acords administratius per a transferències entre autoritats o organismes públics.

3) Drets i deures

3.1. El deure d'informació als treballadors³

El responsable del tractament, normalment l'empresari, ha d'informar les persones treballadores, de forma concisa, transparent, intel·ligible i de fàcil accés, amb un llenguatge clar i senzill, sobre el tractament de dades que està duent a terme, **independentment** de la base jurídica que legitimi el tractament.

El deure d'informació forma part del contingut essencial del dret a la protecció de dades i constitueix una garantia per a l'interessat, ja que permet conèixer quines dades estan sent tractades sobre la seva persona, amb qui les comparteix l'ocupador i, a més, els drets dels interessats i com exercir-los. Sugerim la nostra guia relativa al deure d'informació.

És recomanable adoptar un model d'informació per capes, mitjançant una primera capa amb informació bàsica, facilitada en el mateix moment en què es recullen les dades, i una segona capa més detallada.

Quan cal complir amb aquest deure?

- Quan les dades s'obtinguin de l'afectat (per exemple, a través del currículum vitae) la informació s'ha de proporcionar al mateix moment en què l'ocupador recull les dades i en el mateix suport.
- Quan les dades no s'obtinguin de l'afectat la informació s'ha de proporcionar dins d'un termini raonable, i com a molt tard en el termini d'un mes, amb les precisions següents:
 - Si les dades personals s'han d'utilitzar per a una comunicació amb l'afectat, s'ha d'informar com a molt tard en el moment de la primera comunicació a aquest afectat.

³ Per a un estudi concret d'aquest deure i de com complir-lo, preguem consulteu la nostra guia "[Guia de bones pràctiques del deure d'informació](#)", disponible a la nostra pàgina web.

- Si és previst comunicar-los a un altre destinatari, com a molt tard en el moment en què les dades personals siguin comunicades per primera vegada.

En principi, la inclusió de clàusules informatives de protecció de dades al contracte de treball, o en un annex a aquest, és un mitjà adequat per complir amb el dret d'informació de les persones treballadores sempre que les activitats de tractament preteses no es basin en el consentiment del treballador ([annex 2](#)).

3.2. Exercici de drets per part d'interessats

Els interessats tenen els següents drets, que exerceixen en les condicions previstes a la LQPD (veure Imatge 1):

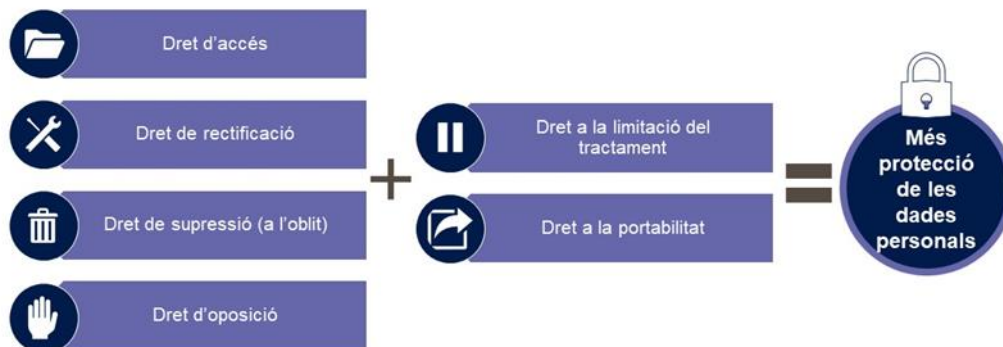
- Dret a oposar-se al tractament de les seves dades, sempre que sigui previst en aplicació del que disposa l'article 24 de la LQPD.

Pel que fa a la tramitació de la gestió de personal:

- El dret d'oposició no existeix quan el tractament compleix una obligació legal, si és necessari per a l'execució d'un contracte o es basa, excepcionalment, en el consentiment del treballador (en la mesura que, en aquest últim cas, la persona interessada pugui retirar el consentiment per al tractament de les seves dades).
- D'altra banda, es pot exercir el dret d'oposició, sempre que la persona invoqui motius relatius a la seva situació particular, quan el tractament es realitzi sobre la base de l'interès legítim del responsable del tractament, o per a l'execució d'una tasca en interès públic o en una tasca relacionada amb l'exercici del poder públic.
- Dret a accedir, rectificar i, en condicions específiques, suprimir les dades que els concerneixen.

- Dret a limitar el tractament (per exemple, quan la persona qüestioni l'exactitud de les seves dades, pot sol·licitar a l'organització la congelació temporal del tractament de les seves dades, mentre realitza les comprovacions requerides).
- Dret a la portabilitat: l'organització ha de permetre a qualsevol persona rebre, en un format estructurat i d'ús habitual, totes les dades tractades per mitjans automatitzats. L'interessat pot sol·licitar que les seves dades siguin transmeses directament per l'òrgan inicial a un altre organisme.

Només es refereixen les dades facilitades per la persona sobre la base del seu consentiment o d'un contracte. Per tant, es recomana especificar a les persones el tractament afectat per aquest dret a la portabilitat.



Imatge 1. Drets relatius a la protecció de dades personals

4) Activitats de tractament: selecció de personal

4.1. Aspectes claus a tenir en compte en els processos de selecció de personal

En els processos de selecció de personal existeixen determinades especialitats que demanen una aplicació conscient i curosa de la normativa andorrana de protecció de dades.

Els 5 punts principals a tenir en compte són els següents:

1

L'empresa ha **d'informar** els interessats sobre el tractament de les seves dades personals abans d'iniciar un procés de selecció. La informació ha de ser clara i fàcil d'entendre perquè aquests puguin decidir si volen participar en el procés.

Per exemple: el plec de bases d'un edicte ha de contenir un apartat que informi sobre el tractament de dades que es realitzarà de la documentació presentada.

- Si el currículum es presenta directament per la persona candidata sense haver-se sol·licitat, s'han de fixar procediments d'informació que suposin algun justificant o confirmació que s'han conegut les condicions en què es desenvoluparà el tractament. La informació haurà de donar-se a través del mateix format mitjançant el qual l'empresa ha rebut la informació (per exemple, per correu electrònic, formulari estàndard, bústia, etc.).

2

El tractament de dades personals durant un procés de selecció concret no exigeix el consentiment de la persona candidata. La **base jurídica** és l'execució de mesures precontractuals a petició de la persona interessada (art. 6.1.b de la LQPD).

El tractament serà lícit quan sigui necessari en el context d'un contracte o de la intenció de concloure un contracte. L'empresa només pot recopilar les dades necessàries per a la finalitat del procés de selecció i no pot demanar informació que no sigui rellevant pel lloc de treball.

3

Es consideren **dades personals** les impressions o valoracions subjectives dels quals duen a terme el procés de selecció, per la qual cosa s'ha de garantir la transparència en el tractament d'aquestes dades, incloent-hi la possibilitat de l'exercici dels drets d'accés, rectificació, oposició i supressió.

- **Dades sobre la vida laboral:** és habitual que els ocupadors sol·licitin l'informe de vida laboral a les persones candidates durant el procés de selecció amb la finalitat d'avaluar la seva adequació a les vacants mitjançant la verificació de la seva experiència laboral. La base legal que legitimaria aquest tractament només podria ser l'interès legítim de la pròpia empresa sempre que aquest no prevalgués per sobre els interessos o els drets i les llibertats fonamentals dels candidats.

En aquest context, cal tenir en compte el següent:

- L'extracte de punts de jubilació de la CASS no seria un document vàlid per a aquesta finalitat; tot i que la

informació continguda en aquest document podria servir per la finalitat prevista per l'empresari, s'estaria aportant un excés d'informació innecessari (data de naixement, sexe, punts pagats, base de la cotització, etc.) incomplint així el principi de minimització de dades.

- També cal advertir que la base legitimadora d'aquesta informació no podrà mai ser el consentiment, ja que aquest no seria completament lliure per a la persona treballadora incomplint així amb les condicions del consentiment previstes a l'article 7 de la LQPD.
- L'informe que eventualment es lliuri no ha de ser necessàriament complet, sinó adaptat a l'interès legítim que l'ocupador demostrï (principi de minimització de dades). Un document vàlid podria ser el document acreditatiu de la vida laboral de la CASS. De totes maneres, l'interessat podria anonimitzar aquelles dades que consideri que no són necessàries per a la finalitat de comprovar la seva veracitat i la seva experiència.
- **Categories especials de dades:** els tests psicotècnics, de personalitat o les proves psicològiques són freqüents en les entrevistes de treball i el tractament de dades obtingudes exigeix el consentiment de la persona interessada. Abans de demanar aquest tipus de dades cal analitzar la proporcionalitat del tractament i la base jurídica per al mateix.
 - Les dades obtingudes a partir d'aquestes proves constitueixen dades de salut i, per tant, són especialment sensibles, per la qual cosa exigeixen mesures per garantir la privadesa i la confidencialitat reforçades.
 - La persona candidata, a més de ser informada, té dret

a:

- Accedir als resultats de les proves psicotècniques o psicològiques.
- Conèixer els criteris de selecció utilitzats per l'empresa.
- En canvi, una persona candidata no té dret a accedir als resultats de les altres persones.

L'empresa no pot utilitzar les dades personals per discriminar candidats per raons d'edat, gènere, orientació sexual, religió, etc. Cal garantir un procés de selecció just i basat en criteris objectius i rellevants per al lloc de treball.

- **Decisions automatitzades:** només es podran dur a terme quan siguin necessàries per a la celebració o execució d'un contracte. En la mesura que es tracta d'una excepció a la regla general, aquesta necessitat ha de ser interpretada restrictivament.

Per exemple: és admissible la decisió automatitzada en processos de selecció amb nombrosos candidats per fer un primer garbell excloent els que incompleixen alguna condició o requisit essencial, com l'absència de titulació suficient. No obstant això, no és admissible que les decisions basades en la utilització d'algoritmes i l'elaboració de perfils en el procés de selecció produeixin discriminació. Quan el resultat de la decisió vulneri drets fonamentals, el disseny de l'algoritme ha de ser modificat.

- El procediment ha de preveure algun mecanisme d'intervenció humana si la persona afectada així ho sol·licita.
- En el disseny i la implementació de l'algoritme s'haurà

de fer una avaluació d'impacte (article 32 de la LQPD).

4

Els candidats disposen de ple **exercici dels seus drets** d'accedir a les seves dades personals, rectificar-les si són incorrectes, suprimir-les si ja no són necessàries, limitar-ne el tractament, oposar-se al tractament i sol·licitar-ne la portabilitat. Així mateix, també tenen dret a no ser objecte de decisions individuals automatitzades.

5

L'empresa té l'obligació de tractar les dades personals dels interessats de manera **confidencial** i adoptar mesures de seguretat per evitar-ne la pèrdua, l'ús indegut o l'accés no autoritzat. L'empresa només pot **conservar** les dades personals durant el termini necessari per a la finalitat del tractament, que en aquest cas seria el procés de selecció. Una vegada clos el procés, les dades han de ser eliminades o, si no, bloquejades per impedir-ne l'ús posterior.

Un cop clos el procés de selecció, si la persona candidata no és contractada, desapareix la base jurídica per al tractament de dades, per la qual cosa caldria el seu consentiment per a un tractament futur (per exemple, incorporació a una borsa de treball), tret que l'ocupador pugui demostrar un interès legítim. En cas contrari, s'ha de destruir el currículum i procedir a la supressió i el bloqueig de les dades personals.

4.2. Xarxes socials dels candidats

Les persones candidates i les persones treballadores no estan obligades a permetre la indagació de l'empresari als seus perfils de xarxes socials, ni durant el procés de selecció ni durant l'execució del contracte.

Tot i que el perfil a les xarxes socials d'una persona candidata a una ocupació sigui d'accés públic, l'empresari no pot fer un tractament de les dades obtingudes per aquesta via si no té una base jurídica vàlida. La indagació als perfils de xarxes socials de les persones candidates a una plaça de feina determinada només es justifica si estan relacionats amb finalitats professionals.

El tractament de les dades obtingudes per aquesta via únicament serà possible quan es demostrï que aquest tractament és necessari i pertinent per exercir el treball. La persona treballadora té dret a ser informada sobre aquest tractament.

L'empresa no està legitimada per sol·licitar amistat a persones candidates perquè aquestes, per altres mitjans, proporcionin accés als continguts dels seus perfils. L'empresa tampoc està legitimada per sol·licitar a una persona treballadora o candidata a una feina la informació que aquesta comparteix amb altres persones a través de les xarxes socials.

4.3. Intervenció de tercers en els processos de selecció i contractació

El procés de selecció i contractació no sempre és realitzat directament i íntegra entre interessat i empresari, sinó que a vegades col·laboren altres empreses, com agències de col·locació, empreses dedicades a la selecció de persones treballadores o empreses de treball temporal.

- En el cas de les agències de col·locació i empreses de selecció, aquestes actuaran com a encarregades del tractament quan hagin subscrit prèviament un contracte amb l'empresa que cerca persones

treballadores, que serà la que determinarà les finalitats i els mitjans del tractament.

- L'agència de col·locació localitzarà les persones candidates interessades en aquest lloc i la base jurídica del tractament serà l'article 6.1.b) de la LQPD, en ser necessari per a la subscripció del contracte de treball, i no el consentiment. Una vegada desapareix aquesta base jurídica que legitima el tractament de dades, aquestes han de ser destruïdes o retornades al responsable del tractament, segons s'hagi pactat en el contracte d'encàrrec del tractament, i s'ha de procedir al bloqueig en el primer cas. No obstant això, hauran de ser conservades quan hi hagi una previsió legal que així ho exigeixi. També podran ser conservades si hi ha el consentiment de l'afectat.
- Per contra, en aquells casos en què les agències de col·locació i empreses de selecció contactin amb les persones candidates abans de disposar d'ofertes d'ocupació concretes i, per tant, sense un contracte com a encarregades del tractament prèviament celebrat amb una altra empresa, seran considerades responsables del tractament de les dades de la persona candidata.
- Així mateix, les empreses de treball temporal (ETT) seran responsables del tractament, ja que són ocupadores directes de les persones treballadores.

Finalment, caldrà el consentiment de la persona candidata perquè l'empresa on sol·licita feina cedeixi les seves dades (per exemple, el currículum a una altra, encara que les dues empreses formin part d'un mateix grup empresarial). Així pot succeir en els grups d'empreses quan la persona candidata a una ocupació en una no obtingui el lloc que havia sol·licitat, però hi hagi una vacant en una altra empresa del grup.

5) Activitats de tractament: gestió de recursos humans

5.1. Principis rectors

Les relacions laborals no són una realitat estàtica i poden estar subjectes a canvis sobreenvenuts tant des del punt de vista de la persona treballadora com des de la perspectiva de l'ocupador.

Per exemple: l'empresa decideix instal·lar un sistema de videovigilància. Caldrà informar les persones treballadores de l'existència de les càmeres, de la finalitat de les mateixes i dels terminis de conservació, etc.

Entre d'altres, els principis rectors que regiran la relació laboral i en la gestió de recursos humans hi ha el principi de minimització de dades i de proporcionalitat. Això implica que:

- **Principi de minimització:** les dades han de ser en tots els casos adequades, pertinents i limitades a allò que sigui necessari en relació amb les finalitats per a les quals són tractades. No és lícit el tractament de dades supèrflues o excessives, especialment quan per aquesta via l'ocupador pugui conèixer una altra informació addicional de manera no justificada.
- **Principi de proporcionalitat:** se centra en assegurar que la recopilació i el tractament de dades personals són equilibrats i proporcionals als objectius que es persegueixen.

Per exemple: l'empresa no pot exigir que el treballador cedeixi el seu número de telèfon personal o un correu electrònic. Per molt que la finalitat sigui poder contactar el treballador fora de l'horari laboral existeixen altres vies més moderades i igual d'eficaces per aconseguir-ho com són la posada a disposició d'un instrument de treball (per exemple, un telèfon d'empresa).

5.2. Gestió de nòmines

Les nòmines només han de contenir informació essencial, limitada a la declaració de la renda i deduccions basades en el contracte de treball. Aquesta precaució és necessària, ja que sovint les nòmines són requerides tant per entitats públiques com privades per a diferents tràmits.

Per exemple: les nòmines poden incloure sense voler dades addicionals, com ara el domicili fiscal, la informació del compte bancari per al pagament i, fins i tot, dades sensibles relacionades amb la salut. És essencial garantir que aquestes dades privades no es revelin a persones no autoritzades, tret que hi hagi una finalitat legítima i el consentiment de la persona afectada.



Si bé la transparència retributiva i el seu desglossament pot ser necessària en determinats casos, no s'estén a altres dades personals, encara que apareguin a la nòmina.

A més, és habitual que les empreses confiïn la gestió de la nòmina a assessories externes o empreses de gestió. En aquests casos, l'empresa contractada passa a ser l'encarregada del tractament i s'encarrega del tractament de les dades personals per prestar els serveis de nòmina necessaris. Amb aquesta empresa externa caldrà signar un contracte d'encàrrec de tractament.

5.3. Control laboral

No trobem a la normativa andorrana de relacions laborals una disposició relativa a la capacitat de l'empresari de dur a terme un control laboral més enllà de la planificació horària i el compte d'hores. La normativa sí que preveu la capacitat del responsable de controlar i garantir la integritat dels béns de treball i les eines, però aquesta no es fa extensiva al mesurament del rendiment o al control dels treballadors.

Així, per exemple, la videovigilància en el treball està permesa arran de la necessitat de salvaguardar la integritat dels béns de l'empresa, però les imatges de les càmeres no poden emprar-se per dur a terme un control de l'activitat dels treballadors. Succeeix de la mateixa manera amb la geolocalització: els vehicles d'empresa es poden geolocalitzar sempre que aquestes dades no s'utilitzin per portar un control dels treballadors.

No existint una obligació legal, i no sent aplicable l'excepció del consentiment arran de la manca d'equilibri entre la posició del treballador i de l'empresari, cal entendre que la finalitat de control laboral no és lícita conforme a la normativa andorrana de protecció de dades.

5.4. Tractament de categories especials de dades

Generalment està prohibit el tractament de categories especials de dades personals.

L'article 9.1 de la LQPD indica:

“Es prohibeix el tractament de dades personals que revelin l'origen ètnic o racial, les opinions polítiques, les conviccions religioses o filosòfiques o l'afiliació sindical, i el tractament de dades genètiques, dades biomètriques destinades a identificar de manera unívoca una persona física, dades relatives a la salut o dades relatives a la vida sexual o l'orientació sexual d'una persona física”

Tanmateix, hi ha circumstàncies específiques en què aquest tractament és lícit, tal com s'indica en l'article 9.2 de la LQPD:

Consentiment explícit

Complir obligacions i per exercir els drets específics del responsable del tractament o de la persona interessada, en l'àmbit del dret laboral i de la seguretat i la protecció social

Protegir interessos vitals de la persona interessada o d'una altra persona física, en el supòsit que la persona interessada sigui beneficiària de mesures de suport per a l'exercici de la seva capacitat

Tractament realitzat per una fundació, una associació o qualsevol altre organisme sense ànim de lucre que tingui una finalitat política, filosòfica, religiosa o sindical; i això sempre que el tractament es refereixi exclusivament als membres actuals o antics d'aquests organismes o a persones que hi mantenen contactes regulars en relació amb les seves finalitats, i si les dades personals no es comuniquen fora d'aquests organismes sense el consentiment de les persones interessades

El tractament es refereix a dades personals que la persona interessada ha fet manifestament públiques

El tractament és necessari per formular, exercir o defensar reclamacions, o quan els tribunals actuen en exercici de la seva funció judicial

El tractament és necessari per raons d'un interès públic essencial, que ha de ser proporcional a l'objectiu perseguit, respectar el dret a la protecció de dades i establir mesures adequades i específiques per protegir els interessos i els drets fonamentals de la persona interessada

El tractament és necessari per a finalitats de medicina preventiva o laboral, d'avaluació de la capacitat laboral de la persona interessada, de diagnòstic mèdic, de prestació d'assistència, o de tractament de tipus sanitari o social, o de gestió dels sistemes i els serveis d'assistència sanitària i social, o en virtut d'un contracte amb un professional sanitari sota la seva responsabilitat o subjecte a l'obligació de secret professional

El tractament és necessari per raons d'interès públic en l'àmbit de la salut pública, com la protecció davant d'amenaques transfrontereres greus per a la salut, o per garantir nivells elevats de qualitat i de seguretat de l'assistència sanitària i dels medicaments o productes sanitaris, amb establiment de mesures adequades i específiques per protegir els drets i les llibertats de la

persona interessada, en particular el secret professional. Tanmateix, aquest tipus de tractament de dades requereix precaucions superiors a les ordinàries, i la seva publicació no ha de permetre la identificació de l'interessat (és a dir, dades dissociades)

El tractament és necessari amb finalitats d'arxiu en interès públic, amb finalitats de recerca científica o històrica o amb finalitats estadístiques, proporcionals a l'objectiu perseguit, respectant el dret a la protecció de dades, i establint mesures adequades i específiques per protegir els interessos i els drets fonamentals de la persona

Per tant, cap empresa està legitimada per exigir a la persona treballadora que comuniqui dades personals com:

- Afiliació sindical.
- Creences religioses.
- Ideologia política.
- Orientació sexual.

No obstant això, l'ideari d'algunes entitats com, per exemple, col·legis religiosos, pot incidir en el tractament de categories especials de dades, ja que és possible que s'hagin de tenir en compte a l'hora de valorar la procedència i la improcedència de determinats acomiadaments.

5.5. El tractament de dades biomètriques

L'article 4.17 de la LQPD defineix dades biomètriques com:

“dades personals obtingudes a partir d'un tractament tècnic específic, relatives a les característiques físiques, fisiològiques o conductuals d'una persona física, que permeten o confirmen la identificació única d'aquesta persona, com imatges facials, dades dactiloscòpiques o patrons d'iris”

En aquest context, és essencial diferenciar entre la identificació biomètrica i la verificació o autenticació biomètrica. La identificació consisteix a reconèixer un

individu concret d'un grup comparant les dades de l'individu amb les dades de cada membre del grup (un a diversos).

D'altra banda, la verificació o autenticació és el procés de confirmació de la veritat de la identitat reclamada d'una persona comparant les seves dades únicament amb les dades associades a la identitat reclamada (un a un).

Tenint en compte aquesta distinció i d'acord amb l'article 4 de la LQPD, el concepte de dades biomètriques engloba ambdós casos, és a dir, tant d'identificació com de verificació o autenticació.

Com s'ha vist, no es troba a la normativa andorrana de relacions laborals una disposició relativa a la capacitat de l'empresari de dur a terme un control laboral. No existint una obligació legal, i no sent aplicable l'excepció del consentiment arran de la manca d'equilibri entre la posició del treballador i de l'empresari, la recollida de dades biomètriques del treballador només podria ser lícita si al mateix se li oferís una alternativa menys onerosa per als seus drets que no comportés una recollida de categories especials de dades per complir amb la finalitat pretesa.

Per exemple: si l'empresa vol optar per la instal·lació d'un sistema de fitxatge basat en l'empremta digital dels treballadors, caldrà que l'empresa ofereixi un sistema alternatiu per aquells treballadors que no vulguin cedir les seves dades biomètriques, com seria fixar amb una targeta.

Això es deu al fet que la manca d'alternativa podria suposar una recollida forçosa de categories especials de dades sense que apliqui cap de les excepcions recollides a l'article 9.2 de la LQPD i, per tant, una vulneració directa de la normativa de protecció de dades.

En el cas d'optar per aquest tipus de recollides de dades caldrà:

- El treballador ha de ser informat sobre aquests tractaments en els termes que s'han exposat, així com de les alternatives i les seves conseqüències.

- Els fabricants han d'implementar la protecció de dades des del disseny. Per exemple, els sistemes biomètrics s'han de dissenyar de manera que es pugui revocar l'enllaç d'identitat.
- Les dades biomètriques s'han d'emmagatzemar com a plantilles biomètriques sempre que sigui possible. La plantilla s'ha d'extreure d'una manera que sigui específica per al sistema biomètric en qüestió i no utilitzada per altres responsables del tractament de sistemes similars per tal de garantir que una persona només pugui ser identificada als sistemes biomètrics que tinguin una base jurídica per a aquesta operació.
- L'emmagatzematge s'ha de fer preferentment en un dispositiu personal, abans que acudir a un emmagatzematge centralitzat. S'haurà d'utilitzar una clau d'encriptat específica per als dispositius de lectura per protegir de manera efectiva aquestes dades contra qualsevol accés no autoritzat.
- El sistema biomètric utilitzat i les mesures de seguretat escollides han d'assegurar que no és possible la reutilització de les dades biomètriques en qüestió per a una altra finalitat.
- S'han d'utilitzar mecanismes basats en tecnologies de xifratge per evitar la lectura, còpia, modificació o supressió no autoritzades de dades biomètriques.
- Les dades biomètriques han de ser suprimides quan no es vinculin a la finalitat que en va motivar el tractament i, si fos possible, s'han d'implementar mecanismes automatitzats de supressió de dades.
- Si s'opta per un sistema d'identificació biomètrica, caldrà fer una avaluació d'impacte.

5.6. Registre de la jornada laboral

El registre de jornada suposa un tractament de dades, perquè permeten identificar una persona en concret. Des de la perspectiva del dret a la protecció de dades cal tenir en compte:

- El dret a la protecció de dades no limita les opcions d'una empresa amb relació al sistema de registre horari, tot i que és recomanable que s'adopti el sistema menys invasiu possible. Si s'opta per un sistema basat en la biometria, caldrà aplicar les salvaguardes explicades al punt anterior.
- Les regles de protecció de dades no poden impedir la transmissió de la informació pertinent a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, quan així ho reclami en l'exercici de les seves funcions.
- La persona treballadora té dret a ser informada i, si escau, a exercitar els drets d'accés, rectificació, oposició i supressió, amb independència que el registre sigui més o menys sofisticat.
- El registre de jornada no ha d'incloure més dades personals que les imprescindibles (principi de minimització).
- El registre no pot ser d'accés públic ni estar situat en un lloc visible per a qualssevol persones treballadores, clients o proveïdors.
- Les dades del registre no poden ser utilitzades amb finalitats diferents del control de la jornada de treball (principi de limitació de la finalitat).
- Les mesures de seguretat en els tractaments amb la finalitat del control de jornada depenen del sistema utilitzat i del concret tipus de dades objecte de tractament.

5.7. Eines de treball

Les eines de treball que es donen a treballadors (telèfons, ordinadors, correu electrònic, etc.) són actius de l'empresari i, com a tal, formen part dels béns que

constitueixen el patrimoni de l'empresa. Per tant, l'empresari podrà dur a terme accessos, controls i vigilància sobre els mateixos en base al seu interès legítim sempre que no es vulnerin els drets i llibertats dels treballadors. Cal tenir en compte que, malgrat que siguin eines de treball, és un risc previsible i acceptat que els treballadors poden fer servir dites eines amb finalitats privades.

Per exemple: un treballador dona el correu electrònic d'empresa com a adreça de contacte a l'escola dels seus fills, ja que és el mecanisme més ràpid de localització del qual disposa. A la safata d'entrada del treballadors, doncs, hi ha correus relatius a la seva condició de treballador i correus de l'escola amb qüestions privades com certificats mèdics dels menors o autoritzacions de sortides.

Per tal de garantir aquest respecte a la llibertat i a la privacitat dels treballadors, l'empresari haurà de complir amb una sèrie de criteris:

- **Necessitat i licitud:** l'empresa pot accedir a la informació que el treballador guarda al seu ordinador i/o correu electrònic, sempre que sigui imprescindible per garantir la seguretat de l'empresa o per assegurar que el treballador està complint els deures i les obligacions que se li atribueixen.
- **Minimització de les dades:** en tot cas, les dades recollides han de ser adequadament minimitzades i pseudonimitzades. Així mateix, cal garantir la confidencialitat de la informació. L'empresa ha d'aplicar les mesures tècniques i organitzatives necessàries per assegurar la seguretat i la integritat de les dades dels treballadors, i evitar que caiguin en mans de tercers no autoritzats.
- **Transparència:** per tal de dur a terme aquests accessos o controls no cal que l'empresa sol·liciti el consentiment explícit del treballador. El que sí que és obligatori és el compliment del deure d'informar. És a dir, l'empresa ha d'informar l'empleat sobre l'aplicació d'aquestes mesures de manera clara i transparent.

En el cas de l'accés a l'ordinador d'un treballador acomiadat o d'una persona difunta, hauríem de fixar-nos en la finalitat del tractament i el termini de conservació de dades. La normativa de protecció de dades assenyala que les dades podran ser emmagatzemades durant el temps necessari per complir amb la finalitat per a la qual van ser demanades. En la relació laboral amb un treballador, la finalitat per al tractament és el propi exercici de l'activitat laboral, les condicions del qual queden fixades mitjançant un contracte.

En el cas de l'accés a l'ordinador d'un treballador mort o acomiadat, la relació laboral ja ha estat extingida, no hi ha contracte i, per tant, ja no hi ha una finalitat que legítimi el tractament de les dades.

D'aquesta manera, quan la relació laboral ha estat extinta, l'empresa ha de procedir a la destrucció o la supressió segura de les dades. Això parlant sempre de les dades personals del treballador, respecte a la informació relativa al propi negoci o les seves activitats, l'empresa podrà tenir-hi lliure accés.



Hi ha casos en què es poden emmagatzemar les dades durant un termini més llarg de temps. En concret, quan les dades siguin requerides pels organismes o autoritats pertinents per a la formulació de reclamacions, interposició de denúncies o defensa en processos judicials. En aquests casos, es poden emmagatzemar les dades del treballador acomiadat durant més temps del necessari, però aquestes s'han de mantenir degudament bloquejades.

5.8. Teletreball

En el context del teletreball veurem com les dades personals a protegir seran tant les dades personals que es derivin de l'activitat o negoci pròpia de l'empresa i les dades personals de la pròpia plantilla de l'organització com les persones físiques amb què aquesta es relaciona. En aquest sentit, cal garantir la conformitat amb la LQPD en totes dues dimensions, atenent les

circumstàncies particulars que determina cadascun. Per aconseguir aquest objectiu, cal establir una sèrie de precaucions:

- Implementar polítiques de protecció de dades, en particular, per a l'aplicació dels principis i els drets de protecció de dades adaptades al treball remot.
- Aplicar una gestió de riscos per als drets i les llibertats.
- Aplicar els principis de protecció de dades des del disseny, identificant els nous requisits i redissenyant els processos de teletreball, aplicant-ho a les eines emprades, augmentant la transparència i el control sobre les dades, etc.
- Aplicar els principis de protecció de dades per defecte, configurant correctament les aplicacions per minimitzar les dades personals tractades.
- Implementar mesures de seguretat efectives, orientades a protegir els drets i les llibertats.
- Implementar polítiques de gestió de bretxes de dades personals, amb el propòsit de ser, de nou, més resilients i efectius.

5.9. Comunicació de dades a en grups empresarials

Un grup d'empreses no té personalitat jurídica; cada empresa del grup conserva la seva pròpia identitat jurídica. En conseqüència, cada empresa pot ser responsable del tractament de les dades dels seus empleats si determina de manera independent les finalitats i els mitjans d'aquest tractament. No obstant això, l'empresa del grup que tracta dades per compte d'una altra empresa es considera encarregada del tractament.

Quan es comparteixen dades entre empreses del mateix grup, hi ha d'haver un interès legítim del responsable del tractament o del tercer que rep les dades. Per exemple, els controladors d'un grup empresarial o entitats afiliades a un organisme central poden tenir un interès legítim a compartir dades personals

dins del grup amb finalitats administratives internes, com ara el tractament de dades de clients o empleats. Malgrat això, centralitzar la informació dels empleats sense filtres adequats, concedir un accés sense restriccions, pot violar els drets de protecció de dades, tret que un contracte els designi com a encarregats de tractament de dades.

La determinació de la base legal per al tractament de dades dins dels grups empresarials depèn de factors com l'estructura del grup, la finalitat del tractament de dades i la mobilitat dels empleats dins del grup. Els grups jeràrquics, on l'empresa matriu pren decisions directes, poden requerir informació rellevant dels empleats per a la presa de decisions.

5.10. Extinció de la relació laboral

El dret a la protecció de dades també s'aplica durant la finalització de la relació laboral, i s'han de tenir en compte les consideracions següents:

- La carta d'acomiadament pot contenir dades personals de la persona acomiadada i de tercers rellevants, com ara clients, sempre que sigui adequat i necessari per a la finalitat indicada. No obstant això, no ha d'incloure dades personals supèrflues o irrellevants.
Per exemple: no es permet que l'escrit d'acomiadament inclogui dades personals que l'empresari no té dret a conèixer, sobretot quan es tracta de categories especials de dades personals, com ara diagnòstics mèdics concrets que justifiquen un acomiadament per incompetència.
- S'han d'implementar les mesures de seguretat adequades per evitar l'accés no autoritzat a la carta d'acomiadament. L'enviament de la carta d'acomiadament al destinatari equivocat constitueix una infracció administrativa per part de l'empresari.
- Després de l'extinció de la relació laboral, les dades s'han de bloquejar. Això sense perjudici que l'empresari pot demanar el consentiment de l'empleat per contactar-lo en el futur. L'empresari ha d'informar el

treballador d'aquesta possibilitat, i aquest pot optar per no donar el seu consentiment. Per compartir dades d'un antic ocupador amb un futur ocupador, cal el consentiment explícit del treballador.

En resum, fins i tot durant la finalització de la relació laboral, la normativa de protecció de dades segueix sent aplicable, i els empresaris han de garantir que les dades personals es tracten de manera adequada i legal, amb les mesures de seguretat adequades i amb el respecte dels drets i la privadesa de les persones.

6) Activitats de tractament: salut en el treball

D'acord amb la normativa de relacions laborals, l'empresari està obligat a realitzar una sèrie d'activitats amb l'objectiu primordial de prevenir o minimitzar els riscos laborals. Per aconseguir-ho, esdevé imprescindible tractar les dades personals dels treballadors.

6.1. Bases jurídiques del tractament

El tractament de les dades personals per a la prevenció de riscos laborals es justifica per l'existència d'una relació contractual entre l'empresari i el treballador, que requereix el compliment, desenvolupament i control d'aquestes mesures de prevenció de riscos. El contracte de treball, juntament amb el compliment de la normativa de relacions laborals i la normativa específica de seguretat en el treball, serveixen de base legal per al tractament d'aquestes dades.

L'article 9.2.h) de la LQPD permet la recollida i tractament de dades per a "medicina preventiva o del treball" i "avaluació de la capacitat de treball del treballador", en el benentès que s'han d'observar les garanties i limitacions adequades pel que fa al tipus de dades recollides i el seu potencial ús futur.

Com s'ha vist, una de les principals responsabilitats de l'empresari en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals és la vigilància de la salut dels treballadors. No obstant això, és important destacar que aquesta obligació no és aplicable als treballadors, ja que la participació en les revisions mèdiques iniciades per l'empresari és generalment voluntària i requereix el consentiment explícit del treballador.

Les finalitats essencials de la vigilància de la salut són:

- Avaluar l'impacte de les condicions de treball en el benestar dels treballadors.

- Determinar si l'estat de salut d'un empleat comporta algun risc per a si mateix, altres companys o persones associades a l'empresa.

Amb tot, és fonamental tenir en compte els punts següents:

- El deure d'informació és fonamental, tant pel que fa als resultats de la vigilància de la salut com pel que fa al tractament de les dades.
- S'ha de prestar especial atenció al principi de proporcionalitat, assegurant que només es recullen i s'utilitzen les dades necessàries per a la prevenció.
- La informació obtinguda mitjançant la vigilància de la salut s'ha de limitar a dades relacionades amb l'aptitud laboral i no ha de proporcionar a l'empresari cap informació personal addicional.
- L'accés de l'empresari a la informació mèdica està restringit i no té dret a conèixer el diagnòstic mèdic específic d'un empleat. El seu accés es limita a rebre les conclusions de la vigilància de la salut, que normalment indiquen si el treballador es considera apte o no apte per al lloc de treball, juntament amb qualsevol desglossament necessari de les tasques que es puguin realitzar, així com amb les recomanacions pertinents per adaptació o canvi de posició.
- L'empresa no té dret a accedir a dades de salut més específiques, fins i tot quan es tracti de treballadors que puguin ser especialment sensibles als riscos laborals, com ara treballadores embarassades o persones amb discapacitat.
- Les dades mèdiques dels treballadors d'una empresa que forma part d'un grup empresarial no haurien de ser accessibles per als serveis mèdics de la societat matriu o d'altres empreses del grup si els seus serveis mèdics preventius s'organitzen de manera autònoma.
- Pel que fa al tractament de les dades personals de salut, la LQPD ho permet sense el consentiment de la persona afectada en situacions d'interès públic relacionades amb la salut pública. De la mateixa manera,

quan hi hagi obligacions legals en el lloc de treball derivades d'aquestes situacions de salut pública, es permet el tractament de dades personals de salut (per exemple, la normativa relativa a la prevenció i monitoratge de la COVID-19).

6.2.L'accés a les dades per part de l'empresa i els delegats de prevenció

L'accés a la informació per part de la pròpia empresa i els delegats de prevenció presenta reptes. L'accés a la informació de l'empresa està restringit i, a la pràctica, es limita a determinar l'aptitud o ineptitud del treballador per al lloc de treball. Ara bé, hi haurà casos en què les mesures a prendre per tal de corregir una situació podran inferir o podran fer deduïbles la condició del treballador (no es considerarà, doncs, que el fet de poder deduir la condició del treballador és un accés indegut a la informació).

Per exemple: si un informe recomana que el treballador necessita que els avisos sonors es canviïn per avisos visuals, l'empresa podrà deduir que el treballador té problemes d'audició sense que la recomanació es pugui entendre que vulnera la normativa de protecció de dades.

En general, el consentiment no es considera una base legal vàlida per justificar la cessió de dades mèdiques, especialment en les relacions laborals, ja que els treballadors poden no tenir total llibertat per donar el consentiment lliurement.

Els delegats de prevenció poden accedir a les dades personals relacionades amb danys a la salut si són laborals, únicament amb finalitats de control que li assigni la normativa de salut en el treball, i limitades a les dades necessàries sobre la gravetat i naturalesa del dany.

6.3. Relació entre el responsable de tractament i l'empresa del servei de prevenció

La relació entre l'empresa i el servei de prevenció implica el tractament de dades, especialment les comunicacions de dades relacionades amb els treballadors. Aquestes comunicacions no requereixen del consentiment dels treballadors perquè la base legal del tractament és l'obligació legal de prevenció de riscos laborals.

La condició del responsable del tractament varia segons si es tracta d'un servei de prevenció intern o aliè:

- Si es tracta d'un servei propi, l'empresa serà responsable del tractament de les dades. Hi haurà diferents perfils i poders d'accés a les dades de salut dins l'empresa.
- Per als serveis de prevenció aliens, el prestador extern del servei serà responsable del tractament de les dades si no existeix comunicació de dades entre l'empresari; és a dir, que els treballadors d'una empresa passaran la revisió mèdica en aquell centre i seran els propis treballadors qui entregaran el certificat d'apte o no apte a l'empresari. En altres casos, el servei de prevenció aliè tindrà la consideració d'encarregat de tractament, ja que rebrà un llistat de noms i dades de treballadors per a la realització d'informes mèdics i l'encàrrec consistirà en emetre els informes d'aptitud i portar un històric de la història clínica laboral dels treballadors.

Garantir la total confidencialitat és de màxima importància en la gestió dels serveis de prevenció i els sistemes d'informació han d'incorporar les mesures basades en la implantació de sistemes de registre o registres per controlar i comprovar que l'accés només es concedeix al personal degudament autoritzat i disposa dels permisos necessaris. Així, caldrà una definició precisa de perfils d'accés i funcions per a cada usuari. És fonamental diferenciar entre diversos

perfils d'usuari per limitar l'accés a informació específica en funció dels seus rols i responsabilitats.

Quan es produeix un canvi en el prestador del servei de prevenció es considera comunicació de dades la comunicació de dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors a la nova entitat que assumeix el servei de prevenció. Aquesta comunicació sorgeix de l'obligació de posar en coneixement del nou prestador de serveis les dades de salut rellevants i de l'exigència de mantenir la història clínica laboral.

No obstant això, aquest tractament de dades s'ha d'adherir als principis de minimització i limitació de la finalitat, que comporta:

- Les dades de salut només es poden comunicar al nou servei de prevenció i no a cap altra entitat.
- La comunicació s'ha de fer directament entre els serveis mèdics de les empreses de prevenció corresponents. En conseqüència, vulnera els drets de protecció de dades si el servei de prevenció deixa de lliurar les dades a l'empresari amb la finalitat de remetre-les al nou servei de prevenció.
- Les dades no es poden utilitzar per a cap altra finalitat que no sigui la prevenció de riscos laborals.
- Els treballadors tenen dret a ser informats sobre la comunicació de les seves dades de salut al nou servei de prevenció.
- El servei de prevenció que deixi de facilitar les dades no ha de suprimir-les immediatament, ja que té l'obligació de conservar-les, tal com preveu la normativa laboral.

Seguint aquestes precaucions i adherint-se als principis de protecció de dades, les empreses poden garantir el tractament adequat i lícit de les dades de salut dels treballadors durant un canvi en els proveïdors de serveis de prevenció.

6.4. Accés a la història clínica dels treballadors

La història clínica dels treballadors s'ha d'ajustar a la legislació de protecció de dades i regir-se també pels principis recollits a la normativa que els drets i deures d'usuaris i professionals sanitaris.

El personal sanitari que realitza actuacions de vigilància de la salut té dret a accedir a la informació mèdica derivada d'aquestes actuacions. Aquesta informació passa a formar part de la història clínica laboral del treballador. La responsabilitat del manteniment de la història clínica recau en els centres sanitaris o professionals que realitzen les accions de vigilància de la salut del treballador.

Per salvaguardar els drets dels treballadors, s'han d'establir procediments per garantir l'accés, rectificació i supressió de les seves dades personals. No obstant això, cal tenir en compte certes limitacions, com ara la restricció de l'accés a les notes subjectives del metge o la necessitat de conservar determinades dades segons la normativa sanitària.

Tot el personal que accedeix a les dades de la història clínica com a part de les seves funcions professionals està obligat al deure de secret, garantint la confidencialitat del pacient. En adherir-se a aquestes normatives i directrius, els centres sanitaris poden mantenir la privadesa i la seguretat de les dades mèdiques dels treballadors alhora que permeten l'accés adequat als professionals sanitaris autoritzats amb la finalitat de proporcionar una atenció adequada i garantir la seguretat i salut laboral.

7) Conclusions

En l'era digital actual, les dades personals s'han convertit en un actiu inestimable i les organitzacions han de prioritzar la seva protecció, especialment quan es tracta d'informació sensible sobre els seus empleats. Salvaguardar les dades personals en un entorn de treball no és només una responsabilitat ètica, sinó també una obligació legal que garanteix la confiança, la privadesa i la seguretat tant dels empleats com de l'organització.

Aquesta guia ha destacat la importància de protegir les dades personals i tractar-les d'acord amb les lleis de protecció de dades per defensar els drets fonamentals i mantenir un entorn de treball sostenible i fiable.

A més, garantir la protecció de dades en el lloc de treball reforça el vincle de confiança entre empresaris i empleats. La confiança és la pedra angular d'un entorn de treball saludable i, quan els empleats saben que les seves dades personals es gestionen de manera responsable, és més probable que tinguin fe en el lideratge i els valors de l'organització. Aquesta confiança, al seu torn, condueix a una major lleialtat, productivitat i satisfacció laboral dels empleats, contribuint a l'èxit global de l'organització.

Complir amb el marc legal de protecció de dades no és només una opció, sinó també un requisit obligatori. Les organitzacions que no compleixen aquestes lleis s'enfronten a greus sancions i danys a la reputació.

En conclusió, salvaguardar les dades personals dels empleats en un entorn de treball i tractar-les d'acord amb les lleis de protecció de dades són aspectes essencials de la gestió d'una organització responsable i ètica. La importància de la protecció de dades no es pot exagerar, ja que afecta directament la privadesa dels empleats, la confiança de l'organització i la reputació general de la marca.

8) Preguntes freqüents

- **Els justificants d'absència laboral poden contenir dades de salut?**

L'article 5 de la LQPD recull els principis que s'han de respectar en relació amb el tractament de les dades personals. Un d'aquests principis és el de la minimització de dades.

No hi ha cap llei que habiliti l'empresari a tractar les dades de salut dels treballadors o familiars dels mateixos. Per tant, **només es podrien tractar aquestes dades de salut amb el consentiment explícit dels afectats.**

Cal tenir en compte que el justificant que assenyali que l'absència laboral és deguda a una visita mèdica, hospitalització o a una intervenció quirúrgica sense hospitalització no tindrà la consideració de dada de salut.

- **Es poden sol·licitar els antecedents penals per a un lloc de treball?**

La LQPD estableix a l'article 10 que les dades personals relatives a condemnes i infraccions penals, o mesures de seguretat connexes, ha de cenyir-se estrictament a les dades que siguin necessàries i només es pot dur a terme quan ho autoritza la Llei o sota la supervisió de les autoritats públiques, amb salvaguardes adequades acompanyades de mesures de caràcter tècnic i organitzatiu. Únicament es pot portar un registre complet de les dades referides a condemnes i infraccions penals sota el control de les autoritats públiques competents en la matèria.

Per tant, **no és legalment possible exigir als candidats a un lloc de treball un certificat d'antecedents penals**, que no pot ser objecte de

tractament **excepte en els supòsits excepcionals** en què, autoritzats per una llei i amb les garanties degudes, es contempli aquesta mesura o bé aquest tractament de dades es faci sota el control de les autoritats públiques competents en la matèria i així ho reculli una norma que els hi sigui d'aplicació.

En aquest sentit existeixen normatives específiques que ho contemplen, per exemple, la llei qualificada dels drets dels infants i els adolescents té una disposició que indica que per accedir i exercir professions que comportin el contacte habitual amb els infants i els adolescents o que puguin tenir accés a dades personals i imatges d'infants o adolescents, els professionals han de demostrar que no tenen antecedents penals per delictes contra la llibertat sexual.

Altre exemple el trobem a la llei de funció pública que especifica que, un dels requisits que s'ha de complir per ser admès en els processos selectius de personal funcionari o de treballadors públics és el d'acreditar no estar en possessió d'antecedents penals per a determinades categories de delictes quan la naturalesa del lloc de treball ho aconselli.

Un exemple d'autoritat pública competent en la matèria i que li sigui d'aplicació una norma, trobem al servei d'immigració que pot sol·licitar el certificat d'antecedents penals perquè està autoritzat per la llei qualificada d'immigració que li és d'aplicació. En aquest context cal destacar que la llei d'immigració preveu la sol·licitud d'aquests certificats d'antecedents penals per a les autoritzacions d'immigració amb la finalitat de comprovar que la persona sol·licitant no pot representar un risc per a la seguretat de l'Estat, de les persones o dels béns, ni per a l'ordre públic.

En conseqüència, només resultarà conforme al que estableix la LQPD la sol·licitud d'un certificat d'antecedents penals a les persones que es

contractin per una entitat en cas que una norma prevegi aquesta mesura o una autoritat pública competent en la matèria i així ho reculli una norma que li sigui d'aplicació, altrament, aquesta resultaria contrària al que regula la normativa de protecció de dades.

- **Es pot instal·lar GPS als cotxes d'empresa que utilitzen els treballadors?**

La instal·lació de dispositius de geolocalització GPS comporta un risc a la integritat dels drets i les llibertats de les persones i per tant, convé determinar les condicions necessàries per tal de fer ús d'aquests.

Un dispositiu de geolocalització pot utilitzar-se en base diferents finalitats com poden ser la millora de seguretat de les persones o les mercaderies; una gestió eficient del personal i els vehicles; el control d'una prestació de serveis; o, en el cas que no hi hagi una altre mesura menys lesiva disponible, per controlar el temps de treball (aquesta última però és una finalitat molt excepcional ja que existeixen altres formes de controlar la jornada laboral de treballadors que no suposen un risc tant elevat a la integritat del seu dret a la privacitat).

Tot i que la llei de relacions laborals preveu la planificació horària i compte d'hores a l'efecte de control i la mateixa norma emmarca els límits i mecanismes per fer-ho, l'ús de la geolocalització per a aquesta finalitat comportaria un tractament excessiu.

Tampoc seria vàlid el consentiment ja que el desequilibri entre la relació de l'empresari i el treballador, no permetria complir amb una de les condicions que ha de tenir el consentiment segons l'article 7 de la LQPD, que aquest pugui expressar-se de forma lliure.

La base que podria legitimar aquest tractament de dades personals per aquestes finalitats, segons l'article 6 de la LQPD, seria l'execució d'un contracte, tot i així, l'empresa hauria de

justificar els motius pels quals l'ús d'aquests dispositius és necessari i explicar la dificultat de complir amb la finalitat amb altres mecanismes menys lesius.

Cal recordar que optar per un recurs com són els dispositius de geolocalització no podrà portar mai a un control permanent del treballador. Per aquest motiu es recomana sempre que es dispositius de geolocalització s'apaguin fora de l'horari laboral.

La instal·lació d'aquests tipus de dispositius:

- S'ha d'acompanyar de mesures de seguretat que limitin l'accés a les dades a les persones autoritzades.
 - Cal determinar un termini de conservació de les dades recollides (mai superior a dos mesos).
 - L'empresari ha d'informar de forma expressa, clara i inequívoca als treballadors amb caràcter previ al tractament de dades de geolocalització i si així s'ha acordat en el contracte sobre l'existència, les característiques dels dispositius GPS, les finalitats per les quals s'ha instal·lat, la durada de conservació de les dades i tot el que preveu l'article 16 de la LQPD. Igualment, els informaran sobre el possible exercici dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió.
- **Quant de temps pot una empresa guardar un CV?**

L'empresa té l'obligació de tractar les dades personals dels interessats de manera confidencial i adoptar mesures de seguretat per evitar-ne la pèrdua, ús indegut o accés no autoritzat. **L'empresa només pot conservar les dades dels candidats durant el termini necessari per a la finalitat del tractament, és a dir, el procés de selecció.** Una vegada clou el procés, les dades han de ser eliminades

o bloquejades per impedir-ne l'ús posterior. Un cop clos el procés de selecció, si la persona candidata no és contractada, desapareix la base jurídica per al tractament de dades, fet pel qual, i sempre que l'ocupador no pugui demostrar un interès legítim, cal el seu consentiment per a un tractament futur. En cas contrari, s'ha de destruir el currículum i procedir a la supressió i el bloqueig de les dades personals.

- **Es poden demanar referències a altres empreses?**

Donar referències laborals suposa una cessió de dades personals que resulta innecessària per a l'exercici del nou lloc de treball, és a dir, que no es pot justificar ni sota l'interès legítim ni cap de la resta de supòsits de l'article 6 de la LQPD, per la qual cosa **només podria fer-se a través del consentiment exprés de l'ex-treballador**.

Tant per demanar com per donar referències laborals d'un candidat, les empreses han de comptar amb el consentiment de l'ex-treballador, cosa que es pot fer mitjançant una clàusula al contracte, a la part relativa a la protecció de dades o, quan el treballador finalitzi la relació laboral, signar un consentiment per fer-ho.

- **Es pot demanar l'extracte de punts de la CASS?**

No. Tot i que la informació continguda en aquest document pot servir perquè l'empresari conegui les dades de la vida laboral del treballador amb la finalitat d'avaluar la seva adequació a les vacants, es produiria una aportació d'excés d'informació innecessària, ja que també hi ha dades sobre la data de naixement, sexe, punts pagats, base de la cotització, etc.

Annex 1 - Model de clàusula contractual de confidencialitat



L'APDA proporciona aquests models amb l'objectiu de donar orientacions sobre el seu contingut. En cap cas, són models definitius. Es tracta de models genèrics que cada responsable/encarregat de tractament de dades haurà d'adaptar a les seves casuístiques i especificitats particulars.

X. CLÀUSULA DE CONFIDENCIALITAT

(Nom del/de la treballador/a) es compromet expressament a guardar secret respecte a tota aquella informació i material que hagi conegut i que se li ha lliurat com a conseqüència del present contracte laboral i en qualitat de treballador/a a compte de *(Nom del responsable de tractament)*.

En conseqüència, el/la TREBALLADOR/A s'obliga a tractar la informació confidencial amb la màxima confidencialitat i discreció i, per tant, a no comunicar ni revelar aquesta informació a terceres persones alienes a *(Nom del responsable)*.

Als efectes del compliment de la present clàusula de confidencialitat, té caràcter d'informació confidencial *(qualsevol informació de caràcter personal, professional, jurídic, tècnic, empresarial, econòmic, comercial, informàtic o tecnològic relacionada amb l'activitat de (Nom del responsable), incloses dades de caràcter personal, documents, informes, contractes, informacions i/o comunicacions verbals, arxius i fitxers electrònics, imatges ja siguin originals, còpies o fotocòpies que es trobin i/o siguin titularitat de (Nom del responsable).*

- *(especificar quin tipus de dades quedaran protegides per aquest acord)*

La informació confidencial a la que es dona accés al/a la TREBALLADOR/A podrà tractar-se amb la finalitat única i exclusiva de complir amb les obligacions i tasques descrites en el present contracte laboral. Altres obligacions del/de la treballador/a respecte a aquesta informació confidencial són:

- *Especificar obligacions concretes. Per exemple:*

- *Entendre el grau de privacitat de la informació que tracten i, per tant, la seva obligació de mantenir el secret d'aquesta informació.*
- *Fer ús de les dades únicament per a les finalitats per a les quals han estat recollides.*
- *No divulgar les contrasenyes que tinguin per accedir tant als sistemes informàtics com als fitxers que continguin dades de caràcter personal.*
- *No utilitzar amb finalitats privades els sistemes informàtics de l'empresa, sense autorització de (Nom del responsable).*
- *Etc.*

L'obligació de confidencialitat es mantindrà en vigor durant tota la vigència del contracte i subsistirà fins i tot després de concloure les funcions en el marc de les quals ha tingut accés a la informació confidencial o conclou la relació laboral amb *(Nom del responsable)*.

L'ús o accés indegut, o la violació parcial o total de la present clàusula de confidencialitat suposarà les sancions disciplinàries següents:

- *(Especificar. Per exemple, acomiadament disciplinari, penalitzacions econòmiques, etc)*

Aquestes sancions no impediran la interposició d'accions addicionals de responsabilitat civil o penal que puguin derivar-se atenent a la gravetat dels fets contra el/la TREBALLADOR/A.

Annex 2 - Model de clàusula de protecció de dades en contractes laborals



L'APDA proporciona aquests models amb l'objectiu de donar orientacions sobre el seu contingut. En cap cas, són models definitius. Es tracta de models genèrics que cada responsable/encarregat de tractament de dades haurà d'adaptar a les seves casuístiques i especificitats particulars.

x. CLÀUSULA DE PROTECCIÓ DE DADES

(Nom del responsable de tractament), amb domicili a *(adreça)*, *(i amb Delegat de Protecció de Dades amb adreça X)* us informa que les dades personals que faciliteu al llarg de la relació contractual aquí definida seran tractades amb les finalitats següents:

- Gestió de recursos humans. Les dades que se us demanen són necessàries, i la negativa a proporcionar-les impedirà la possibilitat de formalitzar la relació desitjada. La base legitimadora per al tractament és el present contracte. Amb aquesta finalitat, *(Nom responsable de tractament)* podrà cedir les seves dades personals a tercers amb la finalitat de donar compliment a les obligacions de caràcter legal o contractual relacionades amb el desenvolupament de l'activitat laboral. Les vostres dades personals es conservaran als nostres fitxers mentre es mantingui la relació que us uneix amb el responsable del tractament, així com durant el termini legal en què es pugui exigir algun tipus de responsabilitat derivada de la relació. Que les dades no es transferiran fora del territori andorrà. *(En cas de que sí, modificar redactat)*.
- *Altres Finalitats. Dades recollides. Base legitimadora. Comunicació de dades a tercers i/o transferències internacionals. Conservació.*

(De ser obligats a tenir RAT d'acord amb l'article 34 de la LQPD) Per a més informació podeu accedir al nostre Registre d'Activitats de Tractament

mitjançant una sol·licitud adreçada a *(Delegat de Protecció de Dades / Responsable de tractament)* o visitant el següent enllaç *(link)*.

Per a l'exercici dels drets d'accés, rectificació, supressió o oposició al tractament de les vostres dades, així com dels drets de limitació del tractament i a la portabilitat de les vostres dades personals, podeu adreçar-vos a *(Delegat de Protecció de Dades / Responsable de tractament)* mitjançant l'enviament d'un correu postal o electrònic a l'adreça *(adreça)*. En aquesta comunicació s'haurà d'indicar el dret que vol exercitar, i cal acreditar la identitat de l'interessat. *(Si s'opta per un altre mecanisme o forma d'exercici de drets, s'ha d'especificar)*.

En tot cas, el dret d'oposició només es pot exercir en relació amb els tractaments de dades per a una finalitat diferent de la gestió de recursos humans. *(Si s'opta per un altre mecanisme o forma d'exercici de drets, s'ha d'especificar)*.

També us informem del vostre dret a presentar una reclamació davant l'Agència Andorrana de Protecció de Dades (www.apda.ad), si considereu que en el tractament de les vostres dades no s'estan respectant els vostres drets.

Finalment, us informem que no existeixen decisions automatitzades sobre les dades aquí cedides *(en cas que sí que existeixin, cal canviar el redactat i informar, com a mínim, de la lògica aplicada en aquestes decisions i de les conseqüències per a la persona interessada)*.



C/ Dr. Vilanova, 15-17

Nova seu del Consell General, planta -5

AD500 Andorra la Vella

Principat d'Andorra

☎ + (376) 808115

✉ apda@apda.ad

🐦 @AndorraDPA

🌐 www.apda.ad

AGÈNCIA ANDORRANA DE PROTECCIÓ DE DADES



Agència Andorrana
de Protecció de Dades