

**G.E.I.E.S.**

GRUPO ESTATAL DE INTERVENCIÓN  
EN EMERGENCIAS SOCIALES

---

**CUESTIONES FRECUENTES  
EN RELACIÓN AL TRATAMIENTO DE DATOS  
PERSONALES DEL PERSONAL EMPLEADO**

**ANTE LA SITUACIÓN DE  
EMERGENCIA SANITARIA  
DERIVADA DEL COVID-19**

---

16-03-2020

 Consejo General  
del Trabajo Social

DOCUMENTO ELABORADO POR

 **ticdatum**

## CUESTIONES FRECUENTES EN RELACIÓN AL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL PERSONAL EMPLEADO ANTE LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19

La inquietud ante la crisis generada por el COVID19 ha provocado que el Estado lance las primeras acciones en materia tributaria dónde tendrá especial incidencia propuestas para ayudar a personas profesionales autónomas, asalariadas y empresas previendo también fórmulas para priorizar los expedientes temporales y evitar planes de despido traumáticos.

Además de dichas medidas será especialmente importante poder adoptar medidas flexibles urgentes tales como teletrabajo, turnos de trabajo, traslado provisional, distribución irregular de la jornada, adaptar protocolos de higiene más rigurosos o establecer medidas específicas para los trabajadores y trabajadoras.

Así, y con el objetivo de reducir el número de personas expuestas, el Consejo de las Relaciones Laborales recomendó, el pasado 9 de marzo, revisar estas medidas de flexibilidad en el trabajo, para acordar bolsas horarias para flexibilizar y adaptarse a la situación, sistemas de permisos que permitan el ajuste de carga de trabajo, establecer reglas de compensación por el período de reorganización del tiempo de trabajo, readaptar el calendario laboral, reprogramar actividades o reuniones presenciales o ajustes de producción.

Además, y siendo numerosas consultas que la ciudadanía en general y las organizaciones en particular está remitiendo a la Agencia Española de Protección de Datos en este contexto de emergencia esta autoridad de control ha reunido un conjunto de cuestiones expresando su posición al respecto del cumplimiento de la normativa de protección de datos en el ámbito laboral.

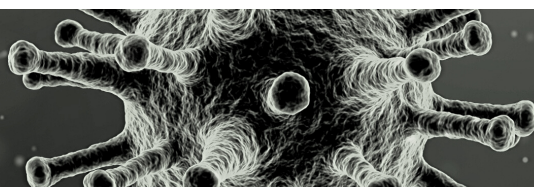
A los efectos de coadyuvar a su divulgación a continuación se plasman dichas cuestiones y el criterio de la autoridad de control en esta materia.

### **1. ¿Pueden las empresas tratar la información de si las personas trabajadoras están infectadas del coronavirus?**

En aplicación de lo establecido en la normativa sanitaria, laboral y, en particular, de prevención de riesgos laborales, empleadores y empleadoras podrán tratar, de acuerdo con dicha normativa y con las garantías que establecen, los datos del personal necesarios para garantizar su salud y adoptar las medidas necesarias por las autoridades competentes, lo que incluye igualmente asegurar el derecho a la protección de la salud del resto del personal y evitar los contagios en el seno de la empresa y/o centros de trabajo que puedan propagar la enfermedad al conjunto de la población.

La empresa podrá conocer si la persona trabajadora está infectada o no, para diseñar a través de su servicio de prevención los planes de contingencia que sean necesarios, o que hayan sido previstos por las autoridades sanitarias.

Esa información también puede ser obtenida mediante preguntas al personal. Sin embargo, las preguntas deberían limitarse exclusivamente a indagar sobre la existencia de síntomas, o si la persona trabajadora ha sido diagnosticada como contagiada, o sujeta a cuarentena.



Resultaría contrario al principio de minimización de datos la circulación de cuestionarios de salud extensos y detallados, o que incluyan preguntas no relacionadas con la enfermedad.

## **2. ¿Pueden transmitir esa información al personal de la empresa?**

Esta información debería proporcionarse sin identificar a la persona afectada a fin de mantener su privacidad, si bien, podría transmitirse a requerimiento de las autoridades competentes, en particular las sanitarias.

La información debe proporcionarse respetando los principios de finalidad y proporcionalidad y siempre dentro de lo establecido en las recomendaciones o instrucciones emitidas por las autoridades competentes, en particular las sanitarias. Por ejemplo, si es posible alcanzar la finalidad de protección de la salud del personal divulgando la existencia de un contagio, pero sin especificar la identidad de la persona contagiada, debería procederse de ese modo. Si, por el contrario, ese objetivo no puede conseguirse con información parcial, o la práctica es desaconsejada por las autoridades competentes, en particular las sanitarias, podría proporcionarse la información identificativa.

## **3. ¿Se puede pedir a las personas trabajadoras y visitantes ajenos a la empresa datos sobre países que hayan visitado anteriormente, o si presentan sintomatología relacionada con el coronavirus?**

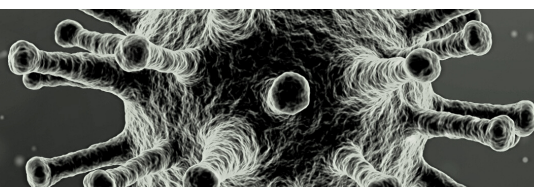
Con independencia de que las autoridades competentes, en particular las sanitarias, establezcan estas medidas por una cuestión de salud pública y que así lo comuniquen a los centros de trabajo, los empleadores y empleadoras tienen la obligación legal de proteger la salud de las personas trabajadoras y mantener el lugar de trabajo libre de riesgos sanitarios, por lo que estaría justificada la solicitud de información a personal empleado y personas visitantes externas sobre síntomas o factores de riesgo sin necesidad de pedir su consentimiento explícito (Reglamento General Europeo de Protección de Datos y Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

La información a solicitar debería responder al principio de proporcionalidad y limitarse exclusivamente a preguntar por visitas a países de alta prevalencia del virus y en el marco temporal de incubación de la enfermedad, las últimas 2 semanas, o si se tiene alguno de los síntomas de la enfermedad.

Resultaría contrario al principio de minimización de datos la utilización de cuestionarios de salud extensos y detallados, o que incluyan preguntas no relacionadas con la enfermedad.

## **4. ¿Se pueden tratar los datos de salud de las personas trabajadoras relacionados con el coronavirus?**

Para cumplir las decisiones sobre la pandemia de coronavirus que adopten las autoridades competentes, en particular las sanitarias, la normativa de protección de datos no debería utilizarse para obstaculizar o limitar la efectividad de las medidas que adopten dichas autoridades, en la lucha contra la pandemia.





La normativa de protección de datos permite adoptar las medidas que sean necesarias para salvaguardar los intereses vitales de las personas físicas, el interés público esencial en el ámbito de la salud, la realización de diagnósticos médicos, o el cumplimiento de obligaciones legales en el ámbito laboral, incluido el tratamiento de datos de salud sin necesidad de contar con el consentimiento explícito el afectado.

En todo caso, el tratamiento de estos datos debe observar los principios establecidos en el RGPD, en particular los de minimización, limitación de la finalidad y minimización de la conservación.

## **5. En caso de cuarentena preventiva o estar afectado por el coronavirus, ¿el trabajador o trabajadora tiene obligación de informar a su empresa empleadora de esta circunstancia?**

Las y los trabajadores que, tras haber tenido contacto con un caso de coronavirus, pudieran estar afectados por dicha enfermedad y que, por aplicación de los protocolos establecidos por las autoridades sanitarias competentes, se ven sometidos al correspondiente aislamiento preventivo para evitar los riesgos de contagio derivados de dicha situación hasta tanto se disponga del correspondiente diagnóstico, deberán informar a su empresa y al servicio de prevención o, en su caso, a las personas delegadas de prevención (Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

La persona trabajadora en situación de baja por enfermedad no tiene obligación de informar sobre la razón de la baja a la empresa, sin embargo, este derecho individual puede ceder frente a la defensa de otros derechos como el derecho a la protección de la salud del colectivo de trabajadores en situaciones de pandemia y, más en general, la defensa de la salud de toda la población.

## **6. ¿El personal de seguridad puede tomar la temperatura al trabajadoras y trabajadores con el fin de detectar casos coronavirus?**

Verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para ellas mismas, para el resto del personal, o para otras personas relacionadas con la empresa constituye una medida relacionada con la vigilancia de la salud del personal que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta obligatoria para la empresa y debería ser realizada por personal sanitario.

En todo caso, el tratamiento de los datos obtenidos a partir de las tomas de temperatura debe respetar la normativa de protección de datos y, por ello y entre otras obligaciones, debe obedecer a la finalidad específica de contener la propagación del coronavirus, limitarse a esa finalidad y no extenderse a otras distintas, y mantenidos no más del tiempo necesario para la finalidad para la que se recaban.

D<sup>a</sup> Ana I. Martín Ramos, Exmagistrada, Abogada especializada en protección de datos  
D. Iñaki Pariente de Prada, ExDirector de la Agencia Vasca de Protección de Datos,  
abogado especializado en protección de datos

