

## GUÍA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS EN LAS RELACIONES LABORALES

La Agencia Española de Protección de Datos (la “AEPD”) ha publicado una [guía](#) sobre protección de datos en las relaciones laborales (la “Guía”). La Guía aborda de forma sistemática y comprensiva las principales cuestiones de protección de datos personales que surgen para las empresas desde el inicio hasta el fin de su relación con las personas trabajadoras, así como la posición e interpretación de la AEPD respecto de cada una de ellas.

El resumen elaborado a continuación no pretende ser comprensivo de todos los aspectos analizados por la Guía, sino que identifica algunas de las cuestiones que, en nuestra experiencia, o bien son novedosas, o bien se refieren a cuestiones que históricamente han generado mayores dudas en su implantación.

### 1. OBLIGACIÓN DE TRANSPARENCIA

Se recuerda la relevancia de la información a las personas trabajadoras respecto del tratamiento de los datos y, entre otras cuestiones, se recomienda la aproximación en [información por capas](#).

### 2. ANÁLISIS DE LAS BASES DE LEGITIMACIÓN Y, EN PARTICULAR, DEL CONSENTIMIENTO

La Guía identifica sin grandes novedades las principales bases de legitimación aplicables en las relaciones laborales, entre las que destaca la ejecución del contrato de trabajo. No obstante, también se identifican otras, como el cumplimiento de obligaciones legales, el interés legítimo empresarial —con especial mención del artículo 19.1 LOPDGDD— y la protección de intereses vitales de la persona trabajadora.

Sí es relevante el hecho de que la Guía confirma la aproximación restrictiva al consentimiento de la persona trabajadora como base lícita del tratamiento. En este sentido y en línea con lo ya apuntado por el Comité Europeo de Protección de Datos en el pasado, la Guía señala que, “el consentimiento del afectado no es válido cuando se proporciona en un contexto de «desequilibrio claro entre el interesado y el responsable del tratamiento»” y que “la posición de desequilibrio entre la empresa y la persona trabajadora exige extremar las cautelas y, en particular, el respeto a los principios de proporcionalidad y

de limitación de la finalidad”. Por tanto, aunque no se descarta completamente la viabilidad del consentimiento en el ámbito laboral, sí se somete a determinadas restricciones —la no existencia de desequilibrio— y a la adopción de cautelas reforzadas. Esta aproximación restrictiva se ejemplifica en la Guía en diversos supuestos, como cuando se señala que el consentimiento no sería una base adecuada para obtener el informe de vida laboral de las personas candidatas.

### 3. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

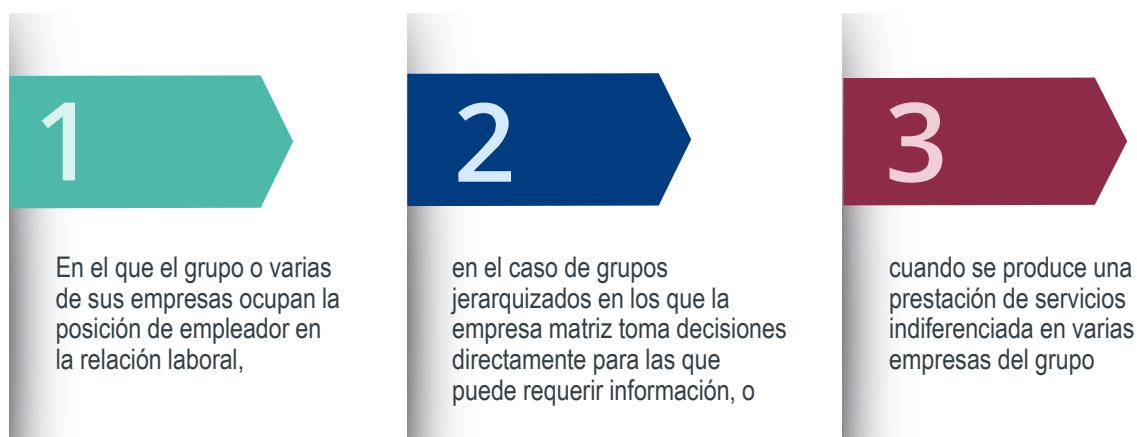
Además del reconocimiento que se hace de los derechos específicos de protección de datos en el contexto laboral, la Guía señala algunas cuestiones de interés. Por ejemplo, en materia del **derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas**, la Guía recuerda que no será aplicable cuando la decisión automatizada sea necesaria para la celebración o ejecución del contrato, se base en consentimiento explícito o esté autorizada por ley.

### 4. TRATAMIENTO DE DATOS ENTRE EMPRESAS DEL GRUPO Y COMUNICACIONES DE DATOS

La Guía precisa que el grupo de empresas no constituye una persona jurídica, sino que cada empresa del grupo es considerada responsable autónomo del tratamiento de los datos de las personas trabajadoras. Por tanto, la regla general es que la comunicación de los datos entre empresas del mismo grupo exigirá acreditar un interés legítimo del responsable inicial del tratamiento —generalmente el empleador— o del tercero al que se comunican los datos —p. ej., la matriz del grupo—.

En esta línea, se remarca que no sería acorde a derecho una organización interna de un grupo empresarial que centralice la información de todas las personas trabajadoras en un solo fichero gestionado de forma indistinta y sin medidas (p. ej., controles y limitaciones de acceso).

La Guía es de utilidad al reconocer algunas realidades empresariales en las que la comunicación intragrupo podría resultar lícita. Este es el caso, por ejemplo,



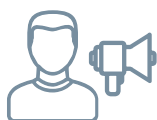
La base jurídica sería generalmente el propio contrato de trabajo, pero se recuerda que la persona trabajadora debe ser informada y que los grupos empresariales deberán adoptar medidas de minimización de las comunicaciones de los datos a lo que sea necesario.

Si bien estas consideraciones son de gran utilidad para aportar seguridad jurídica a situaciones habituales en la realidad empresarial, se echa de menos alguna mención específica en la Guía a los grupos empresariales de naturaleza internacional, incluidas las cuestiones relativas a la licitud de transferencias internacionales en estos contextos.

La Guía se refiere a —y reconoce también— la licitud de la comunicación de datos de las personas trabajadoras entre empresas en otros supuesto habituales, como cuando se produce una sucesión de empresa o subrogación empresarial, o en los casos en los que una cadena de subcontratación entre empresas genera responsabilidades solidarias o subsidiarias a la empresa principal.

## 5. PRINCIPIO DE MINIMIZACIÓN

A lo largo de toda la Guía la AEPD hace hincapié en la necesidad de que el empleador cumpla con el **principio de minimización** en el tratamiento de los datos de los empleados. Entre las cuestiones más relevantes que señala a este respecto, destacamos las siguientes:



Se señala que el **nombre de usuario en redes sociales** u otros servicios digitales no es un dato imprescindible para la ejecución de la relación laboral, por lo que si se quiere tratar bajo el amparo de otra base, como el interés legítimo, será necesario un análisis de ponderación.



Si el empleador desea tratar **datos de localización y contacto de la persona trabajadora** (p.ej., domicilio o correo electrónico personal), no puede basar el tratamiento en la ejecución del contrato, sino que debe fundarlo en otra base de legitimación, como el interés legítimo sujeto al test de proporcionalidad “*caso a caso*”.



Criterio similar se aplica si se desean tratar **datos de personas allegadas para emergencias**, cuyo tratamiento sujeta la Guía al consentimiento de la persona trabajadora (no de los terceros allegados).



La Guía no considera lícita la cesión genérica por la persona trabajadora de sus **derechos de imagen** salvo que el uso de la imagen sea necesaria para la ejecución del contrato (p.ej., *telemarketing* en el que las video llamadas se han establecido en el contrato de trabajo).

## 6. DEBER DE SECRETO Y SEGURIDAD

Es destacable, por ejemplo, cómo la Guía recomienda que los empleadores implanten programas de formación y medidas de advertencia a las personas trabajadoras respecto a la obligación de mantener

confidenciales los datos, incluso a funciones y personas trabajadoras sin relación directa con los sistemas de información y tratamiento de datos, si pueden “poner en peligro” de alguna manera el secreto o seguridad de los datos (p. ej., personal de limpieza).

## 7. ALGUNAS CUESTIONES RELEVANTES EN RELACIÓN CON TRATAMIENTOS ESPECÍFICOS

La Guía aborda de forma sistemática y completa los principales tratamientos de datos que pueden realizarse a lo largo de la vida laboral.

---

**Selección y contratación.** Además de recordar la relevancia del cumplimiento del deber de información y del diseño de procedimientos de recepción de CV que permitan dicho cumplimiento (p. ej., formularios con cláusulas informativas), se destaca la necesidad de minimizar la información solicitada. Por ejemplo, se limitan, tal como venía manifestando la AEPD, los supuestos en los que pueden solicitarse **antecedentes penales** a los casos específicos en los que una ley lo prevea.

Otra consideración relevante de la Guía es la que se realiza sobre las restricciones a la consulta por el empleador de los **perfiles de redes sociales** de las personas candidatas o la prohibición de solicitar en esas redes la amistad de la persona candidata.

Por último, destacamos la manifestación de la Guía de que es necesario el consentimiento de la persona candidata para que la **empresa ceda el CV a otra**, incluso dentro del grupo empresarial.

---

**Categorías especiales de datos.** La AEPD parte del carácter voluntario de los **reconocimientos médicos**, que sienta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y pone de manifiesto que, salvo que existan excepciones legales que obliguen a su realización, en cualquiera de estos dos casos, el tratamiento de los datos no requerirá un consentimiento de protección de datos separado. No obstante, esta conclusión no se extrae fácilmente de la Guía, que incluye algunas precisiones que hubieran requerido de mayor clarificación en materia de legitimación del tratamiento.. También son relevantes las consideraciones respecto al tratamiento de datos de **pruebas psicotécnicas o psicológicas**, que requieren consentimiento, o la prohibición de realización de **test genéticos**.

En relación con el tratamiento de **datos biométricos**, la Guía distingue entre los procedimientos de autenticación y los de identificación biométrica, y señala los requisitos para la licitud de su implantación. Destaca la recomendación de la AEPD respecto al uso del sistema de autenticación biométrica —por ejemplo, en **control de acceso a edificios**— basados en la lectura de datos biométricos almacenados de forma cifrada y en plantillas conservadas por la persona trabajadora.

---

**Tratamiento y publicación de datos de productividad.** La Guía identifica los requisitos de minimización y proporcionalidad que deben cumplirse para la licitud de este tratamiento.

---

**Sistemas de denuncias internos (whistleblowing).** Si bien la Guía hace referencia a los deberes de conservación y supresión de estos datos, en línea con lo previsto en el artículo 24 LOPDGDD, no aborda ni aclara del todo algunas de las cuestiones relativas a la conservación de esta información que se dan

en la práctica de las empresas, especialmente en relación con los deberes de supresión que plantea la normativa de protección de datos frente a la conservación requerida para garantizar el cumplimiento de los programas de cumplimiento normativo y prevención de responsabilidades penales.

**Registro de jornada y registro de salarios.** Estos tratamientos se encuentran legitimados por las obligaciones legales correspondientes y no requieren consentimiento. Respecto al registro de jornada, se recuerda que estos datos no pueden ser usados por la empresa para finalidades distintas del cumplimiento de esta obligación legal, así como que deben escogerse los sistemas que sean lo menos invasivos posible. Respecto al registro de salarios, la Guía señala que solo deben figurar en el registro datos disociados, puesto que deben figurar en él solamente valores medios.

---

**Control de la actividad laboral.** La AEPD reconoce expresamente que estos tratamientos no requieren el consentimiento del trabajador en la medida en que se encuentran legitimados, como norma general, por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, pone de manifiesto el papel fundamental que el convenio colectivo debe jugar en la delimitación de las medidas de protección del trabajador en el tratamiento de datos derivado de la implantación de sistemas de supervisión. La AEPD analiza los requisitos que deben cumplirse antes, durante y después de la implantación y realización de actividades de control laboral a través de distintos medios como son las cámaras de videovigilancia, sistemas de geolocalización o controles de acceso, siendo reseñable el hecho de que se indique expresamente, una vez más, que no será necesario el consentimiento de los trabajadores

---

**Representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras.** Los tratamientos de datos por parte de sindicatos y de la representación legal se encuentran normalmente legitimados en el cumplimiento de obligaciones legales establecidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En este sentido, la Guía incorpora un compendio de sentencias y resoluciones de la AEPD a través de las cuales se analizan tratamientos concretos por estas unidades de representación y, en lo que se refiere al descuento de la cuota sindical, la AEPD aclara que (i) el consentimiento es necesario para que el sindicato pida a la empresa el descuento de la cuota y (ii) una vez obtenido, sobre la base jurídica del cumplimiento de una obligación legal, la empresa puede comunicar al sindicato los nombres de las personas trabajadoras a las que corresponden las cuotas y los datos de pago así como los nombres de las personas que no han satisfecho las cuotas.

---

**Datos de salud y uso de wearables.** La AEPD confirma que la monitorización de datos de salud a través de dispositivos inteligentes está, por lo general, prohibida, a menos que esté establecida por ley o reglamentariamente, por los siguientes motivos: (i) no se enmarca en la vigilancia de la salud; (ii) supone el tratamiento de datos de salud sin una base jurídica (una vez más, se reconoce la imposibilidad de solicitar el consentimiento del trabajador puesto que éste no sería libre para prestarlo); (iii) su finalidad es ilegítima y (iv) vulnera el principio de proporcionalidad.

---

---

**Relación empresa-servicio de prevención de riesgos laborales.** En función de si el servicio de prevención es propio, ajeno o mancomunado la condición de responsable del tratamiento puede variar. Por ello, la AEPD aclara que (i) cuando se trate de un servicio propio, la empresa será considerada responsable del tratamiento de los datos; (ii) cuando se trate de un servicio de prevención ajeno, dicho servicio será considerado responsable del tratamiento; y (iii) en servicios mancomunados entre empresas, si el servicio mancomunado tiene personalidad jurídica diferenciada, será considerado como un servicio de prevención ajeno (responsable del tratamiento) y, si no la tiene, se considerará como un servicio propio de cada empresa que lo conforma.

## ABOGADOS DE CONTACTO



**Leticia López-Lapuente**

**Socia**

+34 915860131

leticia.lopez-lapuente@uria.com

---



**Mario Barros García**

**Socio**

+34 5864554

mario.barros@uria.com

---



**Jesús Mercader Uguina**

**Counsel**

+34 5860759

jesus.mercader@uria.com

---



**Reyes Bermejo Bosch**

**Asociada coordinadora**

+34 963531762

reyes.bermejo@uria.com

---

**BARCELONA  
BILBAO  
LISBOA  
MADRID  
PORTO  
VALENCIA  
BRUXELLES  
LONDON  
NEW YORK  
BOGOTÁ  
LIMA  
SANTIAGO DE CHILE**