

## **PREGUNTAS FRECUENTES EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS Y NUEVAS TECNOLOGÍAS ANTE LA CRISIS DEL VIRUS COVID-19**

### **EN EL ÁMBITO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **¿Necesita la empresa el consentimiento del trabajador para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores afectados por el COVID-19?**

No, ya que, conforme a la normativa sanitaria, laboral y en particular de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) la empresa podrá tratar los datos del personal necesarios para garantizar la salud de los afectados y la del resto del personal, adoptando las medidas necesarias para evitar los contagios en el seno de la empresa y/o centros de trabajo que puedan propagar la enfermedad al conjunto de la población.

#### **¿Puede informar la empresa a todos los trabajadores de quien ha sido afectado por el COVID-19?**

Si en su empresa se ha dado algún caso de contagio por el coronavirus COVID-19, esta información puede proporcionarse al personal de la empresa sin identificar a la persona afectada a fin de mantener su privacidad. En todo caso, podría ser proporcionada al personal de la empresa, y en concreto al personal que haya podido tener contacto, si el trabajador presta de forma voluntaria su consentimiento para revelar dicha información. En cualquier caso, esta información podrá transmitirse a requerimiento de las autoridades competentes, en particular las sanitarias.

#### **¿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 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 los empleados y visitantes externos sobre síntomas o factores de riesgo sin necesidad de pedir su consentimiento explícito (Reglamento General de Protección de Datos RGPD y Ley de Prevención de Riesgos Laborales PRL).

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.

### **¿Se puede tomar la temperatura a las personas trabajadoras y terceros que acceden a la empresa?**

Aunque esta función debería recaer en el personal sanitario de la empresa, si ésta carece de ese personal, esta función podría realizarse, por el personal de seguridad debiendo respetar la confidencialidad del dato obtenido y su finalidad deberá limitarse exclusivamente a evitar la propagación del COVID-19 y durante el tiempo estrictamente necesario. Además, el personal de seguridad se encuentra sometido por el art. 30.10 de la Orden INT/318/2011 de 1 de febrero sobre personal de seguridad privada, a una rigurosa reserva profesional sobre los hechos que conozca en el ejercicio de sus funciones.

## **EN EL ÁMBITO DE TELETRABAJO**

### **¿Puede obligarse al trabajador a realizar teletrabajo?**

Por norma general no se puede, pues esto conllevaría una modificación de las condiciones de trabajo no recogida en el contrato de trabajo. La medida debería por tanto ser pactada entre el trabajador y la empresa de forma voluntaria, y formalizada por escrito. Sin embargo, dada esta situación excepcional, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, establece en su artículo 5 el carácter preferente del trabajo a distancia, estableciendo que deberán tomarse las medidas oportunas para mantener la actividad, siempre que ello sea técnica y razonablemente posible, y el esfuerzo de adaptación necesario no resulte desproporcionado. Además, establece que en todo caso el teletrabajo debe ser prioritario frente a la cesación temporal o la reducción de la actividad.

### **¿Puede monitorizarse el teletrabajo?**

En principio sí se podría, conforme lo establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. En dicho artículo el empresario podrá adoptar las medidas que considere oportunas de vigilancia y control, dentro de los límites que marca la legislación en protección de datos y el respeto a los Derechos Fundamentales de los trabajadores. Además, deberá ser comunicada dicha medida a los representantes sindicales con carácter previo a la ejecución de la misma para que emitan el correspondiente informe conforme lo dispuesto por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

## **EN EL ÁMBITO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

### **¿Qué es la transformación digital de la empresa?**

Podríamos decir que la transformación digital en las empresas es la incorporación de la tecnología en las áreas de actuación del negocio cambiando sustancialmente su funcionamiento o sus productos, algo que depende de los niveles de digitalización.

No nos referimos a lo mismo si hablamos de digitalización de procesos de negocio o de la digitalización del negocio. En el primero de los conceptos, la tecnología llega a los procesos internos y las estrategias de la empresa, modificando la cultura de empresa, pero si nos ceñimos a la digitalización del negocio, esta transformación es completa, llegando incluso al modelo de negocio, a los productos que se venden y/o los servicios que se prestan. En un modelo de negocio online, donde Internet va a ser protagonista.

### **¿Cómo puedo saber si mi negocio o plataforma digital cumple la Ley y está a salvo de incurrir en problemas con los usuarios o consumidores?**

En principio, los portales web o plataformas digitales tendrán que ser previamente analizadas y estudiadas para poder redactar unos textos legales diseñados a medida que garanticen que cumplimos con nuestras obligaciones como empresarios, así como ofrecer las garantías y la seguridad necesarias a nuestro cliente final. En función del tipo de plataforma digital de que se trate, será de vital importancia tener unas buenas condiciones generales de contratación ya que constituirán el contrato de compraventa de los productos o servicios con nuestros clientes, así como el desarrollo de unas licencias de uso detalladas en el caso de las Apps o SaaS. Además, también son fundamentales el aviso legal y la política de cookies.

Por último, la privacidad de los datos personales que recabamos a través de este tipo de plataformas que hará imprescindible tener una política de privacidad alineada con el resto de las medidas jurídicas adoptadas por la empresa en esta materia.

### **¿Qué procesos de la actividad empresarial se pueden digitalizar?**

Hay numerosas tareas cotidianas se pueden gestionar a golpe de clic, bien apoyadas en la conectividad que ofrece Internet o bien a través de programas sustentados en redes internas que no trascienden a Internet: Automatización de procesos, Marketing online, Tienda online, sistemas CRM, Big Data, Cloud Computing, Gestión documental, etc.

Martín Rosa

Abogado

Delegado de Protección de Datos Certified AENOR

[info@iusconfidence.es](mailto:info@iusconfidence.es)

[www.iusconfidence.es](http://www.iusconfidence.es)

