

SALUT LABORAL

Nº. 05

UNA PRIMERA APROXIMACIÓ a la PROTECCIÓ de DADES en l'ÀMBIT de SALUT LABORAL

Gener 2019

UNA APROXIMACIÓ A LA NOVA LLEI ORGÀNICA DE PROTECCIÓ DE DADES EN L'ÀMBIT DE SALUT LABORAL

Aquesta fitxa fonamentalment, ha sigut elaborada per:

Carles García Roqueta. *Advocat, mediador i àrbitre. Formador i col·laborador d' Universitats i Col·legis Professionals*

BREU INTRODUCCIÓ.

CARACTERÍSTIQUES del REGLAMENT 2016/679

- La reforma sobre la Protecció de Dades que dóna lloc al Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell Europeu, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques respecta al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i que va entrar en vigor al mes de maig del 2018 ha sigut elaborada pel Parlament i el Consell Europeu durant més de cinc anys.
- Podem dir que aquesta modificació de la normativa anterior ha vingut provocada pels canvis tecnològics com el Big Data, la indústria 4.0 (també conegut com a indústria intel·ligent o ciber indústria del futur), la robòtica o la intel·ligència artificial entre altres innovacions tecnològiques.
- La finalitat és unificar els principis normatius i alhora regular d'una manera uniforme el tractament de les dades a escala Europea entre els 28 Estats membres.
- Per regla general la normativa Europea la trobem mitjançant la forma jurídica de les Directives Europees, i en menor mesura en forma de Reglaments. La diferència bàsica entre les dues és que els Reglaments són jurídicament vinculants i d'aplicació immediata per part de tots els Estats.
- Va ser al maig del 2016 quan va entrar en vigor el Reglament Europeu donant dos anys com a període transitori per a ser d'aplicació a tots els Estats membres, esdevenint el Reglament una normativa superior a qualsevol norma interna dels països membres.
- Les característiques més importants del Reglament són:
 - 1) Prohibició d'utilitzar les dades personals a excepció d'autorització expressa: Es prohibeix qualsevol procés de dades personal a no ser que estigui permès. Amb aquest Reglament Europeu el principi de prohibició s'aplica indiscriminadament a qualsevol tipus de dades personals malgrat que s'ha de tenir en compte que no totes les dades tenen la mateixa importància.
 - 2) Limitació de la finalitat: únicament es podran recopilar i editar dades objectives i específiques. Per exemple, aquelles dades que siguin recollides per temes contractuals no podran utilitzar-se amb fins publicitaris.
 - 3) Minimització de dades: les empreses han de recopilar la menor quantitat de dades possibles però tantes com siguin necessàries.
 - 4) Transparència: els avisos de privacitat hauran de ser molt clars.
 - 5) Confidencialitat: les empreses han de protegir correctament les dades que tenen al seu abast, això inclou els arxius, el seu tractament i la seva eliminació quan sigui adient
 - 6) A l'estat espanyol va entrar en vigor el maig del 2018.
 - 7) És d'aplicació directa de tots els Estats membres.

- 8) La norma interna dels Estats membres perviu en tot allò que no es contradigui amb el Reglament
 - 9) Suggeriment per a una harmonització plena. Hi ha d'haver una norma interna que transposi el Reglament, malauradament aquest Reglament inclou molts conceptes jurídics indeterminats que dificulten la seva interpretació.
- Cal tenir en compte que el consentiment de l'usuari i la declaració de privacitat no és el mateix: el consentiment de l'usuari és la confirmació activa del fet que està d'acord amb les condicions de protecció de dades d'una empresa. Per contra, la declaració de privacitat és aquell text on una empresa exposa als seus clients les seves mesures de protecció de dades.

EVOLUCIÓ de la NORMA

1. La primera regulació va ser la Llei Orgànica 5/1992, de 29 d'octubre, de regulació del tractament automatitzat de les dades de caràcter personal.

El seu origen s'explicita a l'exposició de motius d'aquesta llei: *“el progressiu desenvolupament de les tècniques de recol·lecció i emmagatzemen de dades i d'accés a les mateixes ha exposat la privacitat a una amenaça potencial abans desconeguda. (...) es parla de privacitat i no de la intimitat: aquella és més ampla que aquesta, doncs en tant que la intimitat protegeix l'esfera en que es desenvolupen les facetes més singularment reservades de la vida de la persona –el domicili on realitza la seva vida quotidiana, les comunicacions en les que expressa els seus sentiments, per exemple–, la privacitat constitueix un conjunt, més ampli, més global, de facetes de la seva personalitat que, aïlladament considerades, poden manca de significació intrínseca, però que, coherentment enllaçades entre sí, llencen com a precipitat un retrat de la personalitat de l'individu que aquest té dret a mantenir reservat.*

I si la intimitat, en sentit estricte, està suficientment protegida per les previsions dels tres primers paràgrafs de l'article 18 de la Constitució i per les lleis que els desenvolupen, la privacitat pot resultar menyscabada per la utilització de les tecnologies informàtiques de tan recent desenvolupament”.

2. Posteriorment, es regula la Directiva/95/46/CE del Parlament Europeu i del Consell Europeu,

de 24 d'octubre de 1995 relativa a la protecció de les persones físiques en el que respecta al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades.

3. Aquesta Directiva a l'estat espanyol es transposa mitjançant la Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre de Protecció de Dades de caràcter Personal, la qual es desenvolupa (molt) posteriorment en el Real Decret 1720/2007 de 21 de desembre pel qual s'aprova el Reglament de desenvolupament de la Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.
4. Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell Europeu, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques respecte al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel que es deroga la Directiva 95/46/CE Reglament General de Protecció de Dades. Tal i com anteriorment hem comentat va entrar en vigor al mes de maig del 2018.
5. Real Decret Llei 5/2018 de 27 de juliol, de mesures urgents per l'adaptació del Dret Espanyol a la normativa de la Unió Europea en matèria de protecció de dades.
Amb l'entrada en vigor de l'esmentat Reglament de la UE i a l'espera de l'aprovació de la nova Llei Orgànica de Protecció de Dades (que a dia d'avui està en tràmit legislatiu), el Consell de Ministres va aprovar aquest R.D. 5/2018 per incorporar al dret espanyol el règim sancionador i l'activitat inspectora que regula la nor-

mativa europea. Per tant, serà vigent fins a l'aprovació de la futura Llei Orgànica de Protecció de Dades.

- El Reglament (UE) 2016/679 és d'aplicació directa, però alhora estableix diferents remissions a la normativa dels estats membres. En aquest sentit, i amb la finalitat que l'Agència Espanyola de Protecció de Dades pugui sancionar d'acord amb el que estipula el Regla-

ment (UE) 2016/679 s'ha aprovat el R.D. 5/2018, ja que les sancions són molt més elevades que l'anterior Llei Orgànica 15/1999. Per tant, aquest RD regula la inspecció, la regulació del procediment en cas de vulneració de la normativa i el règim sancionador entre altres, és a dir, aquells aspectes sense ranc orgànic que s'han d'integrar de forma immediata a la normativa interna.

LA NORMATIVA VIGENT a DIA d'AVUI

- Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell Europeu, de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques, respecte al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades.
- Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de caràcter personal en tot aquells aspectes que no contradiguin el Reglament (UE) 2016/679.
- Real Decret 5/2018 de 27 de juliol de mesures urgents per a l'adaptació del Dret espanyol a la normativa de la UE en matèria de protecció de dades.

PROTECCIÓ de DADES en l'ÀMBIT LABORAL

- Dins de l'àmbit laboral no hi ha una regulació específica de la protecció de dades dels treballadors/es.
- És possible obtenir una regulació específica de protecció de dades en matèria de dret laboral? El considerant 155 del Reglament (UE) 2016/679 n'obre la porta: *“el dret dels Estats membres o els convenis col·lectius, inclosos els convenis d'empresa poden establir normes específiques relatives al tractament de dades personals dels treballadors/es en l'àmbit laboral, en particular en relació amb les condicions en les que les dades personals en el context laboral poden ser objecte de tractament sobre la base del consentiment del treballador/a, els fins de la contractació, l'execució del contracte laboral, inclòs el compliment de les obligacions establertes per la llei o per conveni col·lectiu, la gestió, planificació i organització del treball, així com als fins de l'exercici i gaudiment, sigui individual o col·lectiu de drets i prestacions relacionades amb l'ocupació i a efectes de la rescissió de la relació laboral.*
- Però, en la pràctica sindical observem que hi ha un conflicte de dret, sovint de forma interessada per part de les empreses per tal de no facilitar informació que pugui comportar una millora de les condicions laborals i que suposa una despesa econòmica en la gran majoria de casos. Ens estem referint a:
 - 1) Dret (genèric) a la llibertat sindical: possibilita l'ús de les dades personals amb finalitat de complir la tasca sindical de defensa dels drets dels treballadors/es.
 - 2) Dret a la protecció de dades: limita l'ús de les dades que ha facilitat el treballador/a en tot allò que excedeixi els motius de la cessió. És a dir, el dret dels ciutadans/es a

disposar de les seves dades personals i conèixer el tractament que d'aquestes dades realitzin altres persones per tal de protegir i garantir el control d'aquelles dades de les quals són titulars. Dret que ha estat definit per la doctrina jurídica com “un dret de consecució utòpica, però necessari e ideològicament exigible”.

L'article 64 del TRELET és el que possibilita l'exercici d'aquest dret a la informació que ostenten els representants legals dels treballadors/es per a poder defensar-les de forma convenient.

Entre altres aspectes tenen dret a ser informats i consultats per l' empresari sobre la situació econòmica i comptable de l'empresa, l'evolució probable de l'ocupació, inici i fi de la contractació laboral, contractes, subcontractes, sancions, absentisme laboral, **sinistralitat en l'empresa i altres elements que regula la llei de prevenció de riscos laborals.**

És a dir, ser informat a fi de que es tingui coneixement d'una qüestió determinada i es pugui procedir al seu examen; i ser consultat per establir un intercanvi d'opinions i diàleg amb la finalitat de cooperació en compliment dels drets (facultats i competències) i obligacions recíproques, tenint en compte els interessos de les dues parts.

- Per tant, s'han de transferir únicament les dades indispensables per a l'exercici de les seves funcions. S'han d'eliminar totes les dades que no siguin necessàries per la finalitat de defensa dels drets dels treballadors/es. Tot el que excedeixi d'aquest àmbit, requerirà el consentiment exprés dels treballadors/es. Això independentment del deure de sigil que tenen els representants legals dels treballadors/es.
- Exemples pràctics:
 - 1) D'acord amb l' apartat 2 de l'article 16 de la Constitució ningú pot ser obligat a declarar sobre la seva ideologia, religió o creences i afiliació sindical, entre altres. Per tant, estem davant de dades personals de categoria especial per l'extrema sensibilitat que comporten i que en aquests casos s'hauran

d'aplicar mesures de seguretat específiques.

- 2) Contracte de Treball: els representants dels treballadors tenen dret a tenir una còpia del contracte de treball. Ara bé, aquesta còpia no és íntegra ja que no ha d'incloure ni el DNI, ni l' estat civil ni qualsevol altra dada susceptible d'afectar a la intimitat de les persones.
- 3) Retribució i nòmina: La retribució es considera una dada econòmica dins la relació laboral per tant, no precisa del consentiment del treballador/a per ser comunicada al comitè d'empresa. Cal tenir en compte que la nòmina té més dades i informació personal.
- 4) Dades d'afiliació sindical: en els supòsits en que l'empresa descompti la quota sindical directament del salari, sí és necessari el consentiment perquè el sindicat pugui demanar a l'empresa el descompte de la quota i perquè aquesta comuniqui al sindicat dades referides al seu pagament. La via serà l'autorització expressa d'aquesta cessió de dades. També és necessari el consentiment en el supòsit que l'empresa vulgui conèixer les dades d'afiliació en cas de sanció.
- 5) Publicacions en taulells d'anuncis (article 8 de la LOLS): el responsable del tractament del taulell d'anuncis és el sindicat, l'empresa solament està obligada a subministrar un lloc per a aquest. Respecte de la documentació que es penja, si conté dades personals dels treballadors/es, s'entén que s'està fent un tractament de dades, ja que estem donant l'opció d'accés de les dades a una tercera persona que no està legitimada a tal efecte i per tant, podem tenir un problema greu perquè s'està vulnerant la llei de protecció de dades a l'infringir el dret d'intimitat (article 18 de la CE).
- 6) Correu Electrònic: no es pot obligar a l'empresa o entitat pública a disposar d'un correu electrònic per a ús sindical; ara bé, si l'empresa ja disposa de @, les organitzacions sindicals poden utilitzar-lo per a transmetre informació als empleats; aquest dret

està sota l'empara de l'article 28.1 de la CE, dins del dret de llibertat sindical.

- Per tant, la llei de llibertat sindical empara el dret que tenim els sindicats per informar els treballadors/es, siguin afiliats/des o no, im-

sant als empresaris l'obligació de facilitar els mitjans necessaris perquè puguin difondre la informació que sigui menester, però tenint en compte els condicionants anteriorment explicats.

PROTECCIÓ de DADES en l'ÀMBIT LABORAL

- L'àmbit de salut laboral és un tema més que delicat, ja que en nombrosos aspectes es tracta d'una informació sensible, especialment els que tenen a veure amb accidents de treball, malalties professionals, persones especialment sensibles, vigilància de la salut i casos de conflicte laboral i/o assetjament laboral.
- Avui en dia hi ha interpretacions diverses de la norma, sobre quines dades o informacions tenim dret al seu accés, la qual cosa dóna lloc a problemes de diferent índole. Per això, és aconsellable que sempre que es faci una sol·licitud al respecte s'indiqui que es tractarà amb la màxima confidencialitat.
- Accidents de treball i Malalties professionals: Les estadístiques trimestrals sobre l'índex d'absentisme i/o de sinistralitat recullen per regla general l'informació estadística sobre la freqüència i nombre d'accidents laborals i de malalties professionals, poden ser dades més concretes les causes i les seves conseqüències (part del cos lesionat).
Altres qüestions són les dades de la comunicació d'un accident de treball a l'autoritat laboral i les dades de la investigació d'un accident en l'àmbit intern de l'empresa o administració. La Instrucció 1/2005 de la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya estableix que *la relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat una IT superior a un dia la forma efectiva de garantir-ne el coneixement i examen per part de la representació dels treballadors, consistirà en el lliurament de còpia d'aquests documents, atès que per la matèria, complexitat i/o caràcter tècnic que tenen, la informació que es pogués*

donar per altres mitjans podria resultar insuficient o confusa, i per tant no permetria un exercici correcte de les funcions dels delegats de prevenció. (...) Pel que es refereix a la informació sobre els danys produïts en la salut dels treballadors, continguda en diferents documents, com la comunicació oficial d'accident de treball, la relació mensual d'accidents de treball sense baixa mèdica, l'informe d'investigació dels accidents de treball, respecte dels quals s'ha de concloure igualment que la forma més efectiva i correcta de transmetre la informació serà el lliurament d'una còpia d'aquells documents.

- Per tant, en les administracions i empreses públiques aquesta informació s'ha de lliurar però sense contenir dades com el DNI, adreça i número de telèfon particular a excepció del consentiment exprés de la persona afectada. Dades, que no haurien de ser un impediment per poder contactar amb aquesta persona per part dels delegats/des de prevenció per verificar el seu estat de salut i realitzar amb millors condicions la investigació del accident de treball.
- Respecte a les persones especialment sensibles seria una qüestió similar a l'anterior; el dany que té una persona també l'ha de saber el/la delegat/da de prevenció per verificar que les mesures preventives que s'han d'aplicar permetin una bona adaptació del lloc de treball a les característiques físiques i/o psíquiques de la persona sensible.
- De les conclusions derivades de la vigilància de la salut també s'ha de lliurar una còpia, segons

la Instrucció 1/2005. Aquestes dades englobades en l'informe epidemiològic es presenten en forma de percentatges al ser un informe col·lectiu. Si les conclusions fossin sobre una vigilància individual, les dades de caràcter personal, anteriorment citades, sols es podrien lliurar previ consentiment; la resta de dades, sempre estarien sota l'empar del sigil. Dintre de l'àmbit de la vigilància de la salut, no hauria de suposar cap problema el facilitar la llista de treballadors/res que renunciïn a les revisions mèdiques o examen de salut periòdic.

- **Assetjament laboral:** La confidencialitat ha de ser el principi inspirador dels protocols d'actuació interna. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en ell i per tant, de les diferents fases del protocol. Es recomana que per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la seva identitat. Les dades relatives a la salut ha de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada. Qualsevol informe que se'n derivi, ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut. La persona/es de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

En tots els casos, s'han de tenir en compte que les comunicacions rebudes pel seguiment del protocol per part de l'empresa o administració pública, no han de possibilitar que s'identifiquin les dades de les persones implicades.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat; en cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Gener 2019