

Cuestiones imprescindibles en las empresas andaluzas para cumplir con la #LOPD en la era post #COVID19"

Jesús Fernández Acevedo (Abogado y DPD)



Financiado por:



1. La protección de datos y los derechos digitales tras el COVID-19 en las empresas andaluzas: el cumplimiento activo.

Toma de Temperatura por parte de comercios, centros de trabajo y otros establecimientos.







Cumplimiento Activo

¿Qué implica la responsabilidad activa?

¿QUÉ ES?

El *Compliance* es un sistema de gestión y procesos encaminado a establecer las políticas y procedimientos que garanticen que una empresa, incluidos sus directivos, empleados y personal adjunto, cumplen con la normativa aplicable en pos de evitar la responsabilidad penal para las personas jurídicas

Actuaciones RGPD

-  1. Designación del **DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS (DPD)** si es obligatorio para la empresa o si lo asume voluntariamente. En caso de no ser necesario designar un DPD, identificar a la/s persona/s responsables de **COORDINAR LA ADAPTACIÓN**.
-  2. Elaborar el **REGISTRO ACTIVIDADES DE TRATAMIENTO** (*servicio de solicitud de copia de la inscripción como ayuda*), teniendo en cuenta su finalidad y la base jurídica
-  3. Realizar un **ANÁLISIS DE RIESGOS** (*guía práctica*)
-  4. Revisar **MEDIDAS DE SEGURIDAD** a la luz de los resultados del análisis de riesgos
-  5. Establecer mecanismos y procedimiento de **NOTIFICACIÓN DE QUIEBRAS DE SEGURIDAD**
-  6. A partir de los resultados del análisis de riesgos, realizar, en su caso, una **EVALUACIÓN DE IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS** (*guía práctica*)

COVID19 y Tratamientos LOPD

Cientes
Personal
Candidatos
Videovigilancia
Marketing
Contabilidad
Eventos

Cientes / Histórico / Derechos / Comunicaciones / Control de Acceso
RRHH / Formación PRL / Vigilancia Salud / Certificados
Selección de Personal / CV
Seguridad /Control Laboral / Control Horario
Redes Sociales / Concursos / Boletines / Eventos / Web / Cookies / Mensajería Instantánea
Proveedores / Clientes
Visitas / Eventos / Fotos / Videos

En situaciones excepcionales, como una epidemia, la base jurídica de los tratamientos puede ser múltiple, basada tanto en el interés público, como en el interés vital del interesado u otra persona física..

Considerando (46) del RGPD

•¿Pueden los empresarios tratar la información de si las personas trabajadoras están infectadas del coronavirus?

La normativa sanitaria, laboral y, en particular, de prevención de riesgos laborales, permite a los empleadores tratar, de acuerdo con las medidas necesarias, 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 para evitar propagar la enfermedad 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, siempre y cuando las mismas se limiten exclusivamente a indagar sobre 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.

Si las empresas realizan controles por el COVID-19:

- **¿Se puede tomar la temperatura al personal de una empresa?**

El empleador tiene que garantizar la salud de los trabajadores (PRL), por lo que la base de legitimación no es el consentimiento.

- **Minimización de los datos.**

La empresa sólo debería conocer la aptitud o no para el desempeño del puesto.

- **Los test deben de realizarlos los profesionales sanitarios**

En consonancia con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Ponderar la necesidad y la proporcionalidad.**

Llevar a cabo revisiones periódicas y establecer la periodicidad de cada test
¿Se hacen diariamente/semanalmente/mensualmente?

•¿El personal de seguridad puede tomar la temperatura a los 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 de los trabajadores que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta obligatoria para el empleador 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.

LABORAL

Los vigilantes de seguridad sí pueden tomar la temperatura de los trabajadores

V. MORENO Madrid 29 JUN. 2020 - 18:46



Ver 1 comentario

PUBLICIDAD

<https://www.expansion.com/juridico/sentencias/2020/06/29/5efa1ad5468aebde618b459c.html>

•¿Se puede tomar la temperatura a clientes o para el control de acceso?

El tratamiento de toma de temperatura supone una injerencia particularmente intensa en los derechos de los afectados, porque afecta a datos relativos a la salud de las personas, y no sólo porque el valor de la temperatura corporal es un dato de salud sino también porque, a partir de él, se asume que una persona padece o no una concreta enfermedad, como es en estos casos la infección por coronavirus.

Por otro lado, los controles de temperatura se van a llevar a cabo con frecuencia en espacios públicos, de forma que una eventual denegación de acceso a un centro educativo, laboral o comercial estaría desvelando a terceros que no tienen ninguna justificación para conocerlo que la persona afectada tiene una temperatura por encima de lo que se considere no relevante y, sobre todo, que puede haber sido contagiada por el virus. En último extremo, y dependiendo del contexto en que se aplique esta medida, las consecuencias de una posible denegación de acceso pueden tener un importante impacto para la persona afectada.

•¿Se puede tomar la temperatura a clientes o para el control de acceso?

En el caso de la comprobación de la temperatura corporal como medida preventiva de expansión del COVID – 19, esa base jurídica no podrá ser, con carácter general, el consentimiento de los interesados.

Las personas afectadas no pueden negarse a someterse a la toma de temperatura sin perder, al mismo tiempo, la posibilidad de entrar en unos centros de trabajo, educativos o comerciales, o en los medios de transporte, a los que están interesados en acceder.

Por tanto, ese consentimiento no sería libre, uno de los requisitos necesarios para invocar esta base legitimadora.

2. Solicitando información de haber padecido el coronavirus y desarrollado anticuerpos de esta enfermedad a candidatos y trabajadores: inclusión de tal situación en el CV.

La información de haber padecido el coronavirus y desarrollado anticuerpos de esta enfermedad es un dato personal relativo a la salud, que el RGPD califica de categoría especial en su artículo 9, por lo que su recogida y utilización por la posible empresa empleadora está sujeta a la normativa de protección de datos, (RGPD y LOPDPGDD), que resultan plenamente aplicables.

El RGPD requiere para el tratamiento de datos personales la existencia en todo caso de una base jurídica de las previstas en su artículo 6.1, y cuando se traten categorías especiales de datos personales, como son los datos relativos a la salud, es necesaria también la concurrencia de una de las excepciones previstas en el artículo 9.2 del RGPD que permiten levantar la prohibición de su tratamiento.

Entre las bases jurídicas que en principio podrían fundamentar dicho tratamiento por la empresa empleadora estarían el consentimiento del interesado, conforme al artículo 6.1.a) del RGPD, o la prevista en su artículo 6.1.b), relativa al tratamiento necesario para la ejecución de un contrato en el que la persona candidata es parte o para la aplicación a petición de esta de medidas precontractuales. Sin embargo, ni una ni otra base serían aplicables en el presente caso.

Para que el consentimiento sea válido debe consistir en una manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca. El RGPD ha dejado bien claro que el consentimiento no debe considerarse libremente prestado cuando no se goza de verdadera o libre elección o no puede denegar o retirar su consentimiento sin sufrir perjuicio alguno (considerando 42), o cuando exista un desequilibrio claro entre las partes (considerando 43), como sucedería en el presente caso, en el que el consentimiento estaría condicionado por la necesidad o la voluntad de acceder a un puesto de trabajo, lo que anularía la libertad de la persona.

En consecuencia, ***no sería lícito un tratamiento de datos de salud como el expuesto por parte de la empresa basándose en el consentimiento de la persona candidata, por no ser este un consentimiento libre.***

3. Recomendaciones y buenas prácticas en materia de trabajo, educación y formación a distancia.

En materia de teletrabajo:

- **Acuerdo voluntario entre las partes.**
- **Garantizar la igualdad de los trabajadores que trabajan a distancia de los que no.**
- **Formación en materia de teletrabajo (recursos, apps, concienciación..)**
- **Protocolo de desconexión Digital.**
- **Es esencial la participación activa del delegado de cumplimiento, del delegado de protección de datos y de los representantes de los trabajadores.**
- **Política de Protección de datos.**

- **Definir una política de protección de la información para situaciones de movilidad.**
- **Elegir soluciones y prestadores de servicio confiables y con garantías.**
- **Restringir el acceso a la información.**
- **Configurar periódicamente los equipos y dispositivos utilizados en las situaciones de movilidad.**
- **Monitorizar los accesos realizados a la red corporativa desde el exterior, informando convenientemente al personal.**
- **Las medidas y garantías establecidas en las políticas definidas tienen que establecerse a partir de un análisis de riesgos en el que se evalúe la proporcionalidad entre los beneficios a obtener de un acceso a distancia y el impacto potencial de ver comprometido el acceso a la información de carácter personal.**

EQUIPO PC, TABLET O PORTÁTIL



Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

Guía de seguridad y privacidad en el teletrabajo

Consejos y recomendaciones en materia de seguridad informática a la hora de realizar teletrabajo

CONSEJO 1



Ten siempre una **contraseña de bloqueo** de pantalla

CONSEJO 2



Instala **VPN, ISL** o similar para acceder a tu red corporativa de manera segura

CONSEJO 3



Mantén actualizado el **sistema operativo**, las **aplicaciones** y los **navegadores**

Mantén tu **Antivirus** actualizado



CONSEJO 4

CONSEJO 5



Asegúrate de activar el **cortafuegos del antivirus** o del **sistema operativo**

Trabaja en el sistema como **usuario/a**, no como **Administrador/a**



CONSEJO 6

CONSEJO 7



No ejecutar **programas de origen dudoso o desconocido**, ni **software pirata**

CONSEJO 8



Desactiva la ejecución de **macros automáticamente** en programas ofimáticos

CONSEJO 9

CONSEJO 9



Usa **contraseñas robustas** y **cámbialas periódicamente**

CONSEJO 10



Si almacenas información en el equipo, haz **copia de seguridad** para evitar pérdidas

CONSEJO 11

CONSEJO 11



Al borrar un disco o usb con datos sensibles realiza un **borrado seguro**

Evita el uso de **wifis, faxes** o **impresoras públicas**



CONSEJO 12

CONSEJO 13



Ante comportamiento extraño en el equipo desconéctalo de la red



www.ctpdandalucia.es



[@ctpdandalucia](https://twitter.com/ctpdandalucia)



facebook.com/ctpdandalucia



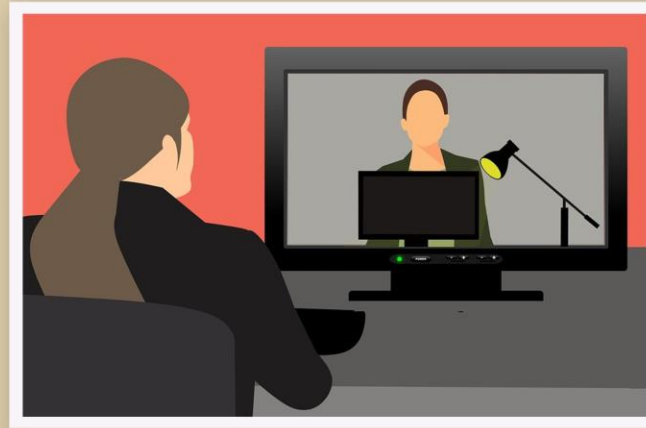
Consejo de Transparencia
y Protección de Datos
de Andalucía

Guía de seguridad y privacidad en el teletrabajo REUNIONES VIRTUALES

Si vas a hacer reuniones virtuales

CONSEJO
5

Usa un **nick** que
te identifique
y **no aceptes**
llamadas de
desconocidos



CONSEJO
1

Descarga la
app sólo de
sitios oficiales

CONSEJO
4

Si recibes
una invitación
no lo pulses,
preferiblemente
ve a la app e
introduce el id
y la contraseña

CONSEJO
3

Preferiblemente
agenda las reuniones
y no hagas público
el enlace

CONSEJO
2

Ten siempre
actualizado
el **software**

 www.ctpdandalucia.es

 [@ctpdandalucia](https://twitter.com/ctpdandalucia)

 facebook.com/ctpdandalucia

¿ Se puede instalar en el ordenador software que monitorice la actividad de la persona trabajadora?

- **En el caso de equipos empresariales, informar.**
- **Si los equipos son personales el riesgo es mayor y no es suficiente con informar.**

4. Uso de Apps y tecnologías para identificar posibles afectados: cuestiones prácticas.

La AEPD recuerda que la utilización de la tecnología no puede ser entendida de forma aislada, sino en el marco de un tratamiento de datos personales con un propósito claramente definido.

En la medida en que este propósito debe ser para la lucha efectiva contra la COVID-19, el tratamiento ha de implementar una estrategia coherente basada en evidencias científicas, evaluando su proporcionalidad en relación con su eficacia, eficiencia y teniendo en cuenta de forma objetiva los recursos organizativos y materiales necesarios.

En todo caso, la utilización de estas tecnologías debe realizarse en el marco de los criterios establecidos por las autoridades sanitarias y, en particular, del Ministerio de Sanidad. Además, como en cualquier tratamiento de datos personales, deben cumplirse los principios establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

¿Ponderación y proporcionalidad?

- Geolocalización mediante la información recogida por los operadores de Telecomunicaciones en redes sociales.
- Apps, webs y chatbots para auto-test o cita previa.
- Apps de recogida de información de contagiados.
- Apps de seguimiento de contactos.
- Pasaportes digitales de inmunidad.
- Cámaras infrarrojas y reconocimiento facial.

¿Ponderación y proporcionalidad?

Tres aspectos primordiales a la hora de determinar si esas prácticas son apropiadas o no:

- la **necesidad** (una justificación por el tipo de trabajo que hace ese empleado),
- la **idoneidad** (que no haya alternativas menos intrusivas para lograr el mismo resultado) y
- la **proporcionalidad** (que el fin a conseguir sea proporcional a la intrusión a la intimidad que se realiza).

Cada empresa ha de ponderar si su propuesta encaja en esos tres ámbitos.

Debe primar un criterio de prudencia que permita un análisis de sus implicaciones y, en todo caso, un riguroso estudio de los riesgos que implican esos tratamientos y de las garantías necesarias para proteger el derecho a la protección de datos personales, atendiendo al principio de responsabilidad proactiva, la necesidad de realizar los correspondientes análisis de riesgos, evaluaciones de impacto en la protección de datos y, si correspondiese, consulta previa a la autoridad de control.

Visitar la web de AEPD para estar informados de criterios frente al COVID-19:



www.aepd.es

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Coraboran:



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Economía, Conocimiento,
Empresas y Universidad



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIOS
PROVINCIA DE CÁDIZ



CENTRO DE FORMACIÓN,
INICIATIVA Y APOYO A LA
ACTIVIDAD EMPRESARIAL
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÓRDOBA



CONFEDERACIÓN GRANADINA
DE EMPRESARIOS



Federación
Onubense de Empresarios



CONFEDERACION DE
EMPRESARIOS DE JAEN



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS
DE SEVILLA