

# COVID-19 Y TRABAJADORES

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

Sí, en aplicación de lo establecido en la normativa sanitaria, laboral y, en particular, de prevención de riesgos laborales, los empleadores 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 infectado 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 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 (RGPD 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.

## COVID-19 Y TRABAJADORES

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

Sí, 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.

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

Sí, 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 empleador y al servicio de prevención o, en su caso, a los delegados de prevención.

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. ¿Se puede tomar la temperatura a empleados? ¿Y a clientes o visitantes?**

La Agencia Española de Protección de Datos ha emitido un comunicado, con fecha de 30 de abril de 2020, en relación con la toma de temperatura tanto a empleados como a clientes o visitantes por parte de comercios, centros de trabajo y otros establecimientos como medida preventiva ante el COVID-19.

En su criterio la toma de temperatura a empleados podría estar justificada por la obligación de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta actuación deberá estar sometida a determinados requisitos, como la necesaria participación de personal sanitario, medidas de seguridad, limitación del tratamiento, etc.

En cuanto a la toma de temperatura a clientes o visitantes en establecimientos comerciales señala que no podrá estar basada en el consentimiento del interesado porque podría producir situaciones de discriminación o vulneradoras de la intimidad de las personas. Únicamente podría realizarse este tipo de pruebas si se publica una norma de carácter obligatorio por parte de las autoridades de salud que establezca la forma, los requisitos y las medidas de seguridad que se deberán aplicar. Sin embargo sí que admite que, en algún caso, será necesario analizar de forma individualizada si podría justificarse la toma de temperatura a clientes o visitantes en el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales, por ej. cuando el contacto entre clientes y empleados sea más estrecho, pero siempre valorando si existen otras medidas menos invasivas de la intimidad.

En nuestra opinión si las cámaras no graban, ni identifican, ni registran la imagen o la temperatura tampoco estaríamos ante un tratamiento. Entendemos que se debe colocar tanto para trabajadores como para clientes, un cartel informativo advirtiendo de la no grabación y registro de imágenes y/o temperatura. Sería algo parecido a un derecho de admisión.

Sin embargo, y atendiendo al cumplimiento del resto de cuestiones de la normativa de protección de datos, el dispositivo que utilicemos debe cumplir con:

## COVID-19 Y TRABAJADORES

- Finalidad limitada: detectar personas contagiadas y evitar su acceso a un determinado espacio.
- Exactitud: debe registrar con fiabilidad los intervalos de temperatura que consideren relevantes. Deben estar homologados los equipos.
- Minimización: solo reflejar la temperatura de la persona en forma luminosa pero sin ver su cara.
- Proporcionalidad: deberíamos analizar si es menos intrusivo que una cámara detecte la temperatura a distancia o que un vigilante lo realice que un dispositivo término y me deniegue el acceso.
- Conservación: no se deben guardar los datos.
- Información: se debe informar siempre del tratamiento para permitir que las personas a las que se detecte una temperatura superior a la normal puedan reaccionar ante la decisión de impedirles el acceso (por ej. justificando que su temperatura elevada obedece a otras razones). Por ello debe establecerse un procedimiento adecuado.

Otro debate distinto es si la toma de temperatura es realmente una medida preventiva y efectiva teniendo en cuenta que puede haber personas asintomáticas portadoras del virus.