

LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LA RELACIÓN LABORAL

D^a Carmen Algar Jiménez

RESUMEN.- La implantación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito del Derecho del Trabajo tiene diversas connotaciones e incidencias. El tratamiento de datos aparece tanto en aspectos de control de la actividad empresarial, así como en el proceso de selección e identificación de aspectos personales, como puede ser algunos relativos a la salud del trabajador. En la gestión de RRHH la utilización o tratamiento de datos es una realidad incuestionable, un aspecto más de la organización empresarial.

Concurren por tanto diversas perspectivas, siendo la primera la dificultad la de trasplantar el régimen jurídico propio del derecho de protección de datos a las peculiaridades de la relación laboral. La segunda, la dificultad de delimitar jurídicamente el ámbito del derecho fundamental a la protección de datos, frente a otro derecho reconocido también constitucionalmente dentro del ejercicio de las facultades y potestades empresariales, y por tanto las posibles colisiones que puede tener con los derechos fundamentales de los ciudadanos y

por ende de los trabajadores dentro del seno de la empresa.

ABSTRACT.- The implantation of the new technologies of the information and the communication: very well known as "T.I.C. ", has, in the scope of the Right of the Work, diverse connotations and incidences. The data processing appears as much in aspects of control of the enterprise activity, as well as in the process of selection and identification of personal aspects, as it can be some relative ones to the worker health. In the RRHH management the use or data processing is an unquestionable reality, and a key additional aspect of the Companies 's organization, as well.

Diverse perspectives takes place therefore, being the first one; the difficulty to transfer the own legal regime of data protection's right, to the peculiarities of the labor relation. Secondly, the difficulty of setting up the framework limits of the fundamental right to the data protection, as opposed to another right, also recognized constitutionally within the faculties of the enterprise power, and the possible conflicts and collisions that might face against to the fundamental rights of the citizens, as workers within the Company.

A.- LA PROTECCIÓN DE DATOS Y SU CARÁCTER DE DERECHO FUNDAMENTAL.

El Tribunal Constitucional ha establecido que el art 18.4 de la CE incorpora una garantía constitucional de otros derechos, además del derecho al honor y a la

intimidad, el derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de las personas provenientes de un uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos.

Se ubica dentro de un concepto más amplio que el de intimidad como es el concepto de privacidad. Tal como establece el Tribunal Constitucional *"el objeto de protección del derecho fundamental a la protección de datos no se reduce solo a los datos íntimos, cuyo conocimiento o empleo por terceros puede afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, porque su objeto no es solo la intimidad individual, que para ello está la protección que el art. 18.1 CE otorga, sino los datos de carácter personal."* el apartado 4 del art. 18 CE", es un instituto de garantía de los derechos a la intimidad y al honor y del pleno disfrute de los restantes derechos de los ciudadanos que es, además, en sí mismo, "un derecho fundamental, el derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de la persona provenientes de un uso ilegítimo del tratamiento automatizado de datos, lo que la Constitución llama 'la informática'¹

El propósito de la protección de datos en el Tribunal Constitucional es la garantía del pleno dominio del individuo sobre su

identidad personal. No se trata de proteger su intimidad, pues ese derecho está recogido en el art 18.1 de la Constitución, ni el derecho al honor, también amparado por el mismo precepto. La función del derecho a la protección de datos personales, es la de garantizar a la persona, teniendo un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derechos, así como para oponerse a cualquier reconstrucción, sea conocida o no, de su identidad, comportamiento o ideología y opinión a partir de sus datos personales, por parte de quien los posea.

El derecho a la protección de datos garantiza a los individuos un poder de disposición sobre esos datos, e impone a los poderes públicos la prohibición de que se conviertan en fuentes de esa información sin las debidas garantías: y también el deber de prevenir los riesgos que puedan derivarse del acceso o divulgación indebidas de dicha información.²

Es por tanto un concepto cuyo ámbito es más amplio que el derecho a la intimidad. Derecho a la intimidad que entra en colisión con el ejercicio de otro derecho, el derecho de organización y de control empresarial en el ámbito laboral

¹ Sentencia 290/2000, de 30 de noviembre de 2000 del Tribunal Constitucional. Recursos de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de datos de carácter personal.

² Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre de 2000 del Tribunal Constitucional. Recurso de inconstitucionalidad respecto de los arts. 21.1 y 24.1 y 2 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

¿El poder de dirección empresarial reconocido en el art 20 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es un poder ilimitado? La respuesta y limitación la encontramos en la propia Constitución y en el reconocimiento de derechos que la Carta Magna reconoce al trabajador como ciudadano. Derechos que no se pierden por la simple inserción de éste en el ámbito organizativo empresarial. No se pierde la condición de sujeto de derechos fundamentales por el hecho de asumir la condición de trabajador. Sin embargo si se toma en cuenta el marco en el que la relación laboral se desenvuelve. Planteándose pues la cuestión en donde está el equilibrio entre el derecho fundamental del trabajador y la libertad organizativa del empresario.

El legislador no ha dado respuesta a ello y es a través de la jurisprudencia, sobre todo la constitucional, donde encontramos una respuesta a la posible colisión que puede darse entre el poder de dirección del empresario y el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, dentro del marco del contrato de trabajo.

Aunque no existe una doctrina general al respecto, si existen pronunciamientos puntuales, de los que se pueden extraer algunas conclusiones genéricas.

Los derechos fundamentales están regulados en la Sección Primera, Capítulo II del Título Primero de la Constitución y por tanto disfrutan de la protección que el art 53 de la CE otorga a dichos derechos. El poder de dirección empresarial contenido en la libertad de empresa, reconocido a su vez

en el art 38 CE, ubicado en la Sección Segunda del Capítulo Segundo del Título Primero goza de una protección constitucional menor que el reconocido en el art 53 de la Carta Magna.

¿Esta diferente ubicación de ambos derechos, con una protección preferente de los derechos fundamentales, frente a la libertad de empresa, dentro de la economía de mercado supone que ante la posible colisión de ambos derechos, los primeros son un límite a los segundos; o por el contrario es el derecho a la libertad de empresa el que limita los derechos fundamentales del trabajador dentro del marco de la relación laboral?

El Tribunal Constitucional a este respecto, en sentencia de 28 de febrero y 9 de mayo de 1994, establece por un lado el reconocimiento de una especial garantía jurisdiccional a los derechos comprendidos en la Sección Primera, Capítulo Segundo del Título I de la Constitución pero a su vez mantiene que su eficacia directa entre particulares no proporciona ipso facto a los derechos fundamentales un puesto preferente en caso de colisión con otros derechos constitucionales y que estos pueden ceder en determinadas circunstancias ante intereses constitucionalmente relevantes.

No se aplica pues el principio de jerarquía que haga prevalecer a los derechos constitucionales fundamentales sobre cualquier otro derecho en base al lugar privilegiado que éstos ocupan en el texto constitucional, sino que el sistema de la posible colisión entre ambos derechos no puede dirimirse en base a una jerarquía o

prevalencia de un derecho sobre otro, sino a través de la teoría de la ponderación de derechos, ya que la Constitución reconoce al individuo y las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.³

³ Sentencia Tribunal Supremo de 24.04.12:

« Para dar respuesta a las cuestiones controvertidas hay que partir de la ponderación de los Derechos en liza, el Derecho a la libertad de expresión del demandado frente al Derecho al honor del demandante y ello en función del contexto en el que se emiten las palabras que el demandante considera ofensivas de su honor. El conflicto o colisión entre este Derecho y la libertad de expresión se explica porque ni siquiera los Derechos fundamentales gozan de un carácter absoluto, siendo así que el propio Derecho al honor se encuentra limitado por los también fundamentales a opinar e informar libremente (por todas, Sentencia de 20 de julio de 2004, citada por la de 22 de julio de 2008 , siendo necesario ante esa ya clásica confrontación, determinar, en cada caso concreto , cuál de ellos ha de considerarse preeminente y más digno de protección, o, dicho de otro modo, cuál de los dos Derechos en conflicto ha de ser sacrificado en beneficio del otro, lo que se hará por el tribunal a través de un juicio de ponderación que ha de partir, según reiterada doctrina de esta Sala, de las premisas siguientes: la delimitación de la colisión ha de hacerse caso por caso, sin que puedan establecerse apriorísticamente límites o fronteras entre uno y otro Derecho; en el ejercicio de la libertad de expresión, se repelen los términos vejatorios o injuriosos , innecesarios porque la Constitución no reconoce el Derecho al insulto; para que una expresión se valore como indudablemente ofensiva o injuriosa, y por tanto lesiva para el honor de otra persona, ha de estarse al contexto en que se producen las expresiones, a la proyección pública de la persona a que se dirigen las expresiones y a la gravedad de

El contrato de trabajo genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho fundamental que se trata, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación⁴. El trabajador al ser contratado se inserta dentro del poder organizativo y disciplinario del empresario y queda sometido, a las instrucciones, órdenes, controles y sanciones de su superior jerárquico, lo que supone una limitación de sus derechos fundamentales como ciudadano.

Los derechos fundamentales del trabajador, en la empresa, sólo podrán limitarse⁵ en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva. El ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél.

La sentencia del TC 186/2000 reitera que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos

las expresiones, objetivamente consideradas, que no han de llegar al tipo penal, pero tampoco ser meramente intrascendentes”.

⁴ STC de 15 de diciembre 1983

⁵ STC de 11 de abril de 1994,

fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad como sintetizan a su vez las sentencias del TC 66/1995, 55/1996, 207/1996 y 37/1998, para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes:

- **Juicio de idoneidad**, si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto, es decir si con ella puede alcanzarse la finalidad pretendida. Se trata de que toda restricción de derechos permita satisfacer el interés empresarial alegado para su adopción.
- **Juicio de necesidad**, si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia. No basta con que la limitación de derechos sea idónea, sino que además ha de ser la menos agresiva de todas las posibles.
- **Juicio de proporcionalidad en sentido estricto**, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto. La proporcionalidad en sentido estricto exige en cualquier caso el respecto del contenido esencial del derecho fundamental.

En base a lo anteriormente expuesto podríamos concluir que la doctrina constitucional no concede el mismo valor a los dos intereses, los derechos fundamentales de los trabajadores y el poder de dirección del empresario, basado en otro derecho, el de libertad de empresa, al exigir que cualquier limitación a los derechos fundamentales supere el juicio de proporcionalidad. Si falla alguno de estos requisitos acumulativos, el derecho fundamental de que se trate queda protegido frente al poder de dirección empresarial.

Esta respuesta del Tribunal Constitucional, que de alguna manera salva la ausencia de disposiciones legales adecuadas y suficientes, supone, no obstante, que nos encontramos ante conceptos con una notable dosis de imprecisión, que sólo pueden analizarse en cada caso concreto y a la judicialización de los conflictos.

Si el derecho a la privacidad es un derecho más amplio que el derecho a la intimidad, ¿existen límites en el ámbito de la relación laboral? La cuestión se plantea en como limita el ejercicio de las facultades directivas este derecho de protección de datos en la relación laboral y viceversa, es decir si este derecho reconocido constitucionalmente puede encontrar alguna limitación al insertarse en la relación de trabajo.

El planteamiento es por una parte, la relación entre derecho de protección de datos y derecho de intimidad; pretendidamente situados en ámbitos distintos, En este caso, mientras el derecho a la intimidad ha encontrado un intento más o

menos preciso o acertado de delimitación cuando se sitúa en una relación como la laboral, el derecho a la protección de datos aún no ha encontrado pronunciamientos al respecto. Sólo en relación con la pertinencia o no de la recaudación de datos podemos encontrar pronunciamientos claros del Tribunal Constitucional y de la jurisprudencia ordinaria. La relación entre intimidad y privacidad y, por tanto, entre intimidad y protección de datos aparece como presupuesto previo de delimitación precisa de estos ámbitos de derechos autónomos.

La discusión que puede conllevar este elemento se traslada necesariamente a la propia discusión sobre la amplitud del derecho a la protección de datos en general y en la relación laboral en particular. Si el derecho a la intimidad ha encontrado límites en su ejercicio en la relación laboral, ¿son trasplantables estos límites al derecho de protección de datos? Por otra parte, si el derecho a la protección de datos se fundamenta en un concepto pretendidamente más amplio como el de privacidad, ¿implica, por ello, que ha de tener una menor restricción que el derecho a la intimidad cuando se refiere a la relación laboral? ¿implica, por tanto, una mayor restricción al ejercicio de las facultades directivas del empresario? Cuestiones a tratar en el siguiente apartado.

B.- LA PROTECCIÓN DE DATOS Y SU TRATAMIENTO POR PARTE LA EMPRESA.

Las características propias de la relación laboral, hace que existan dificultades y excepciones a la hora de transplantar el régimen jurídico propio de la protección de datos de carácter personal en el ámbito de la empresa. Las principales peculiaridades o dificultades se concretan en:

1.- EXCEPCION AL CONSENTIMIENTO.

El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la Ley disponga otra cosa. Una de la excepciones de la Ley, se establece en el ámbito laboral pues no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado.

En principio pues, el tratamiento de datos de carácter personal en el ámbito laboral no requerirá el consentimiento del trabajador.

El Informe 8/2001 del Grupo de Trabajo del Art 29 de la Unión Europea sobre el tratamiento de datos personales en el entorno laboral, en su apartado 10 relativo al consentimiento del trabajador establece:

CONSENTIMIENTO. Debería quedar claro después de la precedente discusión que el tratamiento de datos personales en

el ámbito laboral, particularmente si no hay implicación con datos especialmente protegidos no necesita en muchos casos depender del consentimiento del trabajador. El consentimiento debería ser una posición de apoyo si no son aplicables ningún otro criterio del artículo 7 o excepciones del artículo 8. Incluso en los casos en que el consentimiento es implícito, debería ser válido y el empresario debería satisfacer otros requisitos de la Directiva, incluyendo el artículo 6 y el artículo 15, que trata de las decisiones automáticas. Además el trabajador debería tener información sobre el tratamiento de los datos tal y como requieren los artículos 10 y 11.⁶

⁶ La Directiva define consentimiento como “toda manifestación de voluntad, libre, específica e informada, mediante la que el interesado consienta el tratamiento de datos personales que le conciernan.” En el contexto de datos especialmente protegidos se debe añadir, que el consentimiento debe ser explícito. El Artículo 29 del Grupo de Trabajo expone que cuando el consentimiento es requerido al trabajador, y hay un perjuicio real o potencial que pueda derivarse del consentimiento, éste no es válido en los términos del Artículo 7 ó 8 puesto que no es otorgado libremente. Si no le es posible al trabajador rechazarlo, no hay consentimiento. El consentimiento debe en todo momento ser otorgado libremente. De este modo el trabajador debe ser capaz de denegar el consentimiento sin perjuicios par él.

Un área de dificultad es cuando el otorgamiento del consentimiento es una condición del empresario. El trabajador es en teoría capaz de negar dicho consentimiento pero las consecuencias pueden ser la pérdida de una oportunidad de empleo. En estas circunstancias el

La Comisión Europea propuso en la Comunicación de su Agenda Social para el año 2005 una iniciativa para la protección de los datos personales de los trabajadores. Y la Comisión de Libertades e Informática ha planteado a los grupos parlamentarios españoles una serie de propuestas legislativas sobre la protección de los datos de carácter personal de los trabajadores en estos términos:

- Introducción de la figura del Delegado de Protección de Datos en Empresas y Administraciones, cuya función será velar por la aplicación de la normativa en el ámbito laboral. La finalidad es proteger y apoyar, al empleado en sus derechos y obligaciones en materia de protección de datos.

consentimiento no es otorgado libremente y por tanto no es válido. Esta situación es todavía más clara cuando, como es en la mayoría de los casos, todos los empresarios imponen las mismas o similares condiciones de trabajo.

El art 29 del grupo de trabajo dice que en el caso en que una consecuencia necesaria e inevitable de la relación laboral sea que el empresario tenga que tratar datos personales induce a error si lo que busca es legitimar este tratamiento a través del consentimiento. la excepción de la prestación del consentimiento debería ser limitada a casos en el que el trabajador tenga una verdadera elección libre y consecuentemente sea capaz de retirar/cancelar el consentimiento sin perjuicios para él.

- Introducción de los Sindicatos en el Consejo Consultivo de la Agencia Española de Protección de Datos, en lugar de los representantes de las Comunidades Autónomas.
- Modificación de alguna normativa como el Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Ley Prevención de Riesgos Laborales y Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el sentido de equilibrar los acuerdos entre empresa y empleados.

*“No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones Públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o **precontrato** de una relación negocial, laboral”*

Existe por tanto una exclusión del consentimiento previo en la fase de colocación, por parte de los candidatos, pero debe otorgarse una máxima protección al candidato en cuanto al alcance de los datos recaudados por el empresario sin necesidad de consentimiento por parte de éste.

2.- RECAUDACIÓN DE DATOS.

La recaudación y tratamiento de datos de carácter personal como decíamos en un principio aparece tanto en aspectos de control de la actividad empresarial, en el proceso de selección e identificación de aspectos personales, como puede ser algunos relativos a la salud del trabajador. El tratamiento de datos de carácter personal del trabajador en el ámbito empresarial es una realidad incuestionable, un aspecto más de la organización empresarial. Según el supuesto puede presentar connotaciones diferentes.

2.1.- FASE DE COLOCACIÓN.

En esta fase previa del contrato, el candidato todavía no está inserto en la estructura organizativa de la empresa, sin embargo el art 6.2 de la LOPD, equipara esta situación a la propia de una relación laboral y establece:

Los datos recabados deberían ser los que proporcionan un conocimiento de la aptitud para el trabajo. Sin embargo los datos que se recaban pueden llegar a crear un fichero con un perfil de la personalidad del candidato, en el que se recaban datos de nivel alto. Igualmente nos encontramos con que muchas veces el proceso de colocación y selección de candidatos no se realiza directamente por la empresa, sino que se encarga a un tercero, a una empresa de selección. En este supuesto estaríamos ante la consideración de la selección previa de personal como un elemento necesario para el cumplimiento de la relación laboral, y por lo tanto sería de aplicación la exención del consentimiento. O por el contrario este proceso de selección no es necesario para la formalización de una relación laboral, y por lo tanto no es aplicable la exención del art 6.2 de la LOPD.

Sea cual sea la respuesta jurídica que se de a la cuestiona

anterior, la aceptación a entrar en un proceso de selección implica el consentimiento por parte del interesado a que se recauden sus datos.

2.2.- DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.

En el momento que el trabajador tiene una relación laboral el problema como anteriormente se ha expuesto radica en mesurar la colisión entre el derecho de protección de datos del trabajador y el ejercicio de diferentes facultades o potestades empresariales, que pueden formar parte del poder de dirección empresarial, así como obligaciones del empresario derivadas de diferentes normas que implican la transmisión de datos de carácter personal.⁷

Estos supuestos de transmisión de datos a terceros se encuentran en las siguientes obligaciones por parte del empresario:

- Recaudación de cotizaciones a la Seguridad Social, entendiéndose que el afectado y transmisión de datos personales y donde no se contempla que la comunicación de la cuenta corriente tenga carácter de dato personal ni se reconoce el derecho del trabajador de oponerse a este modo de pago.
- IRPF (Impuesto Retenciones Personas Físicas) donde se manejan datos de situaciones personales que condicionan la

⁷ Salvador del Rey Guanter, Manuel Luque Parra."Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías"

propia retención y que deben ser transmitidos a la Agencia Tributaria.presta su consentimiento.

- Pago de salarios a través de entidades financieras, que conlleva la recepción

2.3.- PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DATOS RELATIVOS A LA SALUD.

Los datos de salud del trabajador tienen la consideración de especialmente protegidos.⁸.

En el tratamiento de datos de salud es necesario que exista un consentimiento expreso por parte de trabajador, aunque es posible su tratamiento y su cesión cuando lo prevea una Ley e igualmente se habilita el tratamiento de datos personales del trabajador referidos

⁸ El art 7 de la LOPD establece: "Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una Ley o el afectado consienta expresamente. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal a que se refieren los apartados 2 y 3 de este artículo, cuando dicho tratamiento resulte necesario para la prevención o para el diagnóstico médicos, la prestación de asistencia sanitaria o tratamientos médicos o la gestión de servicios sanitarios, siempre que dicho tratamiento de datos se realice por un profesional sanitario sujeto al secreto profesional o por otra persona sujeta asimismo a una obligación equivalente de secreto."

a la salud, cuando el tratamiento lo realice un profesional sanitario sujeto al secreto profesional u otra persona sujeta a una obligación equivalente de secreto, y que la finalidad del tratamiento sea sanitaria, entendiéndose por tal la prevención o el diagnóstico médico, la prestación de la asistencia sanitaria o la gestión de los servicios sanitarios.

La prevención y protección de riesgos laborales en la empresa es uno de los temas en los que nos encontramos un conflicto de intereses o de normas, ya que concurren el derecho a la intimidad del trabajador y la obligación del empresario de construir un servicio de prevención que se responsabilice de las actividades de prevención y protección de riesgos laborales impuesta por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. En base a esta norma los Delegados de Prevención o las Mutuas a las que se les haya encargado el servicio de prevención deben acceder a datos especialmente protegidos de los trabajadores⁹.

La Agencia Española de Protección de Datos a través de su Informe 434/2004 de tratamiento de datos conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales ha realizado el siguiente análisis:

“existen supuestos en que la realización de actuaciones de vigilancia de la salud viene derivada directamente de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de forma que el

sometimiento a dichas acciones resulta obligatorio para el trabajador que no puede oponerse a la realización de la acción de vigilancia... el tratamiento de los datos relacionados con la salud de los trabajadores no requerirá el consentimiento de los mismos en aquellos supuestos en que el sometimiento a las actuaciones de vigilancia de la salud resulte impuesto directamente por la propia ley 31/1995, dado que en ese supuesto el trabajador estará obligado legalmente al tratamiento de los datos resultantes de las mismas.”

Nos encontramos con otro supuesto de conflicto entre el derecho a la intimidad del trabajador y las obligaciones impuestas al empresario por una norma de obligado cumplimiento. En este supuesto cuando las acciones de vigilancia de la salud sean de carácter obligatorio por venir impuesta por la ley 31/1995, no es necesario la obtención del consentimiento del trabajador para el tratamiento de sus datos de carácter personal, si será necesario el consentimiento en los supuestos de acciones de vigilancia de la salud de carácter voluntario.

No obstante el empresario no puede tener acceso a información clínica del trabajador, sin el consentimiento expreso de éste. La legislación sólo permite el acceso a datos de salud por parte del personal sanitario o encargados del servicio de prevención, al empresario solo se le comunicará el informe de conclusiones sobre aptitud psicofísica del trabajador.

⁹ Antoni Farriols i Solá “La protección de datos de carácter personal en los centros de trabajo

C.- MEDIDAS DE SEGURIDAD.

La empresa debe de adoptar una serie de medidas a fin de cumplir con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal. Las medidas a adoptar dependen de la naturaleza de la información tratada y del nivel en el que se encuentre, básico, medio o alto, cuya finalidad es la necesidad de garantizar la confidencialidad e integridad de dicha información, es decir el nivel de seguridad que debe guardar el responsable del fichero.

Las Medidas de Seguridad del nivel Básico son:

- Documento de Seguridad.
- Régimen de Funciones y Obligaciones del personal.
- Registro de incidencias.
- Identificación y autenticación.
- Control de Acceso.
- Gestión de Soportes.
- Copias de respaldo y recuperación.

Las Medidas de Seguridad del nivel Medio, deben de reunir además de las del carácter básico las siguientes:

- Responsable de Seguridad.
- Auditoria bianual.
- Medidas adicionales de Identificación y autenticación de usuarios.
- Control de acceso físico.
- Pruebas sin datos reales.
- Medidas adicionales de gestión soporte

Por último las Medidas de Seguridad del nivel Alto, además de las medidas tanto del nivel básico como del medio las siguientes:

- Seguridad en la distribución de soportes.
- Registro de acceso.
- Medidas adicionales de copias de respaldo.
- Telecomunicaciones.

CONCLUSIONES

La función del derecho a la protección de datos personales, es la de garantizar a la persona, teniendo un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derechos, así como para oponerse a cualquier reconstrucción, sea conocida o no, de su identidad, comportamiento o ideología y opinión a partir de sus datos personales, por parte de quien los posea.

Las características propias de la relación laboral, hace que existan dificultades y excepciones a la hora de transplantar el régimen jurídico propio de la protección de datos de carácter personal en el ámbito de la empresa, en muchos supuestos nos encontramos con un conflicto entre el derecho a la intimidad del trabajador y las obligaciones impuestas al empresario por una norma de obligado cumplimiento. Las aportaciones que al respecto realizan los tribunales son esenciales para ir perfilando un régimen jurídico equilibrado y que dé respuesta a los diversos supuestos que se plantean en la esfera laboral.

BIBLIOGRAFIA.

- Salvador del Rey Guanter, Manuel Luque Parra. "*Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*"
- Sergio Luis Amadeo Gadea. "*Informática y Nuevas Tecnologías*"
- Antoni Farrions i Solà "*La protección de datos de carácter personal en los centros de trabajo.*"
- Aurelio Desdentado Bonete, Ana Belén Muñoz Ruíz. "*Control informático, vid*"