COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

Empresa, economía y derecho. Oportunidades ante un entorno global y disruptivo

Coordinador
Ricardo Pérez Calle

Dykinson, S.L.

LOS NUEVOS DESAFÍOS DE LA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DATOS PERSONALES EN LAS RELACIONES LABORALES PARA HACER FRENTE AL COVID-19 EN EL LUGAR DE TRABAJO

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA
Universidad de Jaén (España)

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia ocasionada por el agente biológico, COVID-19, ha puesto de relieve las virtudes y carencias acerca de diferentes aspectos sobre los modelos organizativos y productivos que se venían implantando en nuestro mercado de trabajo con carácter general, así como de la protección de datos personales en el ámbito laboral, en particular.

La vigilancia masiva desde todas las esferas (social, económica y laboral) y el tratamiento permanente de los datos personales, ha llevado a que la prevención de riesgos laborales se conforme como un instrumento de salud pública. A este respecto, en un principio la gestión de los datos personales se entendía circunscrito al ámbito de la salud pública, no obstante, dada la envergadura y omnipresencia del riesgo a contagio por la COVID-19 y su presencia de forma potencial en los centros de trabajo, se ha reclamado la colaboración del ámbito de la empresa donde la vigilancia de la salud laboral ha quedado supeditada a un interés "superior", es decir, a la salud pública.

En este contexto, el art. 14.2 LPRL que dispone la obligación empresarial general de "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", se ha visto desbordado por la pandemia derivada del coronavirus por la posibilidad de exposición y terreno de contagio en el lugar de trabajo. De manera que surge desde esta dimensión la cuestión del tratamiento de los datos personales para salvaguardar la salud de la población laboral y de terceros, así como la recogida y tratamiento de datos de manera

masiva donde las innovaciones tecnológicas han tenido una especial consideración para ello, aportando enormes ventajas desde el punto de tratamiento masivo de datos con una elevada fiabilidad en la identificación y uso a bajo coste. Sin embargo, al mismo tiempo, no está exento de inconvenientes y riesgos en su gestión y a la luz del derecho a la protección de los datos personales.

En consecuencia, como podremos determinar, se trataría de llamar la atención sobre un ámbito crítico del modo de organizar la utilización de las tecnologías en las organizaciones empresariales acerca del tratamiento de los datos personales, pues el riesgo de contagio no puede suponer un sacrificio desproporcionado sobre las libertades públicas y en el conjunto de derechos fundamentales, para someterlo a revisión desde una perspectiva práctica en protección de datos y la gestión pandémica.

2. LA PROTECCIÓN DE DATOS COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL AUTÓNOMO: CUESTIONES PERENNES Y NUEVOS RETOS DERIVADOS DE LA COVID-19

El constante avance de las innovaciones tecnológicas ha originado nuevos usos y necesidades de aplicación de los datos personales incrementándose así las ventajas, también los riesgos sobre el uso indebido de bienes que pertenecen a la esfera más estricta de la persona como son los datos personales. Al mismo tiempo, el escenario que se ha derivado de la COVID-19, desde luego, presenta un reto sobre esta cuestión que no debe subestimarse. Al contrario, son diversas las consecuencias prácticas que la pandemia ha hecho reavivar acerca de la protección de datos, incluso podemos probar que se presentan en el entorno de trabajo con más intensidad, como tendremos oportunidad de analizar.

Conviene insistir en el carácter fundamental del derecho a la protección de datos de título personal (art. 8.1 CDFUE y art. 16.1 TFUE). Por otro lado, el reconocimiento a la legitimidad del tratamiento de datos personales, tal y como lo recoge el Reglamento 2016/679, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en lo sucesivo, RGPD) conformándose como la norma europea de referencia en la materia, siendo de aplicación directa e inmediata en el ordenamiento de todo Estado miembro al tratarse de un Reglamento.

Actualmente, en España su ordenación se ha llevado a cabo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) sin incluir novedades relevantes respecto al RGPD (Rodríguez Escanciano, 2019, p.25).

En efecto, la protección de datos es un bien jurídico protegido y articulando con limitaciones sobre el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal (ex art. 18.4 CE), siendo un derecho con contenido propio y diferenciado. De modo que, no solo se limitan a datos íntimos o de la vida privada de la persona sino, también, aquellos datos personales que identifiquen o permitan identificarla y que pueden ser accesibles por cualquier persona (STC 292/2000, de 30 de noviembre). Así, se faculta a la propia persona para disponer sobre cuáles son los datos personales que quiere proporcionar a un tercero, particular o Estado, cuáles son los datos, informáticos o no, que puede recabar una tercera persona, además de quién posee dichos datos y cuál es la finalidad de su obtención. En cualquier caso, la noción de dato personal integra todo tipo de ámbitos, por consiguiente, incluyéndose aquella información sobre la persona trabajadora a partir de la relación laboral [Asunto Lindqvist, de 6 de noviembre de 2003 (C-101/01)].

En este sentido, en el ámbito del trabajo el tratamiento de datos acerca de las personas trabajadoras, son ampliamente utilizados en las diferentes fases de la relación laboral abarcando una diversidad de información. De hecho, cabe distinguir, por un lado, aquella información de carácter ordinaria o "común" pudiendo ser objetiva o subjetiva y que nos hace identificables (nombre y apellidos, dirección postal, DNI, número de cuenta bancaria, etc.). De otro, aquellos de carácter especial o "datos especialmente protegidos" (considerando 51 del RGPD), como analizaremos, siendo particularmente sensibles en relación con los derechos y las libertades fundamentales, por consiguiente, teniendo una protección reforzada (Molina Navarrete, 2021, p. 115).

En cuanto a los datos de carácter especial, son aquellos que se encuentran relacionados con la ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico de una persona. No obstante, se trata de un listado no exhaustivo pudiéndose ampliar a razón de la propia sociedad y de la evolución de la tecnología, de hecho, se han contemplado aquellos datos genéticos y biométricos (De Nieves Nieto, 2020, p. 306). Precisamente, en caso de que estos trascendieran

de manera indebida, perturbaría la esfera más íntima de la persona, a las libertades públicas y al conjunto de derechos fundamentales.

A este respecto, el tratamiento de esta categoría de datos especiales se encuentra limitado por el propio art. 9.1 LOPDGDD [art. 9.2.a) RGPD]. Ahora bien, dicha limitación no es absoluta, sino que se prevén excepciones. En efecto, cuando sea imprescindible el tratamiento de estos datos en beneficio de interés general para la sociedad, siendo el caso de la actual situación de la lucha contra la COVID-19, por habilitación legal, sí podrán utilizarse con la finalidad de gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, pública y privada.

En este sentido, aunque se requiera de dicha habilitación con el objeto de ser más garantista, son varias las excepciones a la prohibición de su uso (art. 9.2 RGPD). A modo de síntesis, algunas de ellas y directamente relacionadas con el ámbito laboral son:

TABLA 1. *Excepciones a la prohibición del uso de datos especiales.*

Art. 9.2 a) RGPD	El interesado dio su consentimiento explícito para el tratamiento de dichos datos personales con uno o más de los fines especificados.
Art. 9.2 b) RGPD	El tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social.
Art. 9.2 g) RGPD	El tratamiento es necesario por razones de un interés público esencial, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros, que debe ser proporcional al objetivo perseguido, respetar en lo esencial el derecho a la protección de datos y establecer medidas. adecuadas y específicas para proteger los intereses y derechos fundamentales del interesado.
Art. 9.2 h) RGPD	El tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social.
Art. 9.2 i) RGPD	El tratamiento es necesario por razones de interés público en el ámbito de la salud pública, como la protección frente a amenazas transfronterizas graves para la salud, o para garantizar elevados niveles de calidad y de seguridad de la asistencia sanitaria y de los medicamentos o productos sanitarios, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros que establezca medidas adecuadas y específicas para proteger los derechos y libertades del interesado, en particular el secreto profesional.

FUENTE: Elaboración propia.

Precisamente, la citada disposición exige que los datos personales sean válidamente tratados por estar legitimados para ello solamente si es aplicable al menos uno de los diez fundamentos jurídicos contemplados en el art. 9.2 RGPD. Al respecto, es llamativo que se establezcan diez títulos habilitadores con inclusión de alguno genérico, no obstante, los Estados miembros pueden introducir condiciones adicionales, incluso limitaciones con respecto al tratamiento de datos genéticos, datos biométricos o datos relativos a la salud (art. 9.4. RGPD), siendo estos de especial importancia en el ámbito laboral y teniendo una gran relevancia en los últimos tiempos a consecuencia de la COVID-19.

Entre los datos personales de carácter sensible o "especialmente protegidos" podemos determinar los referentes a salud por la importancia que tienen en el entorno de trabajo. Forman parte de la esfera íntima de la persona (art. 9 RGPD, art. 9 y disposición adicional LOPDGDD), pudiendo estar relacionados con el cuerpo humano, discapacidad, la sexualidad, código genético, raza, entre otros (Sánchez-Caro y Abellán, 2004, p. 15), además de aquellos directamente relacionados como pueden ser los datos biométricos, los hábitos de vida, de alimentación y de consumo (Molina Navarrete, 2021, p. 121). Son datos personales con una mayor tutela relativos a la salud física o mental de una persona física que revelen información sobre su estado de salud (art. 4.15 RGPD y su considerando 35). De tal forma que no pueden ser directamente objeto de tratamiento por parte de la empresa, quedando limitados a lo estrictamente necesarios para la finalidad de proteger la salud de los ciudadanos y de la sociedad, sometido a una mayor garantía de protección y realizando una debida ponderación de los derechos e intereses en conflicto, si bien, no es una tarea fácil, más en tiempos de pandemia como la actual.

Justamente, estos datos especiales han sido objeto de numerosas consultas a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) con la finalidad de clarificar si estaban o no comprometidos por el tratamiento que se está realizado sobre la utilización de datos personales para luchar contra la pandemia. De hecho, la presidencia del Comité Europeo de Protección de Datos publicó una declaración sobre el tratamiento de datos personales en el contexto de la crisis derivada de la COVID-19.

En ella se establecía que la normativa sobre protección de datos y, en particular, el RGPD, no imposibilitan la aplicación de aquellas medidas que tengan como finalidad la lucha contra la pandemia ocasionada por el coronavirus, no obstante, advierte que aunque se utilicen de manera excepcional los datos personales por las circunstancias concretas, deben de garantizar su protección (AEPD, 2020a).

El art. 6.1 d) RGPD, culmina que "el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física". De hecho, el art. 6.1 e) RGPD, dispone que "el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público (…)", concretando en el Considerando 46 RGPD que

> El tratamiento de datos personales también debe considerarse lícito cuando sea necesario para proteger un interés esencial para la vida del interesado o la de otra persona física. (…) Ciertos tipos de tratamiento pueden responder tanto a motivos importantes de interés público como a los intereses vitales del interesado, como por ejemplo cuando el tratamiento es necesario para fines humanitarios, incluido el control de epidemias y su propagación (…).

En relación con todo lo anterior, en el ámbito de empresa se ha producido en los últimos años una intensificación del control digital de los estados de salud de las personas trabajadoras, tanto en tiempo real como futuro. Esto ha ocasionado la necesidad de aplicar garantías especiales de protección por las amplias posibilidades que poseen las empresas en materia de salud laboral. Actualmente, muchas de las medidas establecidas para reducir los contagios y la propagación de la pandemia se han concretado en los centros de trabajo mediante el tratamiento de información sobre aspectos de la salud, como unidad en el que se relacionan personas y con efectos o consecuencias directas para el resto de la sociedad. A este respecto, principalmente la legitimidad del tratamiento de los datos personales de salud en el lugar de trabajo reside en la prevención de riesgos laborales (arts. 14, 15, 16, 22 y 23 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales). Precisamente, se pretende la protección de la salud de las personas trabajadoras y para evitar los contagios en el lugar de trabajo, por lo que a su vez podrían reducir el índice de propagación del virus al conjunto de la ciudadanía, siendo habilitado para ello mediante el art. 9.2 b) RGPD.

En definitiva, bien es sabido que las organizaciones empresariales tienen la obligación legal de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, además de mantener el lugar de trabajo libre de riesgos, entre ellos, aquellos derivados del coronavirus. Por lo tanto, estarían justificada aquellas acciones preventivas que pretendan suprimir o minimizar dichos riesgos a las personas trabajadoras, no obstante, debe estar justificada con una finalidad legítima.

3. EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS DE SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TRAVÉS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL: ESPECIAL REFERENCIA A LA OBLIGATORIEDAD DERIVADA DEL CORONAVIRUS

Como se ha analizado, las empresas están obligadas a garantizar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras [arts. 4.2 d) y 19.1 del RDL 2/2015, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET)]. Este deber general se concreta en un conjunto de medidas preventivas recogidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), siendo una de ellas la vigilancia de la salud laboral (art. 22 LPRL) y que conlleva el registro y el tratamiento de datos personales relativos a la salud de las personas trabajadoras.

Justamente, la vigilancia de la salud laboral pretende evitar que la salud de las personas trabajadoras se vea dañada por las propias condiciones de trabajo, conllevando que se trate y almacene una gran cantidad de información especialmente sensible sobre la salud de las mismas, conformándose como acciones que van más allá de los reconocimientos médicos. Por tanto, la utilización de innovaciones tecnológicas es un gran aliado para poder desempeñar de manera eficaz la vigilancia de la salud. Sin embargo, no podemos obviar el deber de garantizar por parte de la empresa y responsables de tratamiento de datos personales, de la protección de dichos datos a través de profesionales especializados en su ejercicio, es decir, servicios especializados y autorizados para ello. Igualmente, de la confidencialidad y prohibición del uso indebido de dichos datos, respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad y la

confidencialidad de todos aquellos datos personales relacionados con el estado de salud de la persona trabajadora.

En este sentido, como estudiábamos supra, el RGPD prohíbe el tratamiento de este tipo de datos personales salvo cuando el mismo sea necesario, bien para

> el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social (…) [art. 9.2 b) RGPD],

así como para

> fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social [art. 9.2 h) RGPD].

Igualmente, el art. 88 RGPD hace referencia al tratamiento de los datos en el ámbito laboral y establece que los Estados miembros podrán establecer normas en sentido amplio, aludiendo a los Convenios Colectivos para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de la población trabajadora en particular.

Para ello, se deberá de prestar especial atención a la trasparencia, a la transferencia de los datos dentro de las organizaciones empresariales y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo (Pedrosa Alquézar, 2018, p. 167). Estas cuestiones son reconocidas en la disposición adicional decimoséptima de la LOPDGDD. A este respecto, entendemos que no se disponen de requisitos adicionales a los previstos en el RGPD ni en la LOPDGDD, como tampoco concurren, con carácter general hasta le fecha, garantías adicionales de protección en los convenios colectivos.

En cualquier caso, es conocido que el art. 22.4 LPRL en la práctica y tratamiento de los datos derivados de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras dispone de una dualidad en cuanto a los resultados o diagnóstico de las pruebas médicas y las conclusiones que afectan a las relaciones laborales.

En cuanto a la primera, los resultados, se deben de incorporar un diagnóstico, pronóstico y tratamiento a seguir por la persona trabajadora en función de los riesgos inherentes al trabajo, obteniendo una máxima protección por la información especialmente sensible y siendo solo accesibles por la persona trabajadora interesada y por el personal médico que desarrolla dicha vigilancia y autoridades sanitarias, sometido a u secreto profesional especial (art. 10.3 Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y arts. 38 y 39 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).

De otro lado, las conclusiones de la vigilancia de la salud laboral, obteniendo una menor protección por los propios datos que recogen al no incluir información médica o clínica específica, evitando situaciones discriminatorias. Podrán ser informados a la dirección de la empresa y las personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales de aquellas conclusiones que se obtengan de la vigilancia de la salud en cuanto a la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo, o bien, por la necesidad de implementar o mejorar medidas de prevención (AEPD, 2004, p. 4).

Asimismo, se reconoce a la persona titular de la empresa el deber de elaborar y conservar, a disposición de la autoridad laboral, de la documentación relativa al desarrollo de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras y de las conclusiones obtenidas de las mismas, además de la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado a la persona trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo [art. 23.1 d) y e) LPRL].

En cualquier caso, quedan prohibido utilizar la información obtenida mediante la vigilancia de la salud en detrimento de los derechos de las personas trabajadoras, principalmente a no ser discriminada [art. 22.4 LPRL y art. 4.2 c) ET] y sin menoscabo de eventuales deberes de adaptación del puesto de trabajo a la persona trabajadora y siempre previa certificación del servicio de vigilancia de la salud [arts. 15.1 d); 15.2 y 25. 1 LPRL] (Molina Navarrete, 2020, p. 126). Ahora bien, de forma remota y siempre por motivos objetivos suficientemente justificados, podrá extinguirse el contrato de trabajo en los términos del art. 52 a)

ET, constituyéndose esta la última acción a implementar por la dirección empresarial a favor de la obligación legal de protección eficaz (Miñarro Yanini, et al. 2016, p. 119).

Por lo tanto, se deberá de realizar una protección "reforzada" y adicional sobre estos datos personales con el objetivo de una eficacia y efectividad de estas garantías respecto a la vigilancia de la salud laboral. Se trata, en definitiva, no solo de una mayor protección específica sino también de adaptarse la manera de realizar la actividad preventiva respecto a la garantía de protección de los datos personales de carácter sensible o "especialmente protegidos".

Al respecto, a título de ejemplo a partir de la situación pandémica y relacionada con la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y las acciones desarrollada por las empresas, la sentencia del Juzgado Social de Murcia, 231/2020, de 10 de diciembre declara la nulidad del despido de una trabajadora por el hecho de que podía estar contagiada por coronavirus, fundada en vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación (art. 14 CE) y del derecho a la integridad física y a la salud (art. 15 CE). En ella se llega a la conclusión de que el despido vulnera derechos fundamentales de la trabajadora al contemplar que el art. 14 CE es una cláusula abierta de prohibición de discriminación en la que cabe la enfermedad cuando sea tomada en sí como elemento de segregación basado en su mera existencia o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece.

3.1. Los sujetos intervinientes en el tratamiento de los datos relativos a la salud de las personas trabajadoras y sus obligaciones

En las diferentes fases para la obtención de datos sobre la salud de las personas trabajadoras, su tratamiento, elaboración, documentación, archivo y custodia acerca de sus estados de salud intervienen diferentes sujetos y responsables. El RGPD define al responsable del tratamiento de los datos personales como "la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento" (art.4.7 RGPD). De hecho, cuando sean dos o más sujetos los corresponsables, la determinación de

las responsabilidades se efectuará según las actividades que efectivamente realicen cada una de ellas sobre el tratamiento (art.29 LOPDGDD) como responsables y encargados o aquellas personas que actúan como "terceros". De tal forma que las personas responsables y encargadas del tratamiento son distintas en función de la medida preventiva de la que se deriven dichos datos. En primer término, se podría precisar que es la persona empleadora como sujeto que debe de garantizar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la LPRL, no obstante, desde el enfoque de la protección de datos puede variar.

Justamente, debemos de partir desde la asunción propia y única por parte de la persona empleadora de la gestión preventiva, así como de la persona designada para ello o de un Servicio de Prevención Propio. Sin embargo, respecto al tratamiento de la protección de datos sobre la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras tendrá que asumirla otra persona cualificada profesionalmente para ello, bien de la propia empresa o ajena a la misma (art.11.2 RSP), sin que la dirección de la empresa pueda tener acceso a la información incluida en los resultados clínicos o médicos (art. 22.4 LPRL), tal y como ya hemos determinado, únicamente tendrá acceso a las conclusiones de la vigilancia de la salud.

También, de otro lado, debemos de tener presente si se externaliza la gestión preventiva mediante Servicio de Prevención Ajeno contratado por la dirección de la empresa para cumplir con sus obligaciones preventivas (art.12 RSP) siendo, por tanto, quién asumirá la responsabilidad del tratamiento de los datos relativos a la salud laboral (art. 30.3 y 23.1 LPRL). Esta última es la modalidad que principalmente se da en el tejido productivo en España.

En este sentido, la persona que es responsable en cada caso del tratamiento de los datos relativos a la salud laboral, en todo momento están sometidos a un deber de confidencialidad (art. 22.2 LPRL y art. 20.2 ET sobre la buena fe contractual) y deber de sigilo (art. 30.4 LPRL) (Solé Gómez, *et al.,* 2012, p. 4), debiendo de cumplir con las siguientes obligaciones (art.5.1 RGPD) mediante varios principios y que en el momento actual suponen grandes desafíos a consecuencia de la COVID-19.

De manera que deberá de acopiar la información personal con un fin determinado, explícito y legítimo. Por ello, no se podrán recopilar para finalidades incompatibles con el fin para el que hayan sido recogidos inicialmente (art.4.2 LOPDGDD). A estos efectos, será de aplicación el principio de limitación de la finalidad sobre el tratamiento de datos relativos a la salud de las personas trabajadoras. En cualquier caso, no se considera incompatible cuando el fin sea recopilarlos en archivos de interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos como es el tratamiento que compete realizar al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (art.8 LPRL), a los órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas o a la Administraciones Públicas Sanitarias (art.10 LPRL).

Estos datos personales de las personas trabajadoras deben ser exactos, pudiendo ser actualizados, suprimiéndose o rectificándose aquellos que sean inexactos con respecto a la finalidad para los que se tratan y a partir del principio de exactitud. Además, deben ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los resultados para los que sean tratados, conformándose como el principio de necesidad o minimización.

Igualmente, es obligatorio que sean tratados de manera lícita (art.6.1 RGPD), leal y transparente, esto es, mediante los principios de licitud, lealtad y transparencia. Para ello, la licitud del tratamiento de los datos relativos a la salud de las personas trabajadoras se podrá realizar en la ejecución del contrato de trabajo; por cumplimiento de la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud en el trabajo o la protección de intereses de las personas trabajadoras o de terceras personas.

Es necesario la aplicación de la persona que es responsable del tratamiento de los datos relativos a la salud laboral del principio de integridad. Esto es, en su tratamiento se adoptarán todas aquellas medidas de seguridad que impidan su tratamiento no autorizado o ilícito, su pérdida, destrucción o daño accidental. Para ello, deberá de analizar el riesgo para detectar posibles grietas o fracturas de seguridad (art.35 RGPD). Cuando se efectúe un tratamiento de datos a gran escala deberá de adoptar medidas de seguridad como el cifrado de datos, el registro

de acceso, elaboración de un listado de personas autorizadas y una evaluación de impacto (art.32-34 RGPD).

Debe señalarse, además, la posibilidad de ceder legalmente cierta información de datos personales de los informes de conclusión de la vigilancia de la salud a la representación laboral, general y específica, bajo los parámetros de confidencialidad y del deber de sigilo o secreto profesional (art. 62.2 y 65.2 ET). Todo ello enmarcado en las competencias y facultades que legalmente les han sido atribuidas en materia de prevención de riesgos laborales (arts. 33-40 LPRL). Estos datos personales no pueden extenderse nunca al historial médico en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debiéndose aplicar la seudonimización (art. 4.5 RGPD) y disociar la información dada con el objeto de garantizar los principios de minimización de datos personales.

3.2. Las pruebas diagnósticas para la detección de la COVID-19 ante cuestiones de seguridad pública y vinculada a la vigilancia de la salud laboral

En el ámbito de la situación derivada del coronavirus ha supuesto que las empresas, a través de los servicios de prevención, colaboren con las autoridades sanitarias en la detección precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 y sus contactos, para controlar la transmisión del virus (arts. 26 y 27 Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19) (Ministerio de Sanidad, 2021).

Las acciones desarrolladas por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo, SPRL) han sido de vital importancia en las organizaciones empresarial y no siempre bajo parámetros ciertos, sino más bien inciertos por cambios continuos de protocolos, recomendaciones e instrucciones de acción frente al coronavirus provenientes de las Autoridades. Uno de los primordiales dilemas que han tenido que afrontar es la certeza de poder realizar o no pruebas de detección de infección activa de las personas trabajadoras por entrañar datos personales especialmente protegidos como es la salud.

En un primer momento, el Ministerio de Sanidad (2020) recomendó la realización de pruebas de diagnóstico de manera limitada a personas trabajadoras del ámbito sanitario y sociosanitario, así como otros servicios esenciales, lo cual limitaba bastante el campo de actuación del SPRL. Seguidamente, la Orden SND/344/2020, de13 abril, precisa que

> la indicación para la realización de pruebas diagnósticas para la detección del COVID-19 deberá ser prescrita por un facultativo de acuerdo con las directrices, instrucciones y criterios acordados al efecto por la autoridad sanitaria competente.

En este sentido, se incide en imprecisiones sobre cuáles eran dichas personas facultativas, ocasionando incertidumbre si los profesionales médicos de empresa incluidos en los SPRL tenían dicha potestad o no dentro de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras (art. 22.6 LPRL). Así, los SPRL se preguntaban si incurrían o no en responsabilidad administrativa al prescribir el test de diagnóstico o, por el contrario, por su ausencia de prescripción se produjera la privación de dicha vigilancia de la salud en el propio centro de trabajo con posibilidad de que las personas trabajadoras sufrieran algún daño sobre su salud a consecuencia de un contagio en el propio lugar de trabajo (art. 12.2 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Al mismo tiempo, también, se constataba la preocupación por parte de la dirección de la empresa, con independencia si realizan una actividad esencial o no, para cumplir con el mandato legal de garantización de la protección de las personas trabajadoras a través de su servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (art. 22.1 LPRL), así como el de la recogida y tratamiento de datos. Siendo una cuestión que ha llegado a los tribunales sobre la obligación de los controles que puede establecer por parte de la empresa sobre su personal para salvaguardar la salud de este, del resto de la plantilla y de terceros (García Salas, 2021).

En este sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social de Ourense (Galicia), núm.3, de 22 de mayo de 2020 (rec. 242/2020), estima que no se produce lesión o vulneración del derecho a la integridad física por no

realizar los test de diagnóstico de coronavirus a las personas trabajadoras de una empresa dedicada al transporte sanitario (ambulancias) al no existir normativa alguna que imponga dicha realización. De esta forma, la obligación por parte de la empresa en situación de pandemia y como medida preventiva, es suministrar los Equipos de Protección Individual (EPI) suficientes para evitar o reducir cualquier tipo de riesgo de contagio [art. art. 15.1.h) LPRL], "siendo significativo que durante más de dos meses no haya habido ningún contagio, lo que evidencia su calidad y su efectividad". Basándose en el criterio empleado por el Ministerio de Sanidad hasta ese momento, incide en que los test de diagnóstico tienen más finalidad de gestión de la pandemia y para procurar el tratamiento de afectados por la COVID-19, siendo medidas de antipropagación, más que de protección.

Por el contrario, el TSJ del País Vasco ha especificado la necesidad de aplicar los test de diagnóstico como una medida preventiva más para la implementación de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales al personal de la Ertzaintza. Es el caso de la STSJ País Vasco, 705/2020, de 3 de junio estimando que

> (…) se achaca a la empresarial no haber dispuesto para toda su plantilla la realización de test rápidos de detección de anticuerpos para Covid-19, cuando estos entienden realizan un trabajo de primera línea en contacto estrecho en el ámbito propio del transporte sanitario como elemento consustancial de la sanidad pública.

En el mismo sentido, la STSJ País Vasco, 688/2020 de 2 de junio para las personas trabajadoras en el transporte sanitario que hubieran estado en contacto directo o indirecto con personas pacientes de COVID-19. Ahora bien, en dicha entidad, se comprobó que al menos 138 de las personas trabajadoras han estado en situación de IT por causa de covid-19 (Ruiz Santamaría, 2020, p. 249). Por ello, resuelve que la persona empresaria ha vulnerado los derechos fundamentales referentes a la vida, salud y la integridad física (art. 14 CE), así como la vulneración del cumplimiento de medidas de seguridad, condenando a la empresa a que, en tanto en cuanto dure la referida pandemia, realice la evaluación sea por test rápido o test prueba PCR.

En definitiva, la realización en el lugar de trabajo de los test serológicos o diagnósticos ha de ser valorada, por consiguiente, en relación con la salud de la persona trabajadora y por los posibles riesgos que puede representar para terceros la salud de la propia persona trabajadora. Sin embargo, entiendo que la simple consideración de la protección de salud sin que exista un riesgo objetivo o un peligro real constatable sobre la probabilidad de contagio de COVID-19 derivado del puesto de trabajo no legitimaría un test. Conviene no olvidar que estas pruebas revelan datos personales relativos a la salud sobre una persona plenamente identificable y, por tanto, datos especialmente sensibles. De manera que, se debe valorar el principio de finalidad y proporcionalidad según el cual los datos de carácter personal deben recogerse con fines determinados, explícitos y legítimos, siendo un adecuado mecanismo de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, no obstante, no siendo los únicos.

4. USO DE LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA RECOPILAR DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL COVID-19 EN EL LUGAR DE TRABAJO

Para continuar con el análisis del contenido y alcance del derecho a la protección de los datos de carácter personal en el ámbito laboral a partir de los nuevos desafíos ocasionados por la pandemia, consideramos oportuno en este momento determinar cómo impacta el empleo de las tecnologías digitales al servicio de la salud pública y laboral para hacer frente a la COVID-19 sobre dichos datos especiales.

En este sentido, como se ha analizado, los datos referentes a salud tienen un elevado valor, más en tiempos de pandemia por la vigilancia epidemiológica proactiva y preventiva. Para ello, son de vital interés la cooperación entre las autoridades sanitarias y las organizaciones empresariales. Sin embargo, como a expuesto la AEPD, no podemos olvidarnos que al igual que aparecen como útiles, también surgen riesgos ante posibles pérdidas de derechos y libertades por un déficit gestión de estos datos personales, por revelar aspectos muy íntimos y delicados de la persona y que requieren una tutela particular.

No podemos aceptar que en momentos de incertidumbre como la actual ocasionada por la pandemia se realicen prácticas abusivas de empresas que originen daños en la esfera personal de las personas trabajadoras (AEPD, 2020b, p.3). De hecho, las empresas privadas vienen usando, cada vez con mayor intensidad, las innovaciones tecnológicas para recopilar datos personales de los trabajadores frente al COVID-19 en el lugar de trabajo reduciendo el riesgo de contagio y exposición.

La RGPD y LOPDGDD no impiden que se utilicen dichas tecnologías como medidas en la lucha contra la pandemia del coronavirus, permitiendo incluso en determinados casos obviar el consentimiento de las personas afectadas. A partir de ello, han emergido un amplio número de instrumentos digitales (apps, pasaportes digitales, cámaras térmicas, etc.) que, compartiendo la apreciación del profesor Molina Navarrete (2021), "sin reparar en términos de privacidad (derecho a la protección de datos) como de estigmatización (derecho a la no discriminación)". Al respecto, la AEPD advierte que estas excepcionales circunstancias pandémicas no son motivo para que quienes traten datos personales, siendo en este caso las empresas, no garanticen su protección.

Precisamente, como datos especialmente sensibles y que pueden ser tratados digitalmente son los denominados como datos genéticos y biométricos. Los datos genéticos se encuentran relacionados con aquellas características genéticas precisas de una persona y que proporcionan una información de carácter único y claro sobre la salud o fisiología de ella (art. 4.13 RGPD). Estos datos han sido desaconsejados para su utilización en el ámbito laboral por su potencialidad para la discriminación (apartado 9.3 de la Recomendación CM/REC 2015(5) relativa al tratamiento de datos personales en el entorno laboral). Únicamente cabe la posibilidad de su utilización en circunstancias excepcionales, por ejemplo, para evitar cualquier perjuicio grave a la salud de la persona interesada o de terceras, y solo si está previsto por la legislación nacional y sujeto a las garantías adecuadas de protección de datos.

Igualmente, los datos biométricos se generan a partir de un tratamiento técnico específico, referentes a las peculiaridades físicas, fisiológicas o conductuales de una persona permitiendo su identificación de manera única de dicha persona (art. 4.14 RGPD). Algunos de los rasgos de las personas que se emplean son la temperatura, la huella dactilar, los modelos de retina, de estructura facial y de voz, la geometría de la mano, las formas de caminar, etc. Estos datos son cada vez más utilizados y

tienen un particular interés en las relaciones laborales incluso con anterioridad al COVID-19, normalizándose su utilización a pesar de la advertencia de que no sean empleados por las empresas, a no ser no existan otros medios menos intrusivos disponibles y siempre y cuando vayan acompañados de las adecuadas salvaguardas y protección de los datos personales (Recomendación CM/REC 2015(5) relativa al tratamiento de datos personales en el entorno laboral). Si bien, como ahora analizaremos, para que estos datos biométricos puedan utilizarse como un sistema de reconocimiento o de control de las personas trabajadoras es necesario que se utilicen mediante dispositivos tecnológicos. Por tanto, se logra una elevada fiabilidad en la identificación y uso a bajo coste, por ejemplo, para el registro horario ex art. 34.9 ET, siendo cada vez más las empresas que recurren a implantar dispositivos tecnológicos para ello recogiendo y tratando estos datos especialmente sensibles, sin que la doctrina judicial haya cuestionado su uso desde un enfoque de protección de estos datos (ex art. 9.1 RGPD).

En este contexto, como hemos determinado, el derecho a la protección de datos no es absoluto, sin existir una prohibición real sobre la gestión de los datos especialmente protegidos, sino que se delimita un decálogo de títulos de legitimación. Sin embargo, esto no quiere decir que se encuentren a disposición de la rentabilidad de las organizaciones empresariales, de ahí de la necesidad de aplicar el principio de proporcionalidad, siendo la línea tanto de la RGPD como del TEDH (Molina Navarrete, 2021, p. 132).

Finalmente, centrándonos en el objeto de este trabajo de investigación, es legítima la utilización de datos personales en el contexto de pandemia sin necesidad del consentimiento de las personas interesadas siempre y cuando la finalidad se para satisfacer intereses públicos, por ejemplo, la gestión contra el riesgo de contagio donde cooperan empleadores y las autoridades competentes de salud pública. Para ello, algunas de las innovaciones tecnológicas que son de aplicación por las empresas y que trata de datos biométricos con dicho objeto son el uso de dispositivos o cámaras de infrarrojos para la lectura de temperatura, las aplicaciones para el rastreo de casos, los códigos QR y el pasaporte de inmunidad, incrementándose exponencialmente la necesidad de procesar datos.

TABLA 2. La utilización de instrumentos para recopilar datos de carácter especial de las personas trabajadoras frente al COVID-19 en el lugar de trabajo.

EL USO DE DISPOSITIVOS O CÁMARAS DE INFRARROJOS PARA LA LECTURA DE TEMPERATURA		
PROBLEMÁTICA	REGULACIÓN	ASPECTOS PECULIARES
La medición de la temperatura no puede ser tratado espontáneamente por cualquier persona simplemente por el criterio de que sea lo mejor para sus clientes o usuarios, al tratarse de un tratamiento de categorías especiales de datos y pudiéndose extrapolar al ámbito laboral (AEPD, 2020b, p. 12). Todo ello, por el riesgo de discriminación, estigmatización y por una inadecuada gestión de la difusión pública de datos de salud.	Es necesario aplicar el principio de proporcionalidad, así como el de exactitud [art. 5.1 d) RGPD] mediante equipos de medición homologados y adecuados para poder registrar datos con fiabilidad y precisión.	La STSJ Comunidad Valenciana, 2335/2020, de 22 de junio dispone que la toma de la temperatura es una acción relacionada con la actividad sanitaria por tratar con datos personales de especial protección y en relación con el deber de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. No obstante, es una actividad legitimada por la excepcionalidad en tiempos de coronavirus y cuya finalidad es la de proteger la integridad física de las personas que accedan al centro.
	Una excepción sería mediante la utilización de cámaras de infrarrojos para lecturas de temperatura antes de acceder al centro de trabajo. Estos dispositivos están basados en algoritmos sobre los rostros de las personas que aparecen en la imagen y revelan la temperatura corporal aproximada de cada individuo. En este caso, sí existe una regulación específica y, por tanto, de aplicación en las organizaciones empresariales, siendo el Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos (Muñoz Ruiz, 2020).	En aquellos casos que se utilicen las cámaras de infrarrojos para la lectura de temperatura de las personas debe preverse una participación humana para su control y toma de decisiones. Por tanto, toda persona interesada tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado y sujeto al art. 24 de dicho Reglamento, siendo la redacción análoga a la dispuesta en el art. 22 RGPD.

FUENTE: Elaboración propia.

TABLA 3. El desarrollo de aplicaciones informáticas en los centros de trabajo para la detección de contagios entre el personal laboral.

APLICACIONES INFORMÁTICAS Y CÓDIGOS QR PARA EL SEGUIMIENTO Y RASTREO DE CONTAGIOS		
PROBLEMÁTICA	REGULACIÓN	ASPECTOS PECULIARES
Han sido muchas las aplicaciones de rastreo de contagios impulsadas en el ámbito público y privado. En el entorno de trabajo, con carácter general, estas aplicaciones utilizan los algoritmos que detectan la probabilidad de contagio de forma directa e indirecta por el hecho de que dos o más personas trabajadoras estén juntas en el mismo lugar al mismo tiempo. Tienen en cuenta las características del sitio y que hayan estado con una persona que sea positiva en coronavirus. Al respecto, aunque la práctica muestra que estas aplicaciones pueden obtener datos muy significativos, en algunas ocasiones puede estar un poco lejos de la realidad, con información sesgada, sin tener presente otras medidas higiénicas presentes en el momento (uso de mascarillas, distancia de seguridad, etc.).	La decisión final de una acción no debería depender únicamente del aviso generado en la app a partir de códigos numéricos, sino de una decisión humana y no únicamente automatizada (art. 22 RGPD). Por otro lado, también es destacable la finalidad que pretende lograr con ellas las organizaciones empresariales para la legitimación o no de la empleadora del tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras en base al art. 6 RGPD y el derecho a oposición (art. 21.1 RGPD).	Con la utilización de app y códigos QR no siempre se aseguran las condiciones de respeto de la normativa de protección de datos y teniendo presente los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras en juego. De este modo, a mi entender, resulta cada vez más frecuente la permisividad del tratamiento de datos personales mediante el uso de dispositivos tecnológicos, sin tener presente el principio de minimización de datos personales (art. 5 RGPD) el principio de proporcionalidad y privacidad, así como de la evaluación del impacto relativa a la protección de datos (art. 35 RGPD).

FUENTE: Elaboración propia.

TABLA 4. El uso del pasaporte COVID-19 como medida para evitar la propagación de la COVID-19.

EL PASAPORTE DE INMUNIDAD COVID-19 O CERTIFICADO VERDE DIGITAL		
PROBLEMÁTICA	REGULACIÓN	ASPECTOS PECULIARES
Este pasaporte o salvoconducto de acceso a lugares en formato digital o en papel, sirve de acreditación de que una persona ha sido vacunada contra la COVID-19, si la persona ha pasado o no la enfermedad, además de las pruebas que se haya realizado cuyo resultado haya sido negativo. En este sentido, el pasaporte contendrá un código QR en el que se contemplará toda la información así como datos de carácter personal y, por tanto, una inadecuada utilización puede ocasionar un fácil acceso a manos de ciberdelincuentes, o pudiendo ser cedidos a terceros indebidamente.	La utilización del pasaporte de inmunidad COVID-19 puede entrar en conflicto con las normativas sobre la protección de datos personales por ser de carácter especial y, por tanto, es obligatorio la aplicación de unas mayores garantías de protección de la RGPD.	Otra duda es la obligatoriedad o no por parte de la empresa de la vacunación contra el coronavirus a una persona trabajadora, abriendo un conflicto con varios derechos fundamentales del trabajador como son el derecho a preservar su integridad física y psíquica (art. 15 CE) y los relacionados con su intimidad (art. 18.1 CE) y la protección de sus datos (18.4 CE). A este respecto, con carácter general, por ahora, dicha vacunación está sujeta al principio de voluntariedad a partir del art. 5.2 Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (Goerlich Peset, 2021).

FUENTE: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES: LA REINTERPRETACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE SUSTENTA EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA

En el ámbito de las relaciones laborales el tratamiento de datos acerca de las personas trabajadoras es ampliamente utilizado abarcando una diversidad de información sobre las mismas. Sin embargo, la categorización de los datos personales, ordinaria o especial, es relevante en la medida que implicará su tratamiento y almacenamiento por terceras personas en el ámbito del trabajo. Esto es, la protección de datos es un bien jurídico protegido y articulando con limitaciones sobre su uso para garantizar, entre otros derechos fundamentales, el principio de igualdad

y prohibición de discriminación (art. 14 CE), al honor y la intimidad personal (ex art. 18.4 CE), entre otros, siendo la protección de datos un derecho con contenido propio y diferenciado.

En cualquier caso, en los últimos años se está produciendo una reinterpretación de los principios que sustenta el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras en tiempos de pandemia. Así, se han ampliado las facultades que poseen la persona empleadora en cuantos a los datos personales de la población trabajadora como puede ser si la persona trabajadora está contagiada o no de coronavirus, si padece síntomas o se encuentra sujeta a cuarentena; sobre la sospecha de contacto con el virus, de estar en cuarentena preventiva o de estar afectada; de tener unas patologías previas o circunstancias personales que agraven el riesgo de exposición al virus (personas con infecciones respiratorias crónicas, inmunodeprimidas, etc.); la realización de pruebas relacionadas con la vigilancia de la salud: p.ej. control de temperatura de los trabajadores mediante escáneres y termómetros digitales antes de ingresar a su lugar de trabajo y/o test de diagnóstico COVID-19, entre otras.

Precisamente, en el ámbito laboral, son de gran interés los criterios de implantación relacionados con el principio de legalidad, la limitación de finalidad y exactitud de los datos personales y de los derechos y garantías de las personas trabajadoras. Ahora bien, en toda situación de crisis siempre se ha producido una mayor flexibilidad de la privacidad a la hora de adoptar medidas sobre los datos personales de las personas trabajadoras. De hecho, podemos cuestionarnos la necesidad de la cesión de nuestros datos personales si pudiera ayudar en la actual crisis sanitaria.

En definitiva, depende de la proporcionalidad y la necesidad de la obtención de dichos datos, su tratamiento, documentación, archivo y custodia. Puede ser muy útil la flexibilización de la privacidad en el tratamiento de los datos personales, pero siempre estimando que es necesaria para lograr el fin, esto es, como puede suceder en la actualidad, para gestión de la actual crisis sanitaria.

6. REFERENCIAS

AEPD (2004). Tratamiento conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales. Informe 434/2004. Disponible en https://www.aepd.es/es/documento/2004-0434.pdf

AEPD (2020a). Informe del Gabinete Jurídico. N/REF: 0017/2020. Disponible en: https://www.aepd.es/es/documento/2020-0017.pdf

AEPD (2020b). El uso de las tecnologías en la lucha contra el COVID19. Un análisis de costes y beneficios. Disponible en

DE NIEVES NIETO, Nuria (2020). El derecho a la protección de los datos personales en el marco de la relación de trabajo, Erik Monreal Bringsvaerd; Xavier Thibault Aranda y Ángel Jurado Segovia (Coord.) *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías,* Tirant lo Blanch, pp. 287-358.

GARCÍA SALAS, Ana Isabel. (11 de febrero de 2021). El dilema de los test de coronavirus como medida de vigilancia de la salud de los trabajadores. *El Foro de Labos*, en https://forodelabos.blogspot.com/2021/02/el-dilema-de-los-test-de-coronavirus.html

GOERLICH PESET, José María (21 de enero de 2021). ¿Puede la empresa obligar a sus trabajadores a vacunarse contra la COVID-19? *El Foro de Labos*, en https://forodelabos.blogspot.com/2021/01/puede-la-empresa-obligar-sus.html

MINISTERIO DE SANIDAD (2020). *Instrucciones sobre la realización de pruebas diagnósticas para la detección del COVID-19 en el ámbito de las empresas. http://www.aeemt.com/web/wp-content/uploads/2020/05/instruccionesPruebasDiagnosticasEmpresas.pdf*

MINISTERIO DE SANIDAD (2021). *Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-COV-2*.

MIÑARRO YANINI, Margarita; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel (2016). *Guía. Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L.: Razones para una necesaria reforma*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2021). *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: Entre eficiencia de gestión y garantías*, Bomarzo.

MUÑOZ RUIZ, Ana Belén (25 de noviembre de 2020). Cámaras termográficas y datos de carácter personal de los empleados: un problema legal provocado por la pandemia. *El Foro de Labos*, en https://forodelabos.blogspot.com/2020/11/camaras-termograficas-y-datos-de.html

PEDROSA ALQUÉZAR, Sonia Isabel (2018). Vigilancia de la salud laboral y protección de datos, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, núm. 138,* pp. 163-185.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2019). *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes,* Aranzadi.

RUIZ SANTAMARÍA, José Luis (2020). Prevención de riesgos laborales y COVID-19: Intervención de la ITSS y novedades jurisprudenciales en relación a esta materia, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), núm. 1,* pp. 244-251.

SÁNCHEZ-CARO, Javier y ABELLÁN, Fernando (2004). *Datos sobre la salud y datos genéticos. Su protección en la Unión Europea y en España.* Comares.

SOLÉ GÓMEZ, Mª Dolores, SOLÓRZANO FÀBREGA, Montserrat y PIQUÉ ARDANUY, Tomás (2012). *NTP. 959. La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales,* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible online en https://www.insst.es/documents/94886/326879/959w.pdf/ccd7c931-50d3-4f6f-9600-0d1e9a9ee811