

Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



Protección de los datos personales de los trabajadores



La Organización Internacional del Trabajo

La *Organización Internacional del Trabajo* fue fundada en 1919 para promoverla justicia social y contribuir así a una paz universal y duradera. Su estructura tripartita es única en el sistema de las Naciones Unidas y está compuesta por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores. Estos tres constituyentes participan activamente en el Consejo de Administración, en la Conferencia Internacional del Trabajo – que se celebra cada año para debatir cuestiones sociales y del mundo del trabajo – y en numerosas reuniones.

En el transcurso de los años, la OIT ha elaborado un código internacional del trabajo, con convenios y recomendaciones que se someten a la aprobación de los Estados Miembros y que tratan, entre otros temas, de la libertad sindical, empleo, política social, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones de trabajo y administración del trabajo.

Por intermedio de sus oficinas locales y equipos multidisciplinarios instalados en más de cuarenta países, la OIT suministra asistencia técnica y asesoramiento especializado a los Estados Miembros en diferentes áreas: derecho laboral y relaciones de trabajo, promoción del empleo, formación para el desarrollo de pequeñas empresas, gestión de proyectos, seguridad social, seguridad de los trabajadores y condiciones de trabajo, compilación y difusión de estadísticas del trabajo y educación obrera.

Publicaciones de la OIT

La *Oficina Internacional del Trabajo* es a la vez el secretariado y el centro de investigaciones y de edición de la Organización. Su *Oficina de publicaciones* produce y distribuye materiales diversos: análisis de las grandes tendencias económicas y sociales, posición de la OIT respecto de cuestiones concernientes al mundo del trabajo, obras de referencia, guías técnicas, monografías y estudios, repertorios de recomendaciones prácticas elaborados por expertos para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y manuales de formación y de educación obrera.

Pueden obtenerse sin cargo catálogos y listas de nuevas publicaciones solicitándolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.

**Protección
de los datos personales
de los trabajadores**

**Protección
de los datos personales
de los trabajadores**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Protección de los datos personales de los trabajadores.

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (ISBN 92-2-310329-0)
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1997

/Repertorio de recomendaciones prácticas/, /Texto/, /Vida privada/, /Confidencialidad/,
/Protección de los datos/, /Derechos de los trabajadores/. 04.02.2

Título de la edición original en inglés: *Protection of workers' personal data.*
An ILO code of practice (ISBN 92-2-110329-3), Ginebra, 1997

Publicado también en francés: *Protection des données personnelles des travailleurs.*
Recueil de directives pratiques (ISBN 92-2-210329-7), Ginebra, 1997

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Prefacio

Los datos que los empleadores recaban acerca de los trabajadores y de los candidatos a un puesto de trabajo atienden varios propósitos: acatar la legislación; respaldar la selección de candidatos, la formación y la promoción del personal; salvaguardar la seguridad personal y laboral, el control de calidad, el servicio que se presta a la clientela y la protección de los bienes. Hay nuevas formas de recolección y procesamiento de datos que comportan nuevos riesgos para los trabajadores. Si bien varias leyes nacionales y normas internacionales han establecido procedimientos de carácter obligatorio para el tratamiento de datos personales, existe la necesidad de perfeccionar las disposiciones específicamente dirigidas al uso de los datos personales de los trabajadores.

La finalidad de este repertorio de recomendaciones prácticas consiste en señalar orientaciones para la protección de los datos personales de los trabajadores. En tanto repertorio de recomendaciones de la OIT, no tiene carácter obligatorio, sino que se limita a efectuar recomendaciones. No suple la legislación nacional, reglamentaciones, normas internacionales del trabajo ni otras normas aceptadas. Puede utilizarse para elaborar leyes, reglamentos, convenios colectivos, directivas y políticas laborales, y disposiciones de orden práctico en el nivel de la empresa.

Este repertorio de recomendaciones prácticas fue adoptado por una Reunión de expertos sobre la protección de la vida privada de los trabajadores de la OIT. La reunión se efectuó en Ginebra, del 1.º al 7 de octubre de 1996, en cumplimiento de una decisión tomada por el Consejo de Administración de la OIT en su 264.ª reunión (noviembre de 1995)¹. En la reunión participaron veinticuatro expertos, de los cuales ocho fueron designados por consulta previa con los gobiernos, ocho por consulta previa con el Grupo de los Empleadores y ocho por consulta previa con el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración².

¹ En esta reunión se examinó un proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores (documento MEWP/1995/1). En el orden del día de la reunión se incluían asimismo las recomendaciones para la acción futura de la OIT, junto con la posibilidad de adoptar normas internacionales del trabajo en ese campo. El informe de la reunión (documento MEWP/1996/5) contiene el resumen del debate, el texto del repertorio de recomendaciones prácticas adoptado por la reunión y las recomendaciones formuladas por los expertos acerca de la acción futura de la OIT en esa cuestión.

² En la Reunión participaron los siguientes expertos:

Designados por consulta con los gobiernos

Sr. A. Bhattacharya, director, Ministerio de Trabajo, Nueva Delhi (India).

Sr. M. H. Cheadle, consejero, Ministerio de Trabajo, Johannesburgo (Sudáfrica).

Sra. S. J. De Vries, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, La Haya (Países Bajos).

Sr. Guillermo Escribano Dutra, director nacional de empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Montevideo (Uruguay).

Sra. K. Leigh, consejera principal, División de Derecho Civil, Ministerio de Justicia, Barton (Australia).

Sra. A. Neill, directora consejera principal, Ministerio de Justicia, Ottawa (Canadá).

Sr. O. Vidnes, director general adjunto, Real Ministerio de Administración Municipal y Trabajo, Oslo (Noruega).

Sr. H.-P. Viethen, director, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Bonn (Alemania).

Protección de los datos personales de los trabajadores

Los expertos recomendaron que se difundiera ampliamente el repertorio de recomendaciones prácticas. Y que se publicara conjuntamente con los comentarios preparados por la Oficina Internacional del Trabajo; éstos contienen explicaciones que los expertos consideraron de utilidad para la interpretación y la aplicación del repertorio, y llaman la atención a las normas internacionales del trabajo que son aplicables.

En su 267.^a reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó la distribución del repertorio de recomendaciones prácticas y los comentarios, que fueron revisados a la luz de los debates en la Reunión de expertos.

Designados por consulta con los empleadores

- Sr. J. Fuller, consejero principal de trabajo, Consejo de E.U.A. para el Comercio Internacional, Illinois (Estados Unidos).
Sra. A. Knowles, directora ejecutiva adjunta, Federación de Empleadores de Nueva Zelanda, Wellington (Nueva Zelanda).
Sra. A. Mackie, consultora, Confederación de Industria Británica, Londres (Reino Unido).
Sr. G. Muir, director, Relaciones de Trabajo, c/o Cámara de Comercio y de Industria, Melbourne (Australia).
Sr. S. K. Nanda, secretario general, Federación de Empleadores de la India, Bombay (India).
Sr. J. M. Szambelanczyk, experto, Confederación de Empleadores Polacos, Poznan (Polonia).
Sr. A. Van Niekerk, consejero, Business South Africa, c/o Anglo American Corporation of South Africa, Johannesburgo (Sudáfrica).
Sr. H. K. Werner, abogado, Confederación Danesa de Empleadores, Copenhague (Dinamarca).

Designados por consulta con los trabajadores

- Sr. H. Bouchet (titular), secretario general, Confédération Force Ouvrière, París (Francia).
Sra. V. López Rivoire (suplente), Confédération Force Ouvrière, París (Francia).
Sra. L. Cronin, consejera jurídica, Organización de Enfermeras de Nueva Zelanda, Wellington (Nueva Zelanda).
Sr. R. Delarue, consejero jurídico, Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique, Bruselas (Bélgica).
Sr. T. Fredén, ombudsman, Departamento de salarios y condiciones de trabajo, Confederación Sueca de Sindicatos (LO), Estocolmo (Suecia).
Sr. E. R. Hoogers, representante sindical nacional, Sindicato de Trabajadores Postales de Canadá, Ottawa (Canadá).
Sra. B. Kailou, SYNATREN-USTN, Niamey (Níger).
Sr. M. Tshehla, coordinador de investigaciones participativas, Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU), Johannesburgo (Sudáfrica).
Sr. J. H. Valero Rodríguez, Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Bogotá (Colombia).

Observadores

- Comisión de la Unión Europea para la Protección de Datos
Comisión Europea
Confederación General de Sindicatos
Confederación Internacional de Sindicatos Libres
Confederación Mundial del Trabajo
Federación Sindical Mundial
Organización Árabe del Trabajo
Organización de la Unidad Sindical Africana
Organización Internacional de Empleadores
Organización Mundial de la Salud

Representantes de la OIT

- Sra. F. J. Dy, jefe, Servicio de condiciones de trabajo y de actividades de bienestar.
Sra. M. Jankanish, Servicio de condiciones de trabajo y de actividades de bienestar.
Sr. S. Simitis, consultor.

Indice

Prefacio	V
Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores	1
1. Preámbulo	1
2. Finalidad	1
3. Definiciones	1
4. Campo de aplicación.....	2
5. Principios generales	2
6. Acopio de datos personales.....	3
7. Protección de datos personales	4
8. Conservación de datos personales	5
9. Utilización de datos personales.....	5
10. Comunicación de datos personales	5
11. Derechos individuales.....	6
12. Derechos colectivos	7
13. Agencias de colocación	8
Comentario del Repertorio de recomendaciones prácticas.....	9
1. Preámbulo	9
2. Finalidad	10
3. Definiciones	11
4. Campo de aplicación.....	13
5. Principios generales	13
6. Acopio de datos personales.....	17
7. Protección de datos personales	21
8. Conservación de datos personales	22
9. Utilización de datos personales.....	23
10. Comunicación de datos personales	23
11. Derechos individuales.....	25
12. Derechos colectivos	27
13. Agencias de colocación	27

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores

1. Preámbulo

Los datos que los empleadores recaban acerca de los trabajadores y de los candidatos a un puesto de trabajo atienden varios propósitos: acatar la legislación; respaldar la selección de candidatos, la formación y la promoción del personal; salvaguardar la seguridad personal y laboral, el control de calidad, el servicio que se presta a la clientela y la protección de los bienes. Varias leyes nacionales y normas internacionales han establecido procedimientos de carácter obligatorio para el tratamiento de datos personales. La utilización de técnicas informáticas de recuperación de datos, los sistemas automatizados de información relativa al personal, la vigilancia electrónica y los exámenes genéticos y toxicológicos ponen de manifiesto la necesidad de elaborar disposiciones para proteger los datos que se refieran específicamente a la utilización de los datos personales de los trabajadores con el fin de salvaguardar la dignidad de éstos, proteger su vida privada y garantizarles el ejercicio de su derecho fundamental a decidir quiénes podrían utilizar determinados datos, con qué finalidad y en qué circunstancias.

2. Finalidad

La finalidad del presente repertorio de recomendaciones prácticas es señalar orientaciones para la protección de los datos personales de los trabajadores. Este repertorio no tiene carácter obligatorio. No suple la legislación nacional, las normas internacionales del trabajo ni otras normas aceptadas. Puede ser utilizado para elaborar leyes, reglamentos, convenios colectivos, directivas y políticas laborales, y disposiciones de orden práctico.

3. Definiciones

A efectos del presente repertorio de recomendaciones prácticas

3.1. Por «datos personales» se entiende todo tipo de información relacionada con un trabajador identificado o identificable.

3.2. «Tratamiento» incluye el acopio, la conservación, la combinación, la comunicación o cualquier otra forma de utilización de datos personales.

3.3. La palabra «vigilancia» engloba, sin limitarse a ella, la utilización de dispositivos como computadoras, cámaras de fotografía, cine y vídeo, aparatos de grabación sonora, teléfonos u otro material de comunicación, diferentes métodos de identificación y de localización y cualesquiera otros sistemas de vigilancia.

3.4. La palabra «trabajador» designa a todo trabajador o ex trabajador y a todo candidato a un empleo.

4. Campo de aplicación

4.1. El presente repertorio de recomendaciones prácticas se aplica:

- a) a los sectores privado y público;
- b) al tratamiento manual y al tratamiento automático de todos los datos personales de un trabajador.

5. Principios generales

5.1. El tratamiento de datos personales de los trabajadores debería efectuarse de manera ecuánime y lícita y limitarse exclusivamente a asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo del trabajador.

5.2. En principio, los datos personales deberían utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido acopiados.

5.3. Cuando los datos personales se exploten con fines distintos de aquéllos para los que fueron recabados, el empleador debería cerciorarse de que no se utilizan de un modo que sea incompatible con esa finalidad inicial y adoptar las medidas necesarias para evitar toda interpretación errada por causa de su aplicación en otro contexto.

5.4. Los datos personales reunidos en función de disposiciones técnicas o de organización que tengan por objeto garantizar la seguridad y el buen funcionamiento de los sistemas automatizados de información no deberían servir para controlar el comportamiento de los trabajadores.

5.5. Las decisiones relativas a un trabajador no deberían basarse exclusivamente en un tratamiento informático de los datos personales que a él se refieran.

5.6. Los datos personales obtenidos por medios de vigilancia electrónica no deberían ser los únicos factores de evaluación profesional del trabajador.

5.7. Los empleadores deberían evaluar periódicamente sus métodos de tratamiento de datos, con el objeto de:

- a) reducir lo más posible el tipo y el volumen de datos personales acopiados; y
- b) mejorar el modo de proteger la vida privada de los trabajadores.

5.8. Los trabajadores y sus representantes deberían ser informados de toda actividad de acopio de datos, de las reglas que la gobiernan y de sus derechos.

5.9. Las personas encargadas del tratamiento de datos personales deberían recibir periódicamente una formación que les permita comprender el proceso de acopio de datos y el papel que les corresponde en la aplicación de los principios enunciados en el presente repertorio.

5.10. El tratamiento de datos personales no debería conducir a una discriminación ilícita en materia de empleo u ocupación.

5.11. Los empleadores, los trabajadores y sus representantes deberían cooperar en la protección de los datos personales y en la elaboración de una política de empresa que respete la vida privada de los trabajadores, con arreglo a los principios enunciados en el presente repertorio.

5.12. Todas las personas tales como los empleadores, los representantes de los trabajadores, las agencias de colocación y los trabajadores que tengan acceso a los datos personales de los trabajadores deberían tener una obligación de confidencialidad, de acuerdo con la realización de sus tareas y el ejercicio de los principios enunciados en el presente repertorio.

5.13. Los trabajadores no pueden renunciar a su derecho a proteger su vida privada.

6. Acopio de datos personales

6.1. En principio, el trabajador debería ser quien proporcione todos los datos personales.

6.2. Si resultara necesario recabar datos personales facilitados por terceros, se debería informar por adelantado al trabajador, que habrá de dar su consentimiento explícito. El empleador debería indicar la finalidad del tratamiento de los datos, las fuentes y los medios que se propone utilizar, el tipo de datos que vayan a acopiarse, y las consecuencias, si las hubiere, de negar el consentimiento.

6.3. Si se pide al trabajador que firme una declaración para autorizar al empleador o a cualquier otra persona u organización a reunir o comunicar información sobre él, esta declaración debería estar redactada con sencillez, mencionándose específicamente en la misma las personas, las instituciones o las organizaciones que la recibirán, los datos personales que serán comunicados, la finalidad del acopio de datos personales y el tiempo durante el cual su contenido podrá utilizarse.

6.4. Si el empleador hubiere obtenido el consentimiento del trabajador para el acopio de datos personales, debería cerciorarse de que toda persona u organización a la que él solicite recoger datos o efectuar una investigación tenga presente en todo momento la finalidad de la indagación, con miras a evitar toda interpretación falsa o engañosa.

6.5. 1) Los empleadores no deberían recabar datos personales que se refieran a

- a) la vida sexual del trabajador;
- b) las ideas políticas, religiosas o de otro tipo del trabajador;
- c) los antecedentes penales del trabajador.

2) En circunstancias excepcionales, el empleador podría recabar datos personales relativos a las cuestiones arriba mencionadas, siempre y cuando éstas guarden una relación directa con una decisión en materia de empleo y se cumplan las disposiciones de la legislación nacional.

6.6. Los empleadores no deberían acopiar datos personales sobre la afiliación del trabajador a una organización de trabajadores o sobre sus actividades sindicales, salvo si la legislación o los convenios colectivos así lo estipulan o autorizan.

6.7. Sólo deberían recabarse datos médicos de conformidad con la legislación nacional, el respeto del secreto médico y los principios generales de la salud y seguridad en el trabajo, y únicamente cuando se precisen para:

- a) determinar si el trabajador puede ocupar un puesto de trabajo específico;
- b) cumplir con los requisitos en materia de salud y seguridad en el trabajo;

Protección de los datos personales de los trabajadores

c) determinar el derecho a prestaciones sociales y su disfrute.

6.8. Las respuestas inexactas o incompletas a preguntas contrarias a los principios enunciados en 5.1, 5.10, 6.5, 6.6 y 6.7 del presente repertorio no deberían quedar sancionadas por una terminación de la relación de empleo ni comportar ningún tipo de medida disciplinaria.

6.9. No deberían tratarse datos personales facilitados por el trabajador que vayan más allá de los solicitados o que no vengan al caso, porque el interesado hubiere interpretado mal lo que se le ha pedido.

6.10. No deberían utilizarse polígrafos, detectores u otros medios o procedimientos similares de comprobación de la veracidad.

6.11. Las pruebas de personalidad o exámenes análogos deberían efectuarse de conformidad con las disposiciones del presente repertorio, con la condición de que el trabajador tenga la posibilidad de rechazarlos.

6.12. Los exámenes genéticos deberían prohibirse, o limitarse a los casos explícitamente autorizados por la legislación nacional.

6.13. Los exámenes toxicológicos deberían realizarse solamente de conformidad con la legislación y la práctica nacionales o las normas internacionales. Las directrices de la OIT incluyen, entre otras, el repertorio de recomendaciones prácticas sobre el *Tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo* y el documento «Principios rectores para pruebas destinadas a detectar el consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo»¹.

6.14. 1) Cuando los trabajadores sean objeto de medidas de vigilancia, éstos deberían ser informados de antemano de las razones que las motivan, de las horas en que se aplican, de los métodos y técnicas utilizados y de los datos que serán acopiados, y el empleador deberá reducir al mínimo su injerencia en la vida privada de aquéllos.

2) El secreto en materia de vigilancia sólo debería permitirse cuando

- a) se realice de conformidad con la legislación nacional; o
- b) existan sospechas suficientes de actividad delictiva u otras infracciones graves.

3) La vigilancia continua debería permitirse solamente si lo requieren la salud, la seguridad y la protección de los bienes.

7. Protección de datos personales

7.1. Los empleadores deberían garantizar, mediante las salvaguardias de seguridad que permitan las circunstancias, la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación no autorizados.

¹ OIT: *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (Ginebra, 1996); OIT: «Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace», en *Drug and alcohol testing in the workplace* (Ginebra, 1993), informe de la Reunión interregional tripartita de expertos, 10-14 de mayo de 1993, Oslo (Hønefoss), Noruega (también reproducido como Anexo V de dicho repertorio).

8. Conservación de datos personales

8.1. La conservación de los datos personales debería limitarse estrictamente a los acopiados de conformidad con los principios enunciados en este repertorio.

8.2. Los datos personales protegidos por el secreto médico sólo deberían ser conservados por un personal obligado por este secreto y guardarse separadamente de todos los demás datos personales.

8.3. Los empleadores deberían suministrar información general, revisada periódicamente, en la que se indique la índole de los datos personales acopiados para cada trabajador y su tratamiento.

8.4. Los empleadores deberían verificar periódicamente que los datos personales conservados son exactos, actualizados y completos.

8.5. Los datos personales deberían guardarse únicamente durante un período que esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, salvo que:

- a) un trabajador desee figurar en la lista de candidatos potenciales a un empleo por un período determinado;
- b) la legislación nacional disponga que los datos personales deban conservarse; o
- c) los empleadores o los trabajadores necesiten estos datos por razones legales para presentar pruebas sobre cualquier cuestión concerniente a una relación de empleo anterior o actual.

8.6. Los datos personales deberían ser conservados y clasificados de tal manera que:

- a) el trabajador pueda comprenderlos; y
- b) no atribuyan al trabajador características que puedan dar lugar a discriminación en su contra.

9. Utilización de datos personales

9.1. Los datos personales deberían ser utilizados de conformidad con los principios del presente repertorio aplicables al acopio, comunicación y conservación de estos datos.

10. Comunicación de datos personales

10.1. Los datos personales no deberían comunicarse a terceros sin el consentimiento explícito de los trabajadores, a menos que:

- a) lo requiera la prevención de riesgos graves e inminentes para la salud o la vida;
- b) lo requiera o lo autorice la ley;
- c) lo requiera la prosecución de la relación de empleo;
- d) lo requiera el cumplimiento de disposiciones penales.

10.2. Debería quedar claramente descartada toda comunicación de datos personales con fines comerciales y de mercadotecnia, sin el consentimiento explícito y documentado del trabajador.

Protección de los datos personales de los trabajadores

10.3. La comunicación de datos personales de los trabajadores a empresas del mismo grupo que la del empleador y entre organismos oficiales diferentes debería regirse por las reglas aplicables a las comunicaciones a terceros.

10.4. Los empleadores deberían especificar a los destinatarios de datos personales de trabajadores que sólo podrán utilizar esos datos con los Emes para los cuales deban ser comunicados, y pedirles que les confirmen que han cumplido esas instrucciones; esto no se aplica a las comunicaciones regulares dimanantes de la reglamentación vigente.

10.5. La comunicación de los datos personales en el seno de la empresa debería limitarse a aquellos datos que han sido explícitamente señalados a la atención del trabajador.

10.6. En el seno de la empresa, los datos personales sólo deberían ponerse a la disposición de usuarios específicamente autorizados, que únicamente tengan acceso a los que precisen para el cumplimiento de sus tareas concretas.

10.7. Debería prohibirse toda interconexión de ficheros que contengan datos personales, salvo si se cumple rigurosamente lo dispuesto en el presente repertorio respecto de las comunicaciones internas.

10.8. En el caso de los exámenes médicos, sólo deberían comunicarse al empleador las conclusiones que guarden relación con la decisión de que se trate relativa al empleo.

10.9. Estas conclusiones no deberían contener información de naturaleza médica; podrían, cuando corresponda, indicar aptitud para desempeñar la tarea propuesta, o especificar los tipos y condiciones de trabajo que, temporaria o permanentemente, estén contraindicados.

10.10. La comunicación de datos personales a los representantes de los trabajadores sólo debería autorizarse en virtud de la legislación o la práctica nacionales o de un convenio colectivo, y limitarse a los datos personales que requiera el desempeño de las funciones específicas de esos representantes.

10.11. Los empleadores deberían adoptar procedimientos de inspección del flujo interno de datos personales y cerciorarse de que su procesamiento se conforme a las disposiciones del presente repertorio.

11. Derechos individuales

11.1. Los trabajadores deberían tener el derecho a ser informados con regularidad sobre los datos personales que les conciernen y sobre el tratamiento de éstos.

11.2. Los trabajadores deberían tener acceso a todos sus datos personales, independientemente de que sean objeto de un tratamiento automático o de que se conserven en un expediente manual o en cualquier otro fichero que comprenda datos personales suyos.

11.3. El derecho del trabajador a saber cómo se tratan sus datos personales debería comprender el de examinar y obtener copia de todos los expedientes, en la medida en que sus datos le conciernen.

11.4. Los trabajadores deberían poder ejercer su derecho de acceso a los datos durante las horas normales de trabajo. De no ser esto posible, debería encontrarse una solución que tenga en cuenta los intereses del trabajador y del empleador.

11.5. Los trabajadores deberían tener derecho a designar a un representante de los trabajadores, o a un compañero de trabajo de su elección, para que los ayude en el ejercicio de su derecho de acceso a los datos.

11.6. Los trabajadores deberían tener el derecho de acceder a sus datos médicos por conducto de un profesional de la medicina que hayan elegido.

11.7. Los empleadores no deberían cobrar a los trabajadores el acceso a su expediente personal o la copia del mismo.

11.8. En el caso de una investigación de seguridad, los empleadores deberían tener derecho a negar al trabajador el acceso a sus datos personales hasta el término de la misma y en la medida en que pueda menoscabar su objetivo. Con todo, no se debería tomar ninguna decisión sobre la relación de empleo antes de que el trabajador haya tenido acceso a todos sus datos personales.

11.9. Los trabajadores deberían tener derecho a exigir que se supriman o rectifiquen los datos personales inexactos o incompletos, así como los sometidos a una forma de tratamiento que vulnere lo estipulado en el presente repertorio.

11.10. Cuando se supriman o rectifiquen datos personales, los empleadores deberían dar a conocer estas modificaciones a todos aquellos a quienes hayan facilitado previamente los datos personales inexactos o incompletos, a menos que el trabajador esté de acuerdo en que no es necesario.

11.11. Si el empleador se niega a rectificar los datos personales, el trabajador debería tener derecho a incluir o añadir en su expediente una nota que indique las razones de su desacuerdo. En toda utilización ulterior de los datos personales debería indicarse que éstos han sido impugnados, y adjuntarse la nota del trabajador.

11.12. En el caso de los datos personales que revistan la forma de un juicio, en los cuales no sea posible la supresión o la rectificación, los trabajadores deberían tener derecho a complementar los datos personales conservados con una nota que exprese su punto de vista. Esa nota debería figurar en toda comunicación de los datos personales, a menos que el trabajador esté de acuerdo en que no es necesario.

11.13. Toda ley, reglamento, convenio colectivo, directiva laboral o política elaborada de conformidad con las disposiciones de este repertorio debería contemplar un procedimiento para que los trabajadores puedan poner en tela de juicio su observancia por parte del empleador. Deberían establecerse procedimientos para recibir y atender las quejas presentadas por los trabajadores. Estos procedimientos deberían ser sencillos y de fácil acceso para los trabajadores.

12. Derechos colectivos

12.1. Toda negociación sobre el tratamiento de datos personales de los trabajadores debería acatar y regirse por los principios enunciados en el presente repertorio que protegen el derecho de cada trabajador a conocer y determinar los datos que deberían utilizarse sobre su persona, en qué condiciones o con qué fines.

Protección de los datos personales de los trabajadores

12.2. Los representantes de los trabajadores, cuando los haya, y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberían ser informados y consultados:

- a) acerca de la instalación o modificación de sistemas automatizados de tratamiento de los datos personales de los trabajadores;
- b) antes de la instalación de sistemas de vigilancia electrónica del comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo; y
- c) sobre la finalidad, el contenido, la aplicación y la interpretación de cuestionarios y pruebas relativos a los datos personales de los trabajadores.

13. Agencias de colocación

13.1. Cuando el empleador recurra a los servicios de agencias de colocación para la contratación de trabajadores, debería exigir que dichas agencias efectúen el tratamiento de los datos personales de conformidad con las disposiciones del presente repertorio.

Comentario del Repertorio de recomendaciones prácticas

1. Preámbulo

Desde 1970, más o menos, la protección de los datos personales es un tema importante, a la vez en el plano nacional y en el internacional. El número creciente de leyes sobre el particular obedece al deseo de tomar en consideración las consecuencias de los medios de tratamiento de datos cada vez más perfeccionados y complejos. En el Convenio del Consejo de Europa para la protección de los individuos en relación con el tratamiento automático de datos personales, de 1981¹, y en las Directrices de la OCDE sobre la protección de la vida privada y la transmisión de datos personales, de 1980², así como en la Directriz 95/46/CE de la Unión Europea sobre la protección de los individuos en relación con el tratamiento de datos personales³, se destaca la necesidad de completar esas normas más generales para la protección de datos con unos principios en materia de empleo que susciten una aceptación internacional.

En los documentos citados se plasma la convicción de que el acopio y la localización o recuperación sistemáticos de datos personales tienen grandes repercusiones. El hecho de recoger un gran número de datos y las muy diferentes formas posibles de utilizarlos no solamente multiplican el riesgo de que se difunda una información falsa o errada, sino que, además, permiten vigilar a los individuos y exacerban la tendencia a influir en ellos, e incluso a manipular su comportamiento. Por consiguiente, cuanto menos informados estén los interesados de los fines de acopio y manejo de datos y de quienes se dedican a ello, tanto peores serán las condiciones en que se encuentren de evaluar su situación personal y de expresar y defender sus intereses: más difícil les resultará, en suma, fijar ellos mismos el rumbo de su desarrollo personal. La necesidad de proteger la dignidad humana obliga, pues, a intentar formular unos principios que rijan toda actividad de tratamiento de datos personales.

Ahora bien, la eficacia de un conjunto de normas o de principios depende en gran medida de que consiga solventar los problemas típicos de una labor dada de tratamiento de datos. Por lo mismo, las reglas muy generales, concebidas inicialmente en relación con el tratamiento de todo tipo de datos, están siendo sustituidas cada vez más por disposiciones sectoriales. El tratamiento de datos sobre los trabajadores es probablemente uno de los mejores ejemplos de esa necesidad de recurrir a un método sectorial. Rara vez se manejan tantos datos personales, y a lo largo de tanto tiempo, como en la relación laboral. Los empleadores recolectan datos personales acerca de los trabajadores y de los candidatos a un puesto de trabajo por diversas razones: dar cumplimiento a la legislación; servir de ayuda en la selección para el empleo, la formación y la promoción; preservar la seguridad personal; asegurar el control de la calidad, los servicios a los clientes y la protección de la propiedad, y organizar el trabajo. La aparición de nuevas prestaciones sociales, la adopción de normas destinadas

¹ Consejo de Europa: *Convention for the protection of individuals with regard to automatic processing of personal data* (Estrasburgo, 1981), European Treaty Series No. 108.

² Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE): *Guidelines on the protection of privacy and transborder flows of personal data* (París, 1981).

³ Directriz 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 24 de octubre de 1995, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, vol 38. núm. 281, 23 de noviembre de 1995, págs. 31-50.

Protección de los datos personales de los trabajadores

a reducir los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo y el afán creciente de entidades oficiales, como los servicios de empleo y los fiscales de tener acceso a una información personalizada, constituyen otras razones para recoger una masa cada vez mayor de datos personales sobre los trabajadores.

La diversidad de razones para procesar dichos datos, tanto como el creciente volumen de datos que se recolectan y utilizan, dificultan el hallazgo de una solución viable a los múltiples problemas que pueden surgir a este respecto en el lugar de trabajo, mediante la aplicación de reglas globales de tratamientos de datos.

Ciertas leyes nacionales, como la ley núm. 82-689, de 4 de agosto de 1982, relativa a las libertades de los trabajadores en la empresa¹, de Francia, la mayoría de las leyes de protección de datos en Alemania y ciertos instrumentos internacionales, como la recomendación núm. R(89)2 del Consejo de Europa sobre la protección de los datos personales que se utilizan en relación con el empleo², han allanado el camino para una reglamentación sectorial. Al mismo tiempo, las «normas simplificadas» adoptadas por la Comisión Nacional de Informática y Libertad (CNIL) francesa y la inclusión deliberada de códigos deontológicos en las leyes relativas a la protección de los datos personales de los Países Bajos y el Reino Unido ponen claramente de manifiesto la necesidad de una flexibilidad máxima.

Así pues, aún siendo indispensables las disposiciones legales, ciertos instrumentos complementarios basados en un acuerdo entre los empleadores y los trabajadores pueden contribuir poderosamente a la formulación de normas en materia de tratamiento de datos personales. De ahí que la especificación de directrices internacionales en un repertorio de recomendaciones prácticas pueda facilitar el establecimiento de bases comunes, con miras a adaptar las reglas de protección de datos a las características privativas de la relación de trabajo y al respeto de la vida privada y la dignidad de los trabajadores en las empresas.

2. Finalidad

El repertorio de recomendaciones prácticas tiene por objeto suministrar orientaciones para la protección de datos personales de los trabajadores. A diferencia de otros instrumentos de la OIT, como los convenios, que son tratados internacionales de carácter obligatorio, o las recomendaciones, que no tienen carácter obligatorio pero comportan ciertas obligaciones en cuanto a los procedimientos, los repertorios de recomendaciones prácticas son de una gran flexibilidad ya que no contienen ninguna disposición obligatoria. En cambio, presentan las bases para que los empleadores y los trabajadores puedan determinar reglas en función de sus expectativas y de sus necesidades. Sin embargo, el presente repertorio no debe confundirse con los *códigos de conducta o de práctica* previstos, por ejemplo, por la Directriz de la Unión Europea sobre la protección de datos, ni con las leyes nacionales para la protección de datos, como las adoptadas en Nueva Zelandia, Países Bajos o el Reino Unido. Además de su utilidad en el nivel de la empresa, el repertorio puede servir también para elaborar legislación, reglamentaciones, convenios colectivos, políticas y medidas prácticas.

¹ *Journal Officiel*, núm. 181, 6 de agosto de 1982, págs. 2518-2520. (Traducida al español en la OIT: *Serie Legislativa*, 2/1983.)

² Consejo de Europa: *Protection of personal data used for employment purposes* (Estrasburgo, 1989).

3. Definiciones

La terminología empleada en el repertorio es la generalmente aceptada y utilizada en instrumentos internacionales sobre la protección de datos, como las líneas directrices de la OCDE, el Convenio del Consejo de Europa o la Directriz de la Unión Europea, o en legislaciones nacionales de protección de datos. Se han definido los términos de modo suficientemente amplio para abarcar todos los usos que puedan hacerse de los datos y todos los métodos de tratamiento (3.2, 3.3).

Datos personales

3.1) Por «dato personal» se entiende toda información relativa a un trabajador identificado o identificable. Un trabajador es identificable si, mediante la reunión de diferentes datos contenidos en uno o en varios ficheros o documentos, se puede determinar la identidad de ese trabajador. Las disposiciones del repertorio no son aplicables al uso por el empleador de datos referidos a trabajadores que ya no pueden ser identificados o que son anónimos. El término «identificable» debe ser interpretado de forma razonable. Por ejemplo, el repertorio no se aplica a los casos en los que se requeriría una gran cantidad de tiempo y esfuerzo para identificar al trabajador a partir de los datos utilizados.

Trabajadores

3.4) En general, los instrumentos de la OIT no definen el término «trabajador», ya que esta definición depende de la legislación y de la práctica nacionales. En el repertorio se define este término en tanto abarca no sólo los trabajadores en actividad, sino también ex trabajadores y candidatos a un empleo, ya que el tratamiento de datos personales tiene consecuencias para estas tres categorías de trabajadores. Así, por ejemplo, el tratamiento de datos no termina necesariamente cuando cesa la relación de trabajo. Los empleadores conservan en general una parte de estos datos, por ejemplo para aportar pruebas de que han empleado a una determinada persona durante un cierto período o para suministrar información respecto de ex trabajadores. Asimismo, durante los períodos de reclutamiento, los empleadores conservan y utilizan datos referidos a los candidatos de empleo.

Representantes de los trabajadores

En el repertorio no se define específicamente a los «representantes de los trabajadores», pero esta expresión tiene el mismo sentido que en las normas internacionales del trabajo (véase el recuadro 1).

Agencias de colocación

Como el repertorio abarca por igual a los trabajadores y a quienes solicitan empleo, tanto los empleadores directos como las agencias de colocación están sometidos a los principios enunciados en él. Se aplica también el repertorio al tratamiento por las agencias de colocación de datos personales de sus propios empleados, de los trabajadores a quienes puedan ayudar a encontrar empleo y de los trabajadores temporales que remiten a otros empleadores.

Protección de los datos personales de los trabajadores

Ahora bien, el repertorio no da una definición de las agencias de colocación, por cuanto existen ya ciertas normas y porque las agencias de colocación privadas, entre ellas las de trabajo temporal o interino, fueron objeto de examen en la reunión de 1994 de la Conferencia Internacional del Trabajo. En las conclusiones que adoptó, la Conferencia señalaba que cabe definir las agencias de empleo privadas como entidades privadas que prestan directa o indirectamente un servicio en el mercado de trabajo, sin abundar en el tema. Se aludía más bien a los tipos de agencias de colocación existentes¹. La Conferencia estimó útil que la OIT prosiguiera su labor de clasificación de las agencias de colocación, que esbozaba en su informe a la Conferencia², pero sin descartar la posibilidad de una descripción más genérica de las mismas al estudiar la posibilidad de una revisión de la norma³.

Recuadro 1

El Convenio núm. 135 y la Recomendación núm. 143 de la OIT

En el Convenio (núm. 135) y en la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se especifica que éstos son personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) *de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o*
- b) *de representantes designados por elección, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extienden a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.*

Consentimiento explícito y documentado

El consentimiento tiene una importancia capital. En varias disposiciones se habla de un consentimiento explícito y documentado, con miras esencialmente a que, cuando se pide a un trabajador su consentimiento para el acopio o la comunicación de ciertos datos, tenga información suficiente en que basar su decisión. El consentimiento explícito se dará normalmente por escrito. Si no reviste esa forma, será preciso justificarlo. En ciertas circunstancias, puede no bastar, o no ser apropiado, el consentimiento o aviso por

¹ OIT: «Sexto punto del orden del día: El papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento de los mercados de trabajo», informe de la Comisión de las Agencias de Empleo Privadas, en *Actas Provisionales* núm. 21, Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, Ginebra, 1994, párrafos 21-24.

² OIT: *El papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento de los mercados de trabajo*, Informe VI, 81.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

³ En su 262.ª reunión (marzo-abril de 1995), el Consejo de Administración decidió que la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) figurase en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1997. Además, el Consejo de Administración decidió que se celebrara una reunión marítima de la Conferencia en octubre de 1996. Uno de los puntos de su orden del día fue la revisión del Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9), que dio como resultado el Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179).

escrito, al ser analfabeto el trabajador o porque no entienda la lengua utilizada. En tales casos será tal vez necesario que el consentimiento y la información se expresen tan sólo de palabra.

4. Campo de aplicación

El repertorio se aplica al tratamiento de datos por empleadores públicos o privados, por representantes de los trabajadores o por agencias de colocación. Las actividades de tratamiento de datos a cargo de otros organismos, como los de seguridad social, de desempleo y de sanidad, habrían de regirse por las normas generales en materia de protección de datos, y por el repertorio en relación con sus propios trabajadores.

4.1) En el repertorio no se distingue entre el sector público y el privado, dado que todos los empleadores manejan datos personales. Puede variar el volumen y el tipo de información, pero ningún empleador se abstendrá de acopiar datos con objeto de determinar la idoneidad de un trabajador para un puesto concreto o de calificar su rendimiento y actuación. Procede salvaguardar la dignidad personal de los trabajadores, independientemente de que trabajen en una fábrica, en una compañía de seguros o en un organismo oficial. Así pues, hay que concebir las normas sobre la utilización de datos personales de modo tal que queden protegidos tanto los trabajadores de las empresas privadas como los funcionarios públicos.

4.2) El repertorio menciona todas las formas de tratamiento de datos, porque la experiencia muestra que es imposible establecer una distinción clara entre el tratamiento manual y el automático. Es cada vez más corriente combinar los métodos de archivado tradicionales con sistemas informáticos. Muchas veces, los sistemas de información sobre el personal sólo conservan una parte de los datos disponibles y remiten a los archivos para los demás; asimismo, los resultados de las operaciones de vigilancia electrónica se guardan y evalúan a menudo en el expediente del trabajador. Sería, pues, contraproducente para los intereses de los trabajadores fijar normas relativas a una forma específica de tratamiento de datos.

5. Principios generales

5.1) La protección de los trabajadores depende ante todo de que haya restricciones claras en lo que atañe a los datos recabados. Por lo mismo, el repertorio limita la facultad de tratar datos a los que se requieran para una relación de trabajo específica. El mero hecho de que esté previsto firmar un contrato de trabajo, o de que ya haya sido firmado, no autoriza al empleador a recoger cualquier tipo de información que le interese. Por el contrario, procede considerar el acopio de datos personales como una excepción que debe justificarse. No incumbe al trabajador indagar por qué se solicita tal o cual información ni explicar su negativa a proporcionarla, sino que es el empleador quien tiene la obligación de indicar las razones y de manejar únicamente los datos personales que sean necesarios.

Al destacar la necesidad de demostrar la idoneidad de los datos acopiados para una relación de trabajo individual, en el repertorio se define la condición *sine qua non* para todo tratamiento de datos personales de los trabajadores. A primera vista, el criterio elegido puede parecer demasiado vago. Pero, por muy interesante que resulte especificar

Protección de los datos personales de los trabajadores

todos los datos idóneos, en la práctica todo intento de enumerarlos será fútil, salvo si la enumeración se limita a unos pocos datos – como el nombre, la edad, el domicilio y el sexo – cuyo manejo no plantea problemas, por lo menos mientras sean de uso rigurosamente interno por el empleador y en conformidad con la legislación. Lo que éste necesite saber sólo podrá determinarse, de hecho, en función de una situación laboral dada. Tanto el volumen como el tipo de información que cabe legítimamente recabar varían según el tipo de trabajo, la posición del trabajador o el contexto de una decisión que pueda afectar, por ejemplo, a los cambios estructurales en la empresa. En lugar de enumerar todos los datos que pueden manejarse, el repertorio enuncia reglas destinadas a garantizar la claridad de la operación y el conocimiento de la misma por los trabajadores. La mención de la relación de trabajo no es sino una indicación del marco general en el cual suele estar justificado el tratamiento de datos. La obligación del empleador de garantizar una transparencia máxima, de modo tal que los trabajadores sepan la finalidad para la cual se someten a tratamiento los datos, fija a la práctica del acopio de datos un límite claro y apegado a la realidad. Cuando se trate de trabajadores que tiendan a permanecer durante toda su carrera con el mismo empleador, la referencia a la relación de trabajo comprende el tratamiento de datos que sean necesarios para la evolución normal de una carrera normal en determinada empresa o administración pública.

5.2) De un principio subrayado en todas las normas nacionales e internacionales en materia de protección de los datos se desprende una restricción igualmente importante, a saber: el acopio de datos personales no autoriza al empleador a hacer uso de un modo libre e ilimitado de la información recogida. Al detallar los fines específicos del acopio de datos, procede indicar también todas las formas futuras de utilización. Para garantizar la transparencia de la operación y, por tanto, la posibilidad de que los trabajadores controlen la utilización de sus datos, el uso tiene que limitarse a los fines que les constan y quedar inequívocamente definido antes de recabarlos. El «principio de la finalidad» excluye, en particular, todo intento de aprovechar las oportunidades que ofrece la informática para una utilización plurifuncional de los datos. Pero, sobre todo cuando los trabajadores suelen pasar más o menos toda su vida laboral en la misma empresa, se debe mitigar a veces el carácter obligatorio de la finalidad inicial, como es a menudo el caso cuando se trata del perfeccionamiento de los recursos humanos. Puede ocurrir, por ejemplo, que no se haya previsto la formación en una especialidad dada en el momento de reunir los datos, y que convenga disponer de los que puedan habilitar al trabajador para esa formación. Por ello, el repertorio somete toda nueva forma de utilización de los datos a dos condiciones que la nueva forma de utilización sea compatible con la finalidad inicial y que el empleador adopte las medidas necesarias para evitar que la información quede tergiversada por haber cambiado el contexto (5.3). Sin embargo, en un caso concreto el repertorio prohíbe todo cambio de finalidad: no es lícito que las medidas adoptadas con miras a garantizar el funcionamiento seguro y adecuado de los centros informáticos y de los sistemas automatizados se utilicen para vigilar y juzgar el comportamiento y el rendimiento de los trabajadores (5.4). En consecuencia, el repertorio enuncia el principio general en 5.2 y autoriza legítimas derogaciones, pero con las apropiadas garantías.

5.3) Tal como se menciona más arriba, el repertorio autoriza el tratamiento de datos personales para otra finalidad diferente de la prevista en su origen, con la condición de que esa nueva finalidad sea compatible con la inicial, en cuyo caso se respeta el principio de finalidad enunciado en 5.1. Así, resulta perfectamente compatible con la finalidad inicial

que los datos personales sobre las calificaciones o el rendimiento de los trabajadores se utilicen para decisiones referidas a la introducción de nuevas ventajas sociales. Por el contrario, la utilización de los datos originariamente recabados para la facturación y procesados luego con fines disciplinarios vinculados al rendimiento es incompatible con el uso inicial de la facturación a los clientes. Por último, cuando el derecho de tratar datos personales esté estrictamente limitado por el repertorio (6.5), como es el caso de los datos referidos a la vida sexual o las opiniones políticas, todo intento de ampliar las finalidades del procesamiento es «incompatible», salvo en ciertas circunstancias excepcionales.

5.4) Para garantizar la seguridad y el adecuado funcionamiento de los sistemas de información, se requieren medidas de orden técnico y de organización con respecto a su uso (ver asimismo la sección 7). Tales medidas comprenden, no obstante, una vigilancia permanente, en particular de todas las personas que trabajan en los servicios informáticos. En todas las reglamentaciones internacionales y nacionales que restringen el uso de datos personales existen reglas que establecen estas medidas para una eficiente protección de los datos y, probablemente, la introducción de tales medidas es uno de los pocos casos en que se reconoce como indispensable la vigilancia continua de los trabajadores. Sin embargo, esta vigilancia prácticamente ilimitada debe compensarse mediante una limitación muy estricta de los usos que se hacen de los datos reunidos por ese medio. Dichos datos deben ser procesados únicamente para cumplir la finalidad por la cual se establece la vigilancia, es decir, el correcto funcionamiento del sistema. Por tanto, no deben servir para controlar o vigilar el comportamiento y los desplazamientos de los trabajadores. Esta regla no es aplicable a los casos en donde, por ejemplo, una persona que trabaje en un centro de informática haya infringido reglas de seguridad y los datos se procesen con fines disciplinarios. Este uso es perfectamente compatible con los fines para los cuales se han reunido los datos. Asimismo, dado que el propósito principal de esta disposición es el de prohibir un control permanente por medio de medidas de seguridad, el descubrimiento accidental de infracciones no relacionadas con el objetivo de las medidas no estaría en general sometido a esta restricción.

5.5, 5.6) Para evitar riesgos, no basta con que los datos que se manejan queden restringidos a finalidades específicas. La información obtenida mediante el tratamiento de esos datos ha de ser situada en un contexto que permita evaluarlos correctamente. Por ejemplo, el simple hecho de que, según una lista obtenida de forma ordinaria en computadora, ciertos trabajadores sean los de mayor índice de absentismo no indica nada sobre las razones de su comportamiento y, por tanto, no puede justificar ni su despido ni ninguna otra medida disciplinaria. Los procedimientos informáticos no dispensan a los empleadores de consultar todos los datos necesarios para evaluar de manera acertada los resultados del tratamiento. Por lo mismo, el repertorio rechaza toda adopción mecánica de decisiones y prefiere en lugar de ello una evaluación claramente individualizada de los trabajadores. Sin embargo, debe aclararse que el acento recae sobre el término «exclusivamente». El repertorio no rechaza la utilización de procedimientos automatizados. Los empleadores tienen todo el derecho a usarlos para preparar sus discusiones, con la condición de que no se trate más que de un medio auxiliar. No admitir que las decisiones se tomen únicamente sobre la base del tratamiento automatizado de datos personales es reconocer que los trabajadores tienen derecho a un trato equitativo. [Esta disposición no ha sido concebida para un campo de aplicación tan vasto como la Directriz de la UE.]

Protección de los datos personales de los trabajadores

5.7) Los hábitos adquiridos en materia de tratamiento de las informaciones no son fáciles de desarraigar, y una vez emprendida la recolección de ciertos datos, rara vez se renuncia a ella. Así pues, los empleadores deberían examinar periódicamente si la información buscada – por ejemplo, en relación con una evaluación de operaciones de producción – no podría obtenerse con otros datos, despersonalizados. Además sólo se puede conseguir una protección eficaz si se tienen en cuenta los progresos constantes de la informática. La protección de los trabajadores es un proceso continuo, y conviene que los empleadores revisen con periodicidad la seguridad y las medidas de organización que se hayan adoptado en relación con el tratamiento de datos personales.

5.8) Los trabajadores cuyos datos se procesen deberían estar informados y puestos al corriente acerca de las disposiciones que rigen la colecta de datos y de sus derechos al respecto. Por tanto, el repertorio solicita que se mantenga informados a los trabajadores y sus representantes.

5.9) Las restricciones que se imponen a la utilización de datos personales están destinadas a los empleadores, pero también a los trabajadores que manejan esos datos en el ejercicio de sus funciones, por ejemplo, durante la negociación y la firma de contratos de trabajo, el uso sistemático de datos en los departamentos de personal y los centros informáticos, los exámenes médicos ordinarios y el acopio especial de datos para determinadas operaciones de vigilancia. Por consiguiente, la protección de los datos exige asimismo una formación idónea de los trabajadores que los manipulan efectivamente. El repertorio dispone que las personas encargadas del tratamiento de datos personales deberían recibir formación periódica con el fin de estar al tanto de la importancia y las consecuencias del tratamiento, así como de las responsabilidades particulares que tienen respecto de la aplicación de los principios enunciados en el repertorio.

5.10) Es muy importante insistir en el principio general de la no discriminación en el empleo, con objeto de que la utilización de datos personales no comporte, directa o indirectamente, una discriminación contra individuos o grupos de trabajadores (véase el recuadro 2).

Recuadro 2

El Convenio núm. 111 de la OIT

Las medidas de protección de la vida privada de los trabajadores influyen en la aplicación del principio de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, en virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se ocupó del tema en su Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 111) y a la Recomendación (núm. 111), desde el punto de vista de la protección contra la discriminación en materia de acceso al empleo y la ocupación y de las condiciones de empleo. Los ejemplos citados en el Estudio general se refieren al abuso en la utilización de datos de los expedientes de personal, a diversos exámenes y pruebas y a la indagación de las creencias u opiniones de los trabajadores.

Las disposiciones correspondientes figuran en la sección 6 del repertorio, que impone restricciones al acopio de datos delicados. Se considera que ciertos datos son tan intrascendentes para el empleo, tan indiscretos o tan discriminatorios que no deberían recabarse.

5.11, 5.12) Como otro principio general, los empleadores, los trabajadores y, cuando los hubiere, los representantes de los trabajadores deberían cooperar en la protección de los datos personales y en la elaboración de una política de respeto a la vida privada, en conformidad con los principios enunciados en el repertorio. Además, todas las partes deberían respetar el carácter confidencial de los datos personales.

5.13) Dada la dependencia de los trabajadores respecto de su empleo y la importancia fundamental del derecho al respeto de la vida privada, el repertorio establece que los trabajadores no pueden renunciar a ese derecho. No obstante, se señala que el derecho al respeto de la vida privada no es absoluto y que es necesario tener en cuenta el interés general, de acuerdo con la legislación nacional.

6. Acopio de datos personales

6.1) Una gran parte del repertorio trata sobre el acopio de datos personales de los trabajadores. El principio rector obedece a la concepción común a la mayoría de las leyes relativas a la protección de datos personales: los trabajadores deben ser la fuente primaria de toda información sobre su persona. Únicamente en tal caso podrán saber cuáles son los datos que van a manejarse, tomar en consideración sus consecuencias y decidir si procede facilitar la información.

6.2, 6.3, 6.4) Por supuesto, el deber de obtener los datos directamente de los trabajadores no excluye la posibilidad de recurrir a medios indirectos para recabar información, por ejemplo, consultando a los ex empleadores del interesado. Sin embargo, los empleadores deben comunicar a los trabajadores la finalidad del procesamiento, las fuentes utilizadas y la información solicitada, y pedirles su consentimiento explícito. Para que los trabajadores puedan tomar una decisión bien fundada acerca del consentimiento, se les deberá indicar las consecuencias posibles en caso de no otorgarlo. Por ejemplo, la falta de datos personales podría dar lugar a que no se otorgaran beneficios sociales. Cuando se encomiende a terceros o a una organización la tarea de recoger información, el empleador debería cerciorarse de que todas las indagaciones se llevan a cabo cumpliendo rigurosamente las condiciones convenidas con los trabajadores. Procede, pues, indicar con claridad a esos terceros los datos necesarios, así como los fines para los que hacen falta.

6.5-6.9) Aun siendo muy importante la participación de los trabajadores, no se debe tener un concepto exagerado de su impacto en la labor informativa. En general, el hecho de que los trabajadores estén en una situación de dependencia en el lugar de trabajo les inducirá a atender los deseos del empleador, y su participación se limitará a un mero trámite. De ahí que la mayoría de los tribunales nacionales intenten impedir, sobre todo en el caso de los cuestionarios, el acopio de datos particularmente delicados. Se hace algo parecido en muchas leyes de protección de datos, así como en el Convenio de 1981 del Consejo de Europa y en las propuestas de la Directriz de la UE sobre datos personales. Entre esos datos delicados se incluyen los referentes a la vida sexual de la

Protección de los datos personales de los trabajadores

persona, a su condición de afiliado a un sindicato, a sus orígenes raciales, a sus opiniones políticas, a sus creencias religiosas y a sus antecedentes penales.

No obstante, a pesar de lo delicado de esos datos, no se puede descartar pura y simplemente su acopio. Por ejemplo, según la legislación nacional de que se trate, cabe tomar en consideración las ideas políticas en la contratación de un periodista por un periódico afiliado a un determinado partido político, o bien la afiliación a un sindicato en relación con la deducción automática de las cotizaciones sindicales. En resumen, el hecho de que se considere por lo general que ciertos datos son especialmente delicados no basta para excluirlos de la tarea de acopio, pero sí para que se respeten ciertos principios, con objeto de compensar la posición más débil de los trabajadores en la relación de empleo, que puede constreñir su libertad de decisión al determinar la utilización de los datos que les atañen.

6.5) El repertorio precisa una serie de casos en los cuales la recolección de datos sólo debería autorizarse con carácter excepcional y únicamente en la medida en que los datos tengan una relación directa con una decisión en materia de empleo. La recolección de esos datos siempre debe efectuarse, asimismo, en estricta conformidad con la legislación nacional, por ejemplo, de acuerdo con las leyes contra la discriminación o según las reglamentaciones sobre el tratamiento de datos delicados, comprendidas en las leyes nacionales.

El primer caso es el de datos referidos a la vida sexual de los trabajadores. Cuando se trate de una acusación de acoso sexual, puede necesitarse una recolección de datos de ese tipo. Si hubiera procedimientos y obligaciones legales concernientes a una acusación de acoso sexual y si el empleador pudiera tomar medidas sobre la base de una investigación – por ejemplo, mediante un procedimiento disciplinario –, podrían recolectarse los datos necesarios para esa investigación. Esos datos deben estar en relación con la acusación y no ser utilizados más que para ese fin.

En cuanto a los antecedentes penales, el acopio de datos debería limitarse exclusivamente a los que guarden una relación manifiesta con el puesto de trabajo. Si se trata, por ejemplo, de un empleo consistente en cuidar niños o en ocuparse de ellos, la persona interesada que hubiese estado condenada por haber importunado a un menor de edad debería tener la obligación de declarar esta circunstancia. Análogamente, en el caso de un conductor profesional podría exigírsele que diese a conocer las sanciones penales de que hubiera sido objeto por haber conducido en estado de embriaguez. Los datos de este tipo deberían obtenerse directamente del interesado, para tener la seguridad de no recabar sino la información pertinente. Por la misma razón, no se debería permitir que los empleadores pidan a los trabajadores que presenten una copia de sus antecedentes penales.

6.6) En lo que se refiere a la afiliación a un sindicato, los empleadores pueden recolectar datos sobre la afiliación o las actividades sindicales en una organización de trabajadores, si es necesario, para acatar las disposiciones relativas a la deducción automática de las cotizaciones sindicales, para facilitar el funcionamiento de los comités de empresa, para cumplir con una obligación legal de proporcionar información, etc.

6.7) El repertorio restringe el acopio de datos médicos a los que sean necesarios para determinar si el trabajador es apto para determinado puesto de trabajo, puede cumplir las normas en materia de seguridad y de salud en el trabajo y puede tener derecho a prestaciones sociales.

Sobre la conservación y la comunicación de datos médicos tratan las secciones 8 y 10 del repertorio. Se mencionan asimismo el Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

6.8) Aunque se da por descontado que los trabajadores deben facilitar una información fidedigna, el repertorio concuerda con muchos tribunales nacionales al considerar que, especialmente en materia de contratación, está justificado que un trabajador se niegue a contestar preguntas incompatibles con lo previsto en el repertorio. En tales circunstancias, el empleador asume la responsabilidad de las respuestas incompletas o inexactas y, por consiguiente, no está habilitado para imponer sanciones. Además, el empleador no debería aprovechar el hecho de que el trabajador interprete mal lo que se le pide y dé una información adicional o que no venga al caso (6.9).

La conveniencia de que los empleadores tengan acceso a cierto tipo de información personalizada, y su obligación de obtener datos directamente de los trabajadores, no significa que tengan plena libertad para escoger los medios de acopio. De acuerdo con los principios destinados a proteger la dignidad de los trabajadores, no se puede pasar por alto la intrusión en la vida privada de los trabajadores que entrañan muchos exámenes o pruebas, como los destinados a determinar la aptitud física y psicológica de los trabajadores o a comprobar su honradez. Debido a la gran diversidad de métodos empleados y a la aparición incesante de nuevas pruebas, el repertorio se refiere exclusivamente a unos pocos ejemplos típicos. A este respecto, procede destacar que, conjuntamente con la Organización Mundial de la Salud, se ha tratado el tema de las pruebas de detección del VIH/SIDA¹, y se imponen restricciones a la utilización de pruebas psicológicas en la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

6.10, 6.11, 6.12, 6.13) El repertorio se ocupa específicamente de cuatro tipos diferentes de exámenes o pruebas:

6.10) En primer lugar, prohíbe el uso de polígrafos y procedimientos similares.

6.11) En segundo lugar, indica que las pruebas de personalidad o cualesquiera otras pruebas similares deben conformarse a las disposiciones del repertorio y no pueden efectuarse en contra de la voluntad del trabajador. Los empleadores deben informar a los trabajadores con anticipación acerca de cualquier prueba que tengan la intención de efectuar, así como de sus finalidades y sus consecuencias. Sólo entonces los trabajadores podrán comprender verdaderamente la importancia de la prueba y estarán en condiciones de formarse una opinión.

Asimismo, cuantas más oportunidades se den a los representantes de los trabajadores de influir en las prácticas de examen y prueba del empleador, tanto más real resultará la protección que ofrece el requisito del consentimiento. Hace falta una legislación nacional que especifique en qué medida se requiere el consentimiento de los representantes de los trabajadores o de los comités de empresa, y los requisitos que establezca para la aplicación de esas pruebas (por ejemplo, la confirmación de su validez, el hecho de que corran exclusivamente a cargo de especialistas que tengan ciertas calificaciones, o de que formen parte de una evaluación global, realizada por un

¹ OMS/OIT: *Reunión consultiva sobre el SIDA y el lugar de trabajo: Declaración*, Ginebra, 27-29 de junio de 1988, documento WHO/GPA/INF/88.7, Rev.1.

Protección de los datos personales de los trabajadores

especialista competente) complementarán esta disposición del repertorio. Debería descartarse, por cierto, el recurso a la astrología, la grafología, etcétera.

6.12) El tercer tipo de examen o prueba abordado específicamente en el repertorio es de carácter genético, que debería limitarse a los casos enunciados explícitamente en la legislación. Se defienden cada vez más estos exámenes con el argumento de que redundan en beneficio de los trabajadores al impedir los peligros derivados de su constitución genética. Pero esos exámenes genéticos pueden poner también de manifiesto una serie de datos muy personales, con graves secuelas para el futuro del trabajador. No puede ser, pues, el empleador quien tome la decisión de someter a los trabajadores a esos exámenes. Por el contrario, su utilización, si está autorizada, debería limitarse a casos absolutamente excepcionales, cuando esté justificada por razones imperativas y cuando no haya una alternativa viable a las pruebas genéticas. Incumbe al legislador zanjar esta cuestión.

A este respecto, conviene señalar que hay dos tipos de pruebas genéticas: las de selección y las de detección. Las primeras se aplican una sola vez y se centran en los trastornos o rasgos hereditarios del individuo. La detección genética, en cambio, se refiere al examen periódico de las personas en relación con cambios de su material genético provocados por factores ambientales (véase el recuadro 3, relativo a la vigilancia biológica).

6.13) Por último, el repertorio señala que la utilización de pruebas para la detección de drogas sólo puede realizarse de conformidad con lo dispuesto en la legislación y la práctica nacionales o en las normas internacionales. Como ejemplo de normas internacionales, hace referencia al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo* y a «Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace»¹.

Las técnicas de vigilancia cada vez más perfeccionadas suscitan problemas similares. Los medios tradicionales de vigilancia, como la intervención de teléfonos o la videovigilancia, se complementan de modo continuo con otros métodos más sutiles y tecnológicamente adelantados, como el registro del correo electrónico y vocal. Además

Recuadro 3

La Recomendación núm. 171 de la OIT

El subpárrafo 2) del párrafo 12 de la parte B de la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171), titulada «Vigilancia de la salud de los trabajadores», dice así:

Cuando exista un método válido y generalmente aceptado de vigilancia biológica de la salud de los trabajadores para la detección precoz de los efectos sobre la salud de la exposición a riesgos profesionales específicos, podrá utilizarse dicho método para identificar a los trabajadores que requieren un examen médico detenido, sujeto al consentimiento individual del trabajador.

¹ OIT: *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*, Repertorio de recomendaciones prácticas (Ginebra, 1996); OIT «Guiding principles on drug and alcohol

de esto, los trabajadores son objeto, en un número creciente de circunstancias, de una vigilancia indirecta. Por ejemplo, ciertos sistemas instalados sin duda alguna con otros fines, como la observación y análisis de las operaciones, así como los dispositivos de contabilización de las llamadas telefónicas y de información sobre el personal, permiten recabar datos que pueden transformarse con facilidad en medios de vigilancia.

6.14) El repertorio no prohíbe la vigilancia de los trabajadores, pero fija límites muy claros. La vigilancia debe cumplir con dos condiciones. En primer lugar, sólo puede efectuarse si los trabajadores interesados han sido previamente informados acerca de las intenciones del empleador. En consecuencia, antes de que se pongan en marcha las actividades de vigilancia, los trabajadores deben conocer las finalidades de ésta y saber con precisión en qué períodos se efectuará. En segundo lugar, los empleadores no tienen la libertad de elegir el método y los medios de vigilancia que ellos consideren como los mejor adaptados a sus objetivos. Por el contrario, deben tener en cuenta las consecuencias que puede tener la vigilancia respecto de la vida privada de los trabajadores y deben dar preferencia a los medios que tengan los menores efectos en ese plano.

En cuanto a la vigilancia secreta o permanente, el repertorio adopta un enfoque decididamente más restrictivo. Se ha probado que una vigilancia permanente es causa de una ansiedad constante, que a su vez puede originar enfermedades físicas o perturbaciones psicológicas. Por tanto, se la debe limitar a los casos en donde la vigilancia es necesaria para hacer frente a problemas específicos relacionados con la salud y la seguridad o la protección de los bienes. En cuanto a la vigilancia secreta, sólo es aceptable en la medida en que está prevista por ciertas disposiciones de la legislación nacional. Puede ser indispensable para efectuar investigaciones acerca de actividades delictivas u otras infracciones graves. No obstante, el repertorio subraya que no basta con sospechar tales actividades o infracciones. El empleador está autorizado al uso de la vigilancia secreta únicamente cuando existan sospechas razonablemente justificadas de actividades delictivas u otras infracciones graves. Como ejemplo de infracción grave, se menciona el acoso sexual, que puede no ser calificado necesariamente como actividad delictiva.

7. Protección de datos personales

7.1) El repertorio, así como otras reglamentaciones referidas al tratamiento de datos personales, prescribe la adopción de medidas específicas de orden técnico y de organización con el fin de asegurar que se restrinja el acceso a dichos datos y se los proteja contra pérdidas, y que se excluya la posibilidad de acceder a ellos, utilizarlos, modificarlos o divulgarlos sin autorización. En diversos manuales o directrices que tratan de la seguridad de los datos se presentan medidas para su adopción. El repertorio destaca, no obstante, que no hay reglas generales abstractas acerca de las medidas, ya que éstas dependen de las circunstancias del tratamiento. Los empleadores deberían adaptar su enfoque a las condiciones específicas con que se procesen los datos personales.

testing in the workplace», en *Drug and alcohol testing in the workplace* (Ginebra, 1993), adoptado por la Reunión internacional tripartita de expertos, del 10 al 14 de mayo de 1993, Oslo (Hønefoss), Noruega.

8. Conservación de datos personales

8.1) Sólo se deberían conservar los datos personales acopiados de conformidad con los principios enunciados en el repertorio. Asimismo, se necesitan reglas específicas.

8.2) Tal como ya se hace en la mayor parte de los países, los datos médicos deberían conservarse separadamente de todos los otros datos relativos a los trabajadores (véase recuadro 4) Su conservación debería confiarse de modo exclusivo a personal especializado y obligado a guardar secreto médico. Para evitar cualquier riesgo de interpretación inadecuada, en la sección 6.7 se indica que la referencia a datos médicos sólo es aplicable a los datos acopiados por personas que respeten las reglas de confidencialidad médica.

El repertorio no prohíbe la computarización de ciertos datos particularmente delicados, como los de orden médico o psicológico, pero pueden originarse problemas si no se almacena de ese modo todo el registro completo. Por tanto, debe prestarse especial atención al almacenamiento computarizado de datos personales ya que presenta varios peligros: el fichero informático puede ser incompleto, la utilización de palabras claves para caracterizar los datos puede inducir a error, existe la posibilidad de traspasar ciertos datos de un fichero a otro, y puede no ser factible controlar el acceso a los datos tan fácilmente como en el caso de los archivos manuales. Estos peligros sólo pueden evitarse si el almacenamiento computarizado no se limita a los datos sino que abarca también el contexto en que éstos se mencionan (véase el recuadro 5).

Recuadro 4

La Recomendación núm. 171 de la OIT

El subpárrafo 1) del párrafo 14 de la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) dice así:

Los servicios de salud en el trabajo deberían consignar los datos relativos ala salud de los trabajadores en expedientes de salud personales y confidenciales.

8.3, 8.4) Para garantizar la transparencia del tratamiento de datos, los empleadores deberían suministrar con regularidad a los trabajadores las informaciones generales sobre el modo de tratamiento, los tipos de datos conservados respecto de los individuos, los terceros a los que se han comunicado datos sobre los trabajadores y los usos internos de los datos personales. Los trabajadores deben saber no sólo a qué terceros les han sido comunicados los datos que les conciernen, sino también conocer el movimiento interno de los datos personales en la empresa o la administración. Asimismo, se deberá proceder a verificaciones regulares para asegurarse de que los datos sean exactos y completos.

8.5) La limitación del tratamiento de datos a usos específicos limita igualmente la duración del mantenimiento de los datos. Una vez alcanzada la finalidad concreta de dicho tratamiento, procede destruirlos. Sólo estará justificado guardarlos después de ese momento cuando sigan siendo necesarios como medio de prueba en conexión con una

relación de trabajo en curso o ya pasada. Cuando una empresa cese su actividad, los datos personales de los trabajadores que se hayan tratado en relación con esa actividad deberán ser destruidos, a menos que la legislación nacional exija que se conserven ciertos datos y determine las condiciones para ello (8.5 b)).

Recuadro 5

La Recomendación núm. 171 de la OIT

El párrafo 15 de la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) dice así:

La legislación nacional, la autoridad competente o la práctica nacional basada en pautas de ética reconocidas deberían prescribir las condiciones y el período de conservación de los expedientes personales de salud, las condiciones relativas a la transmisión y comunicación de tales expedientes, y las medidas necesarias para preservar su carácter confidencial, en particular cuando las informaciones que contienen se hallen registradas en una computadora.

Esta regla general queda complementada con una disposición específica sobre los datos que presentan los candidatos a un empleo para facilitar la decisión del posible empleador. Una vez elegido un candidato, deberían destruirse los datos referentes a los demás candidatos, salvo cuando se guarde una lista de candidatos eventuales, previa su aprobación.

8.6) Con el fin de evitar que la codificación de datos personales restrinja la protección de los trabajadores y las posibilidades de acceso, el repertorio indica que el almacenamiento y la codificación de datos deben ser transparentes.

9. Utilización de datos personales

9.1) El término «tratamiento» se define de modo amplio en la sección 3.2 y abarca la recolección, el almacenamiento y la comunicación, así como «cualquier otra forma de utilización» de los datos personales. Por tal razón, en la sección 9.1 se precisa que los principios enunciados en las secciones 6, 8 y 10 respecto de la recolección, conservación y comunicación se aplican también a cualquier otro uso. El propósito es garantizar que los datos recolectados y conservados de acuerdo con las disposiciones del repertorio sólo se utilicen de conformidad con dichas disposiciones.

10. Comunicación de datos personales

En la comunicación externa de datos debe respetarse el principio según el cual sólo pueden manejarse datos de trabajadores para fines referidos a una relación de empleo específica. Por ello, el repertorio prohíbe la transmisión de datos con fines comerciales o de mercadotecnia, a menos que los trabajadores interesados hayan dado expresamente su consentimiento (10.2). Por «fines comerciales» se entiende los casos en los cuales se venden los datos a otras empresas que los utilizan para sus propios fines, por ejemplo, de mercadotecnia. Los «fines de mercadotecnia» no incluyen los casos en que las empresas

Protección de los datos personales de los trabajadores

usan informaciones acerca de las calificaciones particulares de sus trabajadores para sus propios fines.

Por otra parte, es evidente que los trabajadores deben aceptar la comunicación de sus datos personales cuando se rige por disposiciones legales, como las relativas a los impuestos públicos, a la seguridad y salud en el trabajo, al seguro de desempleo y a las obligaciones de sustento de los hijos, o en el caso de un procedimiento judicial por terminación del contrato de un trabajador (10.1 *b*)).

Asimismo, el repertorio establece que los trabajadores deben aceptar las comunicaciones de datos personales a terceros cuando sean necesarias para prevenir un riesgo grave e inminente para la vida o la salud (10.1 *a*)), o si lo requiere el mantenimiento de la relación de empleo (10.1 *c*)), o la aplicación del derecho penal (10.1 *d*)).

En todos los demás casos, deben ser los trabajadores quienes decidan si sus datos pueden ser entregados a terceros, especialmente cuando se trate de empleadores potenciales. Por tal razón, el repertorio exige el consentimiento documentado del trabajador (10.1), y destaca la obligación del empleador de advertir al destinatario que los datos sólo podrán utilizarse para los fines con los que hayan sido comunicados (10.4). Los trabajadores podrán demandar a un tercero si se utilizaran indebidamente los datos.

No siempre es fácil distinguir entre las transmisiones externas e internas, especialmente en el caso de las comunicaciones entre empresas pertenecientes a un mismo grupo. En lo referente al tratamiento de datos, el criterio determinante debe ser la relación de trabajo existente, y no los vínculos jurídicos o económicos entre las empresas, ni los intereses generales del grupo. Cuando se comunican datos a una empresa que no sea el empleador inmediato, deben aplicarse las reglas que rigen las comunicaciones externas. El mismo principio es aplicable en el caso de organismos oficiales diferentes (10.3).

10.4) En caso de comunicaciones regulares, el empleador y el tercero podrán establecer un protocolo para determinar los usos previstos y confirmar que el destinatario de los datos siga las instrucciones del empleador en lo referente al tratamiento. Asimismo, también podría indicarse que el tercero será responsable en primera instancia del tratamiento correcto de los datos.

Normalmente, por comunicación de los datos se entiende su transmisión a terceros. No obstante, el requisito de que el tratamiento de datos debe limitarse a fines específicos sólo puede satisfacerse si se aplica un concepto más amplio, que englobe de manera explícita las transmisiones internas. Ni las empresas privadas ni los servicios estatales pueden considerarse como unidades de información en cuyo interior los datos personales pueden circular libremente. Además de las informaciones generales que los empleadores deben suministrar respecto del tratamiento de datos personales de conformidad con la sección 8.3, el repertorio prescribe la limitación de las comunicaciones internas. Los empleadores deberían suministrar a los trabajadores informaciones acerca de los fines con que se tratan internamente los datos personales que les conciernen (10.5). El repertorio no exige, sin embargo, que los empleadores informen a los trabajadores respecto de cada comunicación. En la mayor parte de los casos, bastará dar informaciones acerca de las comunicaciones que se efectúan regularmente y acerca de las transmisiones particulares de datos personales. El repertorio indica asimismo que el acceso interno a tales datos debería restringirse a las personas cuya función específica

así lo exigiera. Sólo se deberían comunicar datos cuando éstos sean necesarios para la realización de una tarea determinada de la cual es responsable el destinatario (10.6). Esto también es aplicable a los representantes de los trabajadores, cuyas actividades – por más importantes que sean – no los autorizan a acceder de modo ilimitado a los datos personales de los trabajadores (10.10).

Se requieren igualmente reglas especiales en el caso de datos médicos. Las disposiciones del repertorio reflejan al respecto las propuestas incluidas en la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo de la OIT (véase el recuadro 6).

Recuadro 6

La Recomendación núm. 171 de la OIT

En lo que se refiere a los datos médicos, en el párrafo 14 de la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) se dice:

2) El personal que preste servicios de salud en el trabajo sólo debería tener acceso a los expedientes de salud si la información contenida en ellos tiene relación con el cumplimiento de sus funciones. Cuando los expedientes contengan información personal de carácter médico confidencial, este acceso debe limitarse al personal médico.

3) Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud sólo deberían comunicarse a terceros previo consentimiento del trabajador, debidamente informado.

Y en el párrafo 16:

1) Al término de un examen médico prescrito para determinar la aptitud de un trabajador para un puesto de trabajo que entraña exposición a un riesgo determinado, el médico que lo haya realizado debería comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al empleador.

2) Esta comunicación no debería contener indicación alguna de índole médica; según los casos, podría indicar que el trabajador es apto para el puesto de trabajo previsto o bien especificar los tipos de trabajo y las condiciones de trabajo que le estén contraindicados, temporal o permanentemente, desde el punto de vista médico.

Por último, el repertorio dispone que los empleadores deberían adoptar procedimientos para garantizar que el movimiento interno de datos se conforme a los principios enunciados en el repertorio (10.11).

11. Derechos individuales

A diferencia de la mayoría de las leyes sobre la protección de datos, el repertorio no comienza afirmando el derecho de los trabajadores a estar al corriente, sino el deber de los empleadores de facilitarles periódicamente información, de modo tal que puedan ponderar la importancia de los datos manejados (11.1). Los trabajadores sólo querrán saber lo que ocurre con sus datos si tienen por lo menos una idea somera del tipo de datos que se recaban, de la finalidad del acopio y de los usuarios potenciales de esos datos. Cuanto mejor perciban hasta qué punto les afecta la recolección de datos, tanto más les interesarán sus posibles secuelas. La obligación del empleador de informar a los

Protección de los datos personales de los trabajadores

trabajadores es el corolario del derecho de éstos a estar al corriente del tratamiento de sus datos.

Sólo es posible obtener una información fidedigna cuando ese derecho no se limita al expediente del trabajador, sino que abarca además todos los datos pertinentes, cualesquiera que sean el sitio donde se custodien y los medios de tratamiento empleados (11.2). Hay que aceptar, por supuesto, una excepción si se trata de investigaciones de seguridad, pero ni siquiera en este caso cabe descartar o aplazar indefinidamente el acceso de los trabajadores a los datos. Una vez terminada la investigación y antes de tomar una decisión que afecte a un trabajador, se le debería dar la oportunidad de inspeccionar los datos (11.8).

Procede también evitar toda restricción indirecta, tal como pedir a los trabajadores que indiquen los datos que quieren consultar y las razones por las que desean acceder a ellos, o cobrar esa consulta o impedirles ejercer su derecho durante los horarios normales de trabajo. No obstante, deben tenerse en cuenta las condiciones específicas de trabajo. En consecuencia, el repertorio indica que si la consulta no pudiera tener lugar durante los horarios normales de trabajo, se deberían tomar otras disposiciones que tuvieran en cuenta tanto los intereses de los trabajadores como de los empleadores (11.4, 11.7).

11.5) Con el fin de acceder más fácilmente a los datos personales que les correspondan o para una mejor comprensión del tratamiento de esos datos, los trabajadores pueden solicitar que un compañero de trabajo o un representante de los trabajadores los ayuden a ejercer el derecho de consulta. En ciertos casos excepcionales, la protección de los derechos fundamentales del trabajador puede requerir la asistencia de otra persona. Por ejemplo, en caso de datos referidos a su vida sexual, el trabajador puede optar legítimamente por la ayuda de otra persona que no sea ni un compañero de trabajo ni un representante de los trabajadores. Las personas que ayudan a los trabajadores actúan de forma exclusiva en interés del trabajador de que se trate y están, por tanto, obligadas a mantener secreto. Por tanto, con prescindencia de la función que desempeñe la persona que acompaña al trabajador o cualquier otra consideración, las informaciones obtenidas mediante el acceso a los datos personales del trabajador de que se trate no pueden utilizarse para otros propósitos que no sean los definidos por los intereses individuales de ese trabajador.

11.6) El derecho general de un trabajador de saber y de tener acceso a todos los datos personales propios se aplica asimismo a los datos médicos. Puesto que se trata de datos particularmente delicados, el trabajador puede solicitar la asistencia de un profesional de la salud.

11.9, 11.10, 11.11) El derecho de los trabajadores de exigir la rectificación o la supresión de datos incorrectos es un aspecto importante de la protección de datos. Los datos corregidos deben ser comunicados a los usuarios de esos datos, a menos que el trabajador lo considere innecesario.

11.12) La rectificación resulta particularmente difícil en el caso de los datos que adoptan la forma de un juicio, por ejemplo, los que figuran en informes de evaluación. Como normalmente no es posible suprimir o sustituir los datos impugnados, el repertorio establece la posibilidad de que los trabajadores complementen los datos conservados con una nota suya, que debería figurar en toda comunicación subsiguiente de los datos, a menos que el trabajador lo considere innecesario.

11.13) Finalmente, el repertorio indica que si no se aplicaran las disposiciones relativas a la protección de datos, los trabajadores deberían poder utilizar procedimientos de recurso contra el empleador.

12. Derechos colectivos

La protección de los trabajadores contra los riesgos provenientes del tratamiento de sus datos personales y su capacidad de defender cabalmente sus intereses dependen de forma decisiva de la existencia de derechos colectivos. Tanto la forma como el contenido de esos derechos deben ceñirse a los sistemas nacionales de relaciones de trabajo. Por ejemplo, cuando instituciones como los comités de empresa intervengan directamente en la determinación de las condiciones de trabajo, su influencia en el tratamiento de datos de los trabajadores será de ese mismo orden, como lo muestran las experiencias alemana y francesa. Por el contrario, cuando las condiciones de trabajo estén fijadas más o menos exclusivamente mediante la negociación colectiva, los intereses de los trabajadores en materia de tratamiento de datos deberán ser defendidos por sus sindicatos y sus representantes en la empresa.

12.1) Con el fin de reducir al mínimo los riesgos que corren los trabajadores, el repertorio indica que todas las negociaciones colectivas que tengan consecuencias para el tratamiento de datos personales de los trabajadores deberían orientarse por los principios enunciados en el repertorio y, por tanto, proponer ante todo la mejor protección posible de esos datos. En segundo lugar, se debería informar y consultar a los representantes de los trabajadores en lo referente a la introducción o la modificación de sistemas automatizados para el tratamiento de datos personales de los trabajadores, antes de la introducción de cualquier forma de vigilancia electrónica del comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo (12.2 *a*) y *b*)), y acerca de la finalidad, el contenido y la forma de administrar e interpretar los cuestionarios y pruebas en relación con datos personales de los trabajadores (12.2 *c*)).

13. Agencias de colocación

Para la contratación de personal, los empleadores recurren con mayor frecuencia a agencias especializadas. Por ello, la protección de datos personales de los trabajadores sólo puede garantizarse si los principios enunciados en el repertorio se extienden también a las agencias de empleo. En consecuencia, el repertorio indica específicamente que en los casos en que el empleador recurre a agencias de colocación, éste debería requerir de modo explícito que las agencias recolecten y procesen los datos personales de los trabajadores en conformidad con las disposiciones del repertorio.

Otras publicaciones de la OIT

Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT

Este repertorio suministra orientaciones para la concepción sistemática de un enfoque acerca de la utilización de productos químicos en el trabajo. Destinado a quienes deban formular prescripciones al respecto, presenta recomendaciones concretas con el fin de favorecer el flujo de información entre fabricantes y usuarios, y adoptar medidas en los lugares de trabajo para proteger a los trabajadores, el público en general y el medio ambiente.

ISBN 92-2-308006-1

17,50 francos suizos

Prevención de accidentes a bordo de los buques en el mar y en los puertos

Repertorio de recomendaciones prácticas

En muchos casos, los accidentes a bordo de los buques tienen por causa la falta de conocimientos o una formación inadecuada, la inconsecuencia en la aplicación de los procedimientos adecuados o la exposición injustificada a riesgos. Este repertorio está destinado a todas las personas que se ocupan de la seguridad y la salud a bordo de los buques, armadores y gente de mar.

ISBN 92-2-309450-X

27,50 francos suizos

Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Repertorio de recomendaciones prácticas

Las recomendaciones de este repertorio tienen por objeto mejorar el registro y la notificación de lesiones profesionales, con el fin de facilitar en particular la prevención. Si bien no tienen un carácter obligatorio desde el punto de vista jurídico, las disposiciones servirán de orientación para las autoridades públicas, organismos y personas que desempeñen funciones relacionadas con este tema.

ISBN 92-2-309451-8

20 francos suizos

Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo

Repertorio de recomendaciones prácticas

¿Qué se puede hacer en el lugar de trabajo para combatir los problemas causados por el abuso de alcohol o el consumo de drogas? ¿Qué ayuda se puede ofrecer a las personas que padecen esos problemas? Estas son esencialmente las cuestiones a las que se trata de responder en el presente repertorio.

ISBN 92-2-309455-0

15 francos suizos

Precios sujetos a modificación sin previo aviso.

Protección de los datos personales de los trabajadores

Los empleadores recolectan datos acerca de los trabajadores y de los candidatos a un puesto de trabajo por diversas razones: dar cumplimiento a la legislación; preservar la seguridad personal; servir de ayuda en la selección para el empleo, la formación y la promoción; asegurar el control de la calidad, los servicios a los clientes y la protección de la propiedad. Ahora bien, las nuevas formas de recolección y procesamiento de datos personales, en muchos casos debidas a avances de la tecnología, entrañan ciertos riesgos para los trabajadores. Si bien en varias legislaciones nacionales y normas internacionales se han establecido procedimientos obligatorios para el procesamiento de datos personales, existe la necesidad de perfeccionar las disposiciones de protección específicamente dirigidas al uso de los datos personales de los trabajadores, con el fin de salvaguardar la dignidad de éstos, proteger su intimidad y garantizar su derecho fundamental para determinar los datos y los usuarios, así como los propósitos y las condiciones de uso.

La finalidad de este repertorio de recomendaciones prácticas consiste en suministrar orientación acerca de la protección de los datos personales de los trabajadores. El repertorio comprende principios generales acerca de la protección de datos personales y disposiciones específicas respecto del acopio, conservación, almacenamiento, uso y comunicación de tales datos. Asimismo, se presentan orientaciones sobre derechos individuales y colectivos de los trabajadores, y sobre la función de las agencias de colocación o empleo.

Si bien este repertorio no pretende sustituir la legislación y las reglamentaciones internacionales, ni las normas internacionales del trabajo y otras normas aceptadas, puede utilizarse para el perfeccionamiento de la legislación, reglamentaciones, convenios colectivos, normas de trabajo, políticas y medidas prácticas en el nivel de la empresa.

Precio: 15 francos suizos

ISBN 92-2-310329-0