

Dictamen en relació amb la consulta formulada per la delegada de protecció de dades d'un ajuntament sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals en el cas de teletreball.

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades una consulta formulada per la delegada de protecció de dades d'un ajuntament sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals en el cas de teletreball.

En la consulta s'exposa que l'article 1 del Reial Decret Llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, modifica el Text refós de l'EBEP, en el sentit que introdueix un nou art. 47 bis que estableix en el seu apartat tercer que: *"El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable(...)".*

Així mateix es fa constar que el Servei de Prevenció de Riscos Laborals visiten els centres de treball (oficines públiques) per comprovar que els llocs de treball compleixen amb les condicions de riscos laborals que estableix la normativa, però en el cas del teletreball es planteja el dubte de com verificar el compliment de la normativa. A tal efecte la DPD exposa que s'estan plantejant diferents alternatives que descriu de la manera següent:

"Per poder-ho portar a terme, es demanaria al sol·licitant del teletreball que en la sol·licitud del teletreball aportés un check list amb les condicions del seu lloc de treball (alçada de la taula, alçada del seient a terra, tipus d'espatllera, amplada d'espatllera, espai lliure per les cames, etc.), així com una fotografia (segons exemple que s'adjunta), en la que només cal que surti a la imatge les eines de treball (cadira, taula, pantalla, teclat, etc.), eliminant qualsevol element amb dades personals o intimitat del treballador.

En el cas que la persona incomplís els requisits per poder teletreballar donant compliment amb la normativa de prevenció de riscos, se li requeriria per tal que ho esmenés, o, en el pitjor dels casos, quan no fos possible, se li denegaria la sol·licitud de teletreball de forma motivada, doncs del que es tractaria de donar compliment a la normativa sobre riscos laborals, per evitar que hi haguessin reclamacions posteriors per malaltia professional per problemes muscoesquelètic.

Potser una altra opció més neutra seria facilitar un checklist de requisits mínims i que el treballador el signés conforme ho compleix."

En aquest context la DPD, davant del conflicte que entén que comportaria conciliar les obligacions derivades del compliment de la normativa de Riscos Laborals amb la protecció de dades, així com

també amb la intimitat de les persones treballadores sol·licita que l'Autoritat emeti un dictamen al respecte.

Analitzada la consulta que no s'acompanya d'altra documentació, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica, emeto el dictamen següent:

I

(...)

II

La consulta planteja la conciliació del dret a la protecció de dades i a la intimitat dels treballadors públics en el compliment per part de l'Ajuntament de les obligacions derivades de la normativa de prevenció de riscos laborals, en concret pel que fa a la verificació de les condicions requerides per al lloc de treball en el context específic de la prestació de serveis per part dels treballadors en la modalitat de teletreball.

El Reial Decret Llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, modifica en el seu article 1 el Text refós de l'EBEP, en el sentit que introdueix un nou art. 47 bis que estableix:

“1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

*2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. **En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.** Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.*

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

*3. **El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.***

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.”

Amb aquesta modificació de l'EBEP es reconeix als treballadors, en la modalitat de teletreball, els mateixos deures i obligacions que la resta de personal que presti els seus serveis de manera presencial incloent la normativa de protecció de riscos laborals que resulti aplicable.

En el cas plantejat en la consulta es vol verificar que les condicions del lloc de treball (alçada de la taula, alçada del seient a terra, tipus d'espatllera, amplada d'espatllera, espai lliure per les cames, etc.) del treballador que sol·licita prestar els seus serveis en modalitat de teletreball s'adeqüen a la normativa de riscos laborals i a tal efecte es planteja la possibilitat de requerir al treballador que, juntament amb una “*checklist*” dels requeriments del lloc de treball, el treballador aporti una fotografia del seu lloc de treball en el seu domicili.

III

D'acord amb el que estableixen els articles 2.1 i 4.1 del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades), d'ara endavant RGPD, la normativa de protecció de dades s'aplica als tractaments que es duguin a terme sobre qualsevol informació “*sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona*”.

Així doncs, la informació a què fa referència la consulta, es a dir la informació sobre les condicions de treball incloses les fotos de les mateixes captades en el domicili dels empleats municipals és informació sobre una persona física identificada i per tant sotmesa als principis i garanties de la normativa de protecció de dades RGPD i Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD).

L'RGPD estableix que les dades personals han de ser tractades de manera lícita, lleial i transparent en relació amb l'interessat (principi de licitud (article 5.1.a) RGPD).

D'acord amb l'article 6.1 de l'RGPD el tractament és lícit si compleix, al menys una de les condicions següents:

“a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;

b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;

c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;

d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;

f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño”

Cal tenir en consideració que la modalitat de teletreball configurada per l'EBEP és voluntària pel treballador. Tanmateix el fet que sigui voluntària no implica que el tractament de les dades personals del treballador que siguin necessàries com a conseqüència d'aquesta relació laboral es pugui fonamentar en el consentiment dels treballadors. Així, com va posar de manifest el Grup de Treball de l'Article 29 (GT29) en el Dictamen 2/2017 sobre el tractament de dades en el treball: *”Los trabajadores casi nunca están en condiciones de dar, denegar o revocar el consentimiento libremente, habida cuenta de la dependencia que resulta de la relación empresario/trabajador. Dado el desequilibrio de poder, los trabajadores solo pueden dar su libre consentimiento en circunstancias excepcionales, cuando la aceptación o el rechazo de una oferta no tiene consecuencias.”*.

En el cas que ens ocupa el consentiment del treballador no podria constituir la base legítima del tractament de la informació relativa a les condicions de treball incloses les fotografies que se li requereixen, en primer lloc per la situació de desequilibri en que es troba el treballador respecte de l'Ajuntament com a administració pública en la que presta serveis i, en segon lloc perquè la denegació d'aquet consentiment comportaria conseqüències negatives pel treballador, ja que molt probablement se li denegaria la sol·licitud de teletreball, si no s'establís un procediment alternatiu per a la comprovació d'aquest requisit.

En l'àmbit de la prevenció de riscos laborals a què fa referència la consulta, la base legítima del tractament de les dades personals del empleats públics es podria trobar en la lletra c) de l'article 6.1 de l'RGPD, el tractament és necessari per al compliment d'obligacions legals aplicables al responsable del tractament.

L'article 6.3 de l'RGPD estableix que la base del tractament indicat en els apartats c) i e) ha d'estar establerta pel Dret de la Unió europea o pel dret dels Estats membres que s'apliqui al responsable del tractament.

La remissió a la base legítima establerta conforme el dret intern dels Estats membres a què fa referència aquest article requereix que la norma de desenvolupament, en tractar-se la protecció de dades personals d'un dret fonamental, tingui rang de llei (article 53 CE), tal com ha vingut a reconèixer l'article 8 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (en endavant, LOPDGDD).

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL) té per objecte, d'acord amb el que preveu el seu article 2.1:“(...) **promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.(...).**”

La LPRL es fonamenta en el dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball amb un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors front els riscos laborals (article 14).

Pel que fa als deures dels empresaris l'article 14.2 estableix:

*“2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa **y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores**, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.*

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.”

D'acord amb el previst a l'article 16 els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals que ha d'efectuar l'empresari són l'avaluació dels riscos i els controls periòdics quan siguin necessaris i la planificació de l'activitat preventiva. Així l'apartat 2 d'aquest article 16 estableix:

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

*a) **El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la***

normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Però a més, els ocupadors han d'elaborar i conservar a disposició de les autoritats laborals la documentació justificativa del compliment de les seves obligacions, així l'article 23 estableix:

L'article 31 de l'LPRL disposa que correspon als serveis de prevenció *"las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados"* (apartat 2).

En aquest sentit, estableix que els serveis de prevenció han d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa l'assessorament i el suport que requereixi en funció dels tipus de risc que hi hagi i en relació amb (article 31.3):

"(...)

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

(...)

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo."

Cal tenir en consideració, tot que aquesta qüestió no es planteja en la consulta, que l'avaluació i el control de les condicions de treball podria requerir el tractament de dades de salut dels treballadors relacionades amb les necessitats especials d'aquestes associades a les seves pròpies característiques personals, inclosos els que tinguin reconeguda una situació de discapacitat física, psíquica o sensorial.

L'RGPD prohibeix en el seu article 9.1 el tractament de categories especials de dades, com és el cas de les dades relatives a la salut, excepte si, a més d'una base jurídica prevista a l'article 6.1 es dona també alguna de les excepcions establertes a l'article 9.2 de l'RGPD, entre les quals la prevista a la lletra h) *"el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros o en virtud de un contrato con un profesional sanitario y sin perjuicio de las condiciones y garantías contempladas en el apartado 3"*;

Al respecte, la disposició addicional dissetena de l'LOPDGDD disposa que:

“1. Se encuentran amparados en las letras g), h), i) y j) del artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679 los tratamientos de datos relacionados con la salud y de datos genéticos que estén regulados en las siguientes leyes y sus disposiciones de desarrollo:

(...)

b) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

(...)”

Els articles 15 i 25 de la LPRL regulen l'obligació de l'empresari de l'adequació del lloc de treball a las circumstàncies específiques dels treballadors amb necessitats especials, incloses les discapacitats (aquesta obligació també queda recollida a l'article 4.2 de l'ET, i a l'article 59 de l'EBEP).

Per tant, les disposicions analitzades de la LPRL podrien ser una base legítima del tractament de les dades dels treballadors, incloses dades de salut, quan aquestes siguin necessàries per al compliment de les obligacions de l'empresari o de les administracions públiques en matèria de seguretat i salut en el treball en relació amb els articles 6.1.c) i 9.2.h) de l'RGPD.

IV

És evident que en la modalitat de teletreball l'impacte que les mesures per garantir el compliment de la normativa de seguretat en el treball poden tenir en la privacitat de les persones treballadores és major que en la modalitat presencial atès que poden comportar recollir aspectes del treballador en un context privat.

En aquest sentit el GT29 en el Dictamen 2/2017, posa de manifest que els límits entre la llar i el lloc de treball es van difuminant cada cop més ateses les possibilitats de treballar des de casa o durant els trajectes: *“Por ejemplo, cuando los trabajadores trabajan a distancia (desde su domicilio) o mientras viajan por motivos profesionales, puede llevarse a cabo un seguimiento de las actividades realizadas fuera del entorno físico de trabajo, que puede incluir el control del individuo en un contexto privado (...)”* i al respecte conclou que *“Independientemente de la base jurídica de dicho tratamiento, antes de su inicio se debe realizar **una prueba de proporcionalidad con el fin de determinar si el tratamiento es necesario para lograr un fin legítimo, así como las medidas que deben adoptarse para garantizar que las violaciones de los derechos a la vida privada y al secreto de las comunicaciones se limiten al mínimo.** Esto puede formar parte de una evaluación de impacto relativa a la protección de datos (EIPD).*

En el cas plantejat en la consulta es vol verificar que les condicions del lloc de treball (alçada de la taula, alçada del seient a terra, tipus d'espatllera, amplada d'espatllera, espai lliure per les cames, etc.) s'adeqüen a la normativa de riscos laborals i a tal efecte es planteja la possibilitat de requerir al treballador que, juntament amb una *“checklist”* dels requeriments de les condicions de treball l'empleat aporti una fotografia del lloc de treball en el seu domicili.

Sembla evident que aportar una fotografia del lloc de treball en el domicili del treballador públic encara que en aquesta només surti la imatge de les eines de treball (cadira, taula, pantalla, teclat,

etc.), es tracta d'una mesura que comporta la revelació d'elements de l'àmbit personal o d'intimitat del treballador, en la mesura que forma part de l'espai on desenvolupa la seva vida familiar.

En aquest cas, atès que la mesura podria suposar una possible restricció d'un dret fonamental, com ha sostingut aquesta Autoritat en ocasions anteriors i en la línia de les recomanacions del GT29 esmentades, caldria aplicar la doctrina Tribunal Constitucional del triple judici de proporcionalitat, idoneïtat i necessitat davant eventuais limitacions de drets fonamentals, en particular del dret a la protecció de dades personals (per totes, STC 186/2000). Segons aquesta doctrina, la constitucionalitat de qualsevol mesura restrictiva de drets fonamentals ve determinada per l'estricta observança del principi de proporcionalitat, a partir d'una anàlisi dels aspectes següents:

a) En primer lloc, si la mesura és susceptible d'aconseguir l'objectiu proposat (judici d'idoneïtat). Al respecte, no es pot negar que la imatge del lloc de treball recollida en una fotografia podria aportar indicis del compliment de les condicions de treball requerides, ja que, grosso modo permetria verificar per exemple, que la cadira té respall i braços, que la taula té una dimensió suficient per situar-hi l'ordinador, la proporció entre l'alçada de la taula i la cadira, i fins i tot, si es requereix que juntament amb els elements a fotografiar es posés una referència de mesura (cinta mètrica al costat de la taula i cadira, que aportí una referència clara de les dimensions que es volen controlar), s'aportaria certesa del compliment de les mides requerides.

b) En segon lloc, si la mesura és necessària (judici de necessitat). Cal tenir en consideració que l'ocupador, en aquest cas l'Ajuntament, d'acord amb la normativa de reguladora del teletreball i la normativa de riscos laborals analitzada en el fonaments de segon i tercer d'aquest dictamen ha de poder verificar que es compleixen els requisits establerts respecte de les condicions de treball i, per tant, el judici de necessitat ha de ser favorable en tant que la mesura proposada és necessària per al compliment de la normativa aplicable.

c) I finalment, si la mesura és ponderada o equilibrada, pel fet que de la seva implantació se'n deriven més beneficis o avantatges per a l'interès general que perjudicis per a altres béns jurídics o valors en conflicte (judici de proporcionalitat en sentit estricte). Aquest requisit exigeix, doncs, efectuar una ponderació adequada entre els béns jurídics i interessos que potencialment poden col·lidir, i el resultat de la ponderació. En aquest cas, requerir que el treballador adjunti una fotografia del seu lloc de treball és una mesura molt menys intrusiva per a la seva privacitat que altres mesures que l'ajuntament podria adoptar amb la mateixa finalitat com pot ser efectuar una visita al domicili, mitjançant el servei de prevenció, per verificar les condicions de treball declarades. En aquest cas l'ajuntament podria efectuar fotografies del lloc de treball per deixar constància de la visita i del resultat de la mateixa. Evidentment aquesta mesura és molt més intrusiva que la proposada en la qual el treballador, pot preparar l'espai i eliminar aquells elements personals que puguin revelar aspectes del seu domicili que no siguin rellevants per a la finalitat pretesa.

Tot i que no es pot descartar que, en cas de dubte o discrepància l'ajuntament podria realitzar una visita al domicili per verificar les condicions, d'entrada, la mesura proposada és molt més respectuosa amb la privacitat.

Per tant, sembla que el resultat del judici de proporcionalitat ens portaria a concloure que la proposta efectuada per la DPD de l'Ajuntament consistent en la presentació juntament amb la

sol·licitud de teletreball d'un checklist amb les condicions del lloc de treball (alçada de la taula, alçada del seient a terra, tipus d'espatllera, amplada d'espatllera, espai lliure per les cames, etc.), així com una fotografia (segons l'exemple que s'adjunta en la consulta o incorporant elements de mesura de referència), en la que surti a la imatge les eines de treball (cadira, taula, pantalla i teclat), eliminant qualsevol element amb dades personals o intimitat del treballador, permetria assolir la finalitat perseguida de verificar el compliment dels requeriments en relació amb les condicions de treball que han de reunir els llocs de treball en la seva prestació mitjançant teletreball, i seria respectuosa amb el principi de minimització de dades previst a l'article 5.1.c) RGPD segons el qual les dades han de ser adequades, pertinents i limitades a allò necessari en relació amb les finalitats per a les quals son tractades.

Conclusions

La presentació juntament amb la sol·licitud de teletreball d'un checklist amb les condicions del lloc de treball (alçada de la taula, alçada del seient a terra, tipus d'espatllera, amplada d'espatllera, espai lliure per les cames) així com una fotografia en la que només surtin a la imatge les eines de treball de les quals disposa el treballador (cadira, taula, pantalla, teclat) troba habilitació a l'article 6.1.c) de l'RGPD per tal que l'Ajuntament pugui complir la seva obligació en relació amb les condicions que han de reunir els llocs de treball en la seva prestació mitjançant teletreball, i s'adequaria al principi de minimització de dades (art. 5.1.c) RGPD).

Barcelona, 12 de juliol de 2021