

ASETRA INFORMA (089-2021; 21-05-2021)

- Libro sobre la historia del transporte segoviano.
- Guía sobre la protección de datos en las relaciones laborales.
- Ayudas directas a autónomos y empresas afectadas por la crisis provocada por el Covid-19.
- Guía con las medidas adoptadas por los países de la UE con motivo del Covid-19.

LIBRO SOBRE LA HISTORIA DEL TRANSPORTE SEGOVIANO

Juan Andrés Saiz Garrido, presidente de Asetra

Estimado socio:

Como supongo que conoces (en diversos comunicados hemos hablado de ello), en Asetra hemos estado elaborando textos, y reuniendo fotografías, para la publicación de un **libro que recoge la historia del transporte en Segovia**, que prácticamente hemos terminado, y está en puertas de entrar a la imprenta.

Existe la posibilidad de utilizar este proyecto para que los socios que lo deseen, aprovechando la edición general (354 páginas), puedan conseguir al mismo tiempo el **libro de su propia empresa**, sumando un pliego de **16 páginas con texto y fotos**, que irían al principio, además de cambiar la portada con la imagen más acorde a cada una de las respectivas empresas que les interese hacerlo.

El coste de estas ediciones de empresa variará con arreglo al número de ejemplares que cada socio quiera, sólo podemos avanzar que barajamos precios muy económicos. Algunas empresas integradas en nuestra organización ya han manifestado su interés. **Lo que no queremos es que alguien se quede fuera por desconocimiento de esta posibilidad**; ahora estamos a tiempo.

Los que estéis interesados poneos en contacto lo antes posible con Asetra para concretar los detalles, pues el día **1 de junio tenemos previsto mandar a imprenta los textos y fotos del libro general**, junto a los que nos faciliten los socios que quieran aprovechar la ocasión para su respectivo **libro de empresa**.

GUÍA SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LAS RELACIONES LABORALES

La [Agencia Española de Protección de Datos](#) publica la guía **“La protección de datos en las relaciones laborales”**, que aborda cuestiones de tanta relevancia como:



- Registro de jornada.
- Uso de la tecnología por parte de la plantilla.
- Tratamiento de bases de datos.
- Deber de confidencialidad.
- Uso de redes sociales en procesos de contratación.
- Utilización de algoritmos en relación con el desempeño.
- Tratamiento de denuncias internas y protección de víctimas de acoso.

Su objetivo es ofrecer una herramienta práctica de ayuda a las organizaciones públicas y privadas para un adecuado cumplimiento de la legislación. Esta guía ha sido elaborada por la Agencia con la participación tanto del Ministerio del Trabajo y Economía Social, como de la patronal y organizaciones sindicales.

La aplicación del Reglamento General de Protección y la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) ha supuesto una serie de cambios, tanto en lo relativo a los derechos de las personas trabajadoras, como en la recogida y el uso de sus datos por parte de los empresarios.

El documento comienza indicando las **bases que legitiman el tratamiento de datos personales**, la información que es necesario facilitar y los derechos de protección de datos aplicados al entorno laboral.

Aborda también el **principio de minimización**, ya que la ejecución del contrato de trabajo no implica que el empleador pueda conocer cualquier tipo de dato personal de las personas trabajadoras. Además de los deberes de secreto y seguridad (que los datos personales sólo sean conocidos por el afectado y por aquellos usuarios de la organización con competencias para usar, consultar o modificar esos datos), el documento también recoge los límites al tratamiento de datos en los procesos de selección y contratación de personal.

En el apartado de **selección de personal y redes sociales**, la Agencia detalla que las personas no están obligadas a permitir que el empleador indague en sus perfiles de redes sociales, ni durante el proceso de selección ni durante la ejecución del contrato. Aunque el perfil en las redes sociales de una persona candidata a un empleo sea de acceso público, el empleador no puede efectuar un tratamiento de los datos obtenidos por esa vía si no cuenta para ello con una base jurídica válida, y para ello será necesario informar a la persona trabajadora y demostrar que dicho tratamiento es necesario y pertinente para desempeñar el trabajo. Por otro lado, la **Agencia aclara que la empresa no está legitimada para solicitar ‘amistad’ a las**



personas candidatas para que éstas proporcionen acceso a los contenidos de sus perfiles.

En cuanto a los **sistemas internos de denuncias**, la Agencia considera que la información tanto a los denunciantes como a los potenciales denunciados reviste un carácter primordial. La LOPDGDD admite sistemas de denuncias anónimas y, en caso de que la denuncia no sea anónima, la confidencialidad de la información del denunciante debe quedar a salvo y no debe facilitarse su identificación al denunciado. Además, el personal con funciones de gestión y control de recursos humanos sólo podrá acceder a dichos datos en caso de procedimientos disciplinarios, sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo.

En lo referente al **registro de jornada obligatorio**, la Agencia recomienda que **se adopte el sistema menos invasivo posible y este no puede ser de acceso público ni estar situado en un lugar visible**. Asimismo, los datos de ese registro no pueden utilizarse para finalidades distintas al control de la jornada de trabajo, como comprobar la ubicación. Es el ejemplo de una persona trabajadora itinerante cuyo registro de jornada se realiza por geolocalización. La finalidad ese registro es comprobar cuándo comienza y finaliza su tiempo de trabajo, pero no verificar dónde se encuentra en cada momento, ya que el tratamiento de datos de geolocalización requiere de una base jurídica específica.

La guía también incorpora una novedad relevante sobre el **derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los parámetros en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial**, incluida la elaboración de perfiles, que pueden incidir en las condiciones, el acceso y mantenimiento del empleo. Esta novedad, aprobada en el reciente [RD-ley 9/2021, que modifica el Estatuto de los Trabajadores](#), constituye un precedente de transparencia adicional a las garantías de la normativa de protección de datos.

Otro de los aspectos que aborda el documento es la **difusión de las ayudas concedidas por acción social**, especificando que las empresas no pueden publicar el listado de ayudas adjudicadas y denegadas en una página web de libre acceso, o en un tablón de anuncios situado en una zona abierta al público. En el caso de que las ayudas se vinculen con categorías especiales de datos (por ejemplo, ayudas por hijos con discapacidad), la publicidad de la concesión de la ayuda no ha de permitir la identificación del afectado.

La guía '[Protección de datos y relaciones laborales](#)' también aborda la protección de la privacidad de las víctimas de acoso en el trabajo y de las mujeres supervivientes a la



violencia de género, y determina que sus datos personales y en particular su identidad, tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales y, en todo caso, son datos sensibles que exigen una protección reforzada. Así, recoge que deberá asignarse un código identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la acosadora, con objeto de preservar la identidad de estas. Además, el empleador podrá conocer y tratar los datos de una trabajadora vinculados a la condición de mujer superviviente a la violencia de género cuando resulte necesario para el cumplimiento de las obligaciones legales pero, en todo caso, la documentación de la empresa debe incluir un código que no permita que terceros puedan asociar esa información con la trabajadora.

La Agencia también aborda en la guía la **tecnología wearable**. La AEPD indica que monitorización de datos de salud a través de dispositivos inteligentes, como pulseras o relojes está, por lo general, prohibida, a menos que esté establecida por ley o reglamentariamente, dado que no se enmarca en la vigilancia de la salud propia de la prevención de riesgos laborales, supone el tratamiento de una categoría especial de datos (salud) sin una base jurídica, no cuenta con una finalidad legítima y vulnera el principio de proporcionalidad, dado que conlleva una monitorización permanente y permitiría al empleador acceder a datos de salud específicos, y no exclusivamente a la valoración sobre la aptitud para desempeñar el trabajo.

Para verificar que tienen correctamente sus adaptaciones a la norma, o para ayudarles a implantar correctamente toda la normativa de Protección de Datos, en estos días contactarán con ustedes, desde la consultora [TECNOAYUDAS](#), con la que, aprovechamos para recordarlo, Asetra mantiene un acuerdo de colaboración en esta materia (dirección de correo electrónico tecnoayudas@tecnoayudas.net, número de teléfono 921 441 267).

AYUDAS DIRECTAS A AUTÓNOMOS Y EMPRESAS AFECTADAS POR LA CRISIS PROVOCADA POR EL COVID-19

Tanto en el [Asetra Informa 86-2021, del 19 de mayo](#), como en el [88-2021, del 20 de mayo](#), hemos informado sobre las ayudas directas para autónomos y empresas encuadrados en unos determinados epígrafes del CNAE, convocadas por la Junta de Castilla y León.

De nuevo insistimos sobre este asunto, de importancia para nuestros asociados. Lean la información facilitada y, si están interesados, no dejen de solicitar las ayudas indicadas.



GUÍA CON LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS PAÍSES DE LA UE CON MOTIVO DEL COVID-19

Pinchando en este [enlace](#) acceden a una **guía con todas las medidas que existen actualmente en diferentes países de Europa, provocadas por la crisis del Covid-19 (novedades en Alemania)**. Este documento se irá actualizando con la nueva información que vaya surgiendo.

