

Ofertas de Empleo
Turismo y Hostelería



Home » Noticias del Sector y Notas de prensa » **LOPD - confidencialidad y**

CANDIDATOS

Usuario nuevo
Usuario registrado
Empresas destacadas
Ayuda - FAQs [N!]
Servicios
¿Cómo funciona?
TuriNews Candidatos

EMPRESAS

Empresa nueva
Empresa registrada
Ayuda - FAQs [N!]
Servicios ofrecidos
¿Cómo funciona?
TuriNews Empresas

CANALES

Cursos de formación
Proveedores

INFORMACIÓN

Noticias
Nombramientos
Notas de prensa

Atención al cliente
902.366.445

9 a 14 y 15:30 a 19:30
Sábado: 9 A 14

TURIJOBS



Acuerdos
Sala de prensa
Mapa de la Web
Añadir a favoritos
Página de inicio

LOPD - confidencialidad y secreto laboral

29/11/2007 · Noticias del sector

LOPD – El acuerdo de confidencialidad y el deber de secreto en las relaciones labor

El marco que establece una relación laboral es el Contrato de Trabajo. A partir momento se inicia un consentimiento bilateral para el manejo y tratamiento de personales.

La Ley Orgánica 15/1999, viene a regular el tratamiento de los datos de carácter personal finalidad es garantizar y proteger, las libertades públicas y los derechos fundamentales físicos y principalmente el honor e intimidad personal y familiar.

¿Qué posturas deberán ser adoptadas en el ámbito laboral, por parte del empresario?

Al establecer la contratación de un nuevo empleado, el derecho de información sobre la datos preceptuado en el artículo 5 de la normativa, deberá ser respetado. Con lo cual, el empresario deberá al menos informar al empleado de los siguientes aspectos:

- 1) De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal;
- 2) De la finalidad de la recogida de los datos;
- 3) Los cesionarios de la información;
- 4) La existencia y posibilidad del ejercicio de los derechos de los afectados (derecho de rectificación, cancelación, y oposición);
- 5) Informar la dirección física e identidad del responsable del tratamiento, o en su caso representante.

Otro punto que debe ser respetado es el Principio de la Calidad de los Datos, es decir, los datos recabados en función de la relación laboral solo se podrán utilizarse dentro de los límites del trabajo. Por tanto, los datos deberán ser exactos, pertinentes y no excesivos.

Además se exceptúa la necesidad de recabar el consentimiento de los empleados para el tratamiento de sus datos, una vez que el artículo 6.2 autoriza este supuesto. Este principio deberá ser respetado en toda la relación laboral. Por ello, cualquier conducta por parte de la empresa que desvíe que el dato haya sido recabado (como por ejemplo, el envío de publicidad a los empleados) deberá contar con el consentimiento de los empleados.

Cualquier tratamiento de datos por parte del empresario de los que sean considerados s

sobre salud, datos relativos a la origen racial y a la vida sexual, etc.), deberán contar con consentimiento expreso por parte de los empleados. En este supuesto, implicará que las medidas de nivel alto para el tratamiento de dichos ficheros.

En relación al empleado también existen una serie de medidas que deberán ser conocidas.

En el momento en que el empleado firma el contrato de trabajo, ya inicia su relación laboral y tiene acceso a todo tipo de datos de carácter personal que se tramitarán en la empresa. entonces el **Deber de Secreto deberá ser respetado.**

El artículo 10 de la Ley establece que: "El responsable del fichero y quienes intervengan en el tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar el tratamiento de los datos o, en su caso, con el responsable del mismo."

De la expresión "y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento" extiende el deber de secreto a todas las personas que participan en el tratamiento de los datos que se encuentran almacenados en ficheros bajo su control. En este supuesto se incluyen además de los empleados los encargados del tratamiento.

El Deber de Secreto será algo que se perpetuará con el tiempo, siguiendo así con la relación laboral ya se ha extinguido con el Responsable del Fichero.

Además de estar regulado en la Ley Orgánica de Protección de Datos, el deber de secreto encuentra tutela en el Código Penal, una vez que se vulnera el código de confidencialidad, delito contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y a la inviolabilidad del domicilio.

El artículo 197 del Código Penal, resguarda la revelación de secretos por parte de una persona que maneje los datos. La conducta que es tipificada en este artículo es el apartamiento de un individuo de un secreto o revelación de intimidad, de una carta, de papeles, documentos, electrónicos sin contar con el consentimiento del afectado. En este supuesto también se incluyen las interceptaciones de medios de escuchas, transmisión, grabación o reproducción de sonidos.

En este aspecto debemos resaltar el apartado 4 del mencionado artículo que trata de imponer de prisión de tres a cinco años a los encargados o responsables de los ficheros que vulneren los apartados 1 y 2 del citado artículo, es decir el descrito en el párrafo anterior de cesión de los datos reservados, se impondrá la pena en su mitad superior.

En el apartado 5 del mencionado artículo, trata de la revelación de datos considerados especialmente sensibles como: **ideología, religión, creencias, salud, origen racial o nacionalidad de la víctima se tratar de un menor de edad o un incapaz.** En este caso el deber de secreto impide una agresión a la intimidad de su titular, ya que la supuesta revelación de dichos datos adentra en la esfera más sensible de la privacidad de cada individuo.

La legislación de protección de datos de carácter personal no se limita a regular las relaciones laborales en vigor porque también codifica el fin de la relación del contrato de trabajo. Es decir, la

presupone posturas tras el término de la relación contractual laboral.

La Ley Orgánica 15/1999, en su artículo 4.5 indica que: "Los datos de carácter personal cuando hayan dejados de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados o registrados. No serán conservados en forma que permita la identificación durante un período superior al necesario para los fines en base a los cuales hubieran sido recabados o registrados".

A partir de lo expuesto, **será necesario recabar el consentimiento del empleado e empresario pretenda realizar algún tratamiento posterior de los datos**, porque los datos deberán ser cancelados después del término de la relación laboral, y aunque el empleado consienta en el tratamiento posterior, estos datos cuando dejen de ser necesarios para la finalidad para la cual fueron recabados, deberán ser cancelados.

La cancelación dará lugar al llamado "bloqueo" de los datos, una vez que los mismos se encuentran únicamente a disposición de las Administraciones Públicas, Jueces y Tribunales, según el artículo 16.3 de la normativa.

Por bloqueo se debe entender que es una especie de limitación del uso de los datos, con carácter de atender específicamente a las posibles responsabilidades generadas del tratamiento, que se atribuyen ante las Administraciones Públicas. Cuando se da lugar a la prescripción de las acciones, se debe realizar la supresión física de los ficheros.

Son muchas las implicaciones legales que pueden afectar a las empresas, una vez que existe una gran cantidad de datos personales, y por esta razón, adaptarse a la normativa es algo prudente, obligatorio.

Cada vez más la Agencia Española de Protección de Datos recibe denuncias por incumplimiento de la normativa y es muy importante que las empresas estén en día con el integral cumplimiento de la ley.

La Agencia Española de Protección de Datos es el órgano responsable de la aplicación y cumplimiento de la ley que actúa de manera independiente a las Administraciones Públicas.

Las infracciones de esta normativa por incumplimiento de la legislación vigente, podrán ser sancionadas por la Agencia de Protección de Datos.

Se clasifican en tres grados:

Infracciones Leves que conllevan a sanciones de 601,01 € a 60.101,21 €

Infracciones Graves que conllevan a sanciones de de 60.101,21 € a 300.506,05 €

Infracciones Muy Graves que conllevan a sanciones de de 300.506,05 € a 601.012,11 €

Estas sanciones se graduarán en función de los derechos personales de los afectados, e

tratamiento, el grado de intencionalidad, la reincidencia, los daños y perjuicios causados a interesadas y a terceros o cualquier otra circunstancia.

Implantar las normas de la LOPD no es un trabajo extremadamente complicado; sin embargo, es recomendable hacerlo asistido por alguna consultoría especializada. Existe una serie de artículos de la ley, son muchos los detalles implícitos y un consultor especializado de asegurar una implantación adecuada, podrá ofrecer una serie de recomendaciones que valdrán para el empresario.

Gentileza de RRHHMagazine

Artículo escrito por: Eleonora Carceroni Garbayo, Abogada, especialista en LOPD

[Aviso legal](#)

[Normativa de uso](#)

[Contacta con nosotros](#)