

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

POLÉMICA SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LOS TRABAJADORES

El 25.5. la Comisión parlamentaria de interior tuvo ocasión de conocer la opinión de expertos y agentes sociales acerca del proyecto de ley para la protección de datos de los trabajadores. En los últimos años la protección de datos en el ámbito laboral ha sido ampliamente debatida. La primera normativa en esta materia fue la aprobada en 1986 por el Parlamento regional de Hesse cuya ley para la protección de datos incluía un artículo que regulaba la protección de datos de los trabajadores. Los sindicatos y el encargado de protección de datos han reclamado repetidas veces una normativa federal en esta materia. Hasta 2009 la protección de datos en el ámbito laboral no contaba con una normativa específica sino que de forma supletoria se recurría a la ley general para la protección de datos.

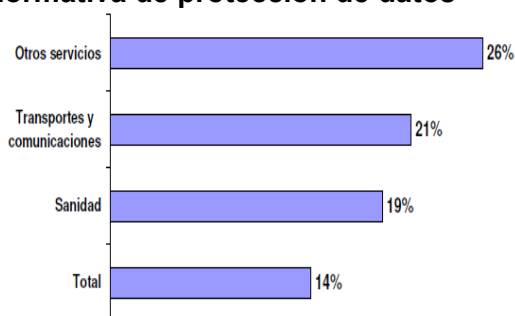
El Gobierno se ha visto obligado a afrontar esta problemática por el eco mediático que en 2008/2009 tuvieron varios escándalos protagonizados por grandes empresas como la cadena de supermercados Lidl o el antiguo monopolista de las telecomunicaciones Telecom, que habían espiado a sus trabajadores haciendo grabaciones ilegales y revisando sus correos electrónicos. A raíz de estos escándalos el Gobierno liderado por Angela Merkel anunció en febrero de 2009 que iniciaba los trabajos de redacción de una normativa específica para la protección de datos de los trabajadores. Como medida de urgencia el Gobierno introdujo artículo 32 en la ley general que regula la recogida, el procesamiento y el uso de los datos en el ámbito laboral.

En septiembre de 2009, inmediatamente antes de las elecciones generales, el entonces ministro de Trabajo, el socialdemócrata Olaf Scholz presentó el correspondiente proyecto de ley. A raíz de la salida de los socialdemócratas del Gobierno y de la incorporación de los liberales, el nuevo Gobierno acordó incorporar la protección de datos en el ámbito laboral en la Ley federal de protección de datos.

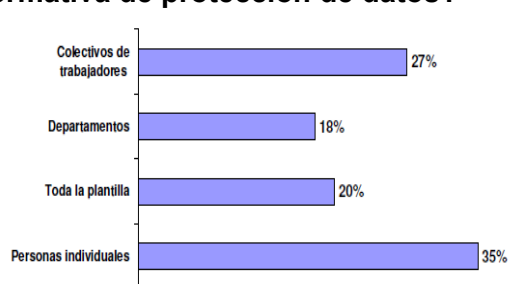
La protección de datos en las empresas

Una encuesta representativa de la fundación sindical Hans-Böckler a comités de empresa de toda Alemania refleja la importancia de este tema. Uno de cada siete informa de infracción contra la actual normativa de protección de datos. El 14% de los encuestados menciona un uso ilegal de los datos personalizados. Los autores de este trabajo creen que la cifra real es superior ya que en muchos casos los representantes de los trabajadores desconocen la práctica de la empresa en esta materia y muchas empresas ni siquiera cuenta con un órgano de representación. Además, el informe no analiza la situación de las empresas con una plantilla de menos de 20 trabajadores. Las infracciones se dan con mayor regularidad en las grandes empresas. Al tener digitalizados los datos de sus trabajadores, parece ser mayor la tentación de infringir la normativa vigente.

% de empresas que han infringido la normativa de protección de datos



¿A quién afecta la infracción de la normativa de protección de datos?



Fuente: WSI, 2010

La reforma de la ley federal de protección de datos

El proyecto de ley fue presentado en agosto de 2010 pero los debates internos en el seno del Gobierno han retrasado considerablemente su tramitación parlamentaria. Fuentes citadas por la prensa afirman que se ha producido un intenso debate entre políticos especializados en materia económica e interior, que quieren introducir una regulación menos rígida y garantista. Argumentan que los empresarios no deben encontrar restricción alguna a la hora de combatir la corrupción para lo que resulta imprescindible poder realizar grabaciones de imagen sin el conocimiento previo de los trabajadores o recabar información en redes sociales. Reclaman además que las empresas y los órganos de representación de los trabajadores puedan firmar acuerdos locales que permitan limitar la protección de datos de los trabajadores. Otros políticos conservadores con competencias en políticas sociales y laborales prefieren restringir las posibilidades de los empresarios. El proyecto del Gobierno contiene la siguiente regulación:

Recogida de datos en el proceso de selección y contratación:

Artículo 32 a: Derecho del empresario a formular preguntas en la entrevista y el proceso de contratación. Prohíbe preguntas que no estén relacionadas con la capacitación o idoneidad del candidato para el puesto en cuestión pero no recoge la obligatoriedad de un proceso de selección anónimo.

Artículo 32.6: Recogida de información en Internet. El empresario puede recurrir a todas las fuentes disponibles (p.ej. prensa, Internet) salvo redes sociales centradas en la comunicación como facebook.

Artículo 32a.1: Exámenes médicos. Solamente están permitidos exámenes médicos si el puesto de trabajo requiere un estado de salud concreto. El empresario puede conocer la idoneidad del candidato para el puesto pero no tendrá acceso al diagnóstico.

Artículo 32a.2: Test. El empresario podrá realizar otros tests o exámenes siempre que sean necesarios para comprobar la idoneidad del candidato para el puesto. El trabajador deberá conocer el resultado de esos exámenes.

Recogida de datos durante la actividad laboral:

Artículo 32c.1: Principios básicos. El empresario podrá recoger los datos de los trabajadores siempre que sea necesario para hacer efectiva la relación laboral y no existan normas específicas. Esto incluye los datos referentes al rendimiento y al control del comportamiento.

Artículo 32c.3: Exámenes médicos. Se aplican los mismos principios que regulan los exámenes de los candidatos. Sólo están permitidos si existen dudas acerca de la capacitación del trabajador o si está previsto un cambio de puesto de trabajo o actividad.

Artículo 32d.3.: Comprobación masiva de datos. Podrá realizarse para esclarecer la autoría de delitos u otras infracciones graves. Deberá ser anónima y estar debidamente documentada. El trabajador deberá ser informado una vez finalizada la medida.

Artículo 32e: Conocimiento del trabajador. El empresario sólo podrá recoger datos de sus trabajadores sin ponerlo en conocimiento de los afectados si existe la sospecha fundamentada de haber cometido un delito o si esta medida resulta imprescindible para evitar que se cometa un delito. Esta prohibido si tiene una duración superior a las 24 horas o se llevará a cabo durante más de cuatro días.

Artículo 32f: Videovigilancia abierta. Está permitida en zonas de la empresa que no sean de acceso público sólo en los supuestos que contempla la ley (control de acceso, derecho de admisión, protección de la propiedad, etc.), y prohibida en zonas de uso privado (aseos, dormitorios, etc.).

Artículo 32e.4: Videovigilancia encubierta. Está prohibida en todos lo supuestos.

Artículo 32g: Sistemas de detección (p.ej. GPS). Están permitidos sólo durante la jornada laboral para garantizar la seguridad del trabajador o coordinar la actividad labora y sólo en caso de que no tengan mayor peso los intereses individuales de privacidad del trabajador.

Artículo 32h: Procedimientos biométricos. Sólo podrán recogerse y utilizarse con fines de autorización y autenticación.

Artículo 32i: Uso del teléfono, Internet y correo electrónico. El empresario puede controlar en la medida de lo necesario el uso de los medios de telecomunicaciones en el puesto de trabajo. Merece especial protección el contenido de las conversaciones telefónicas. El proyecto no prevé una normativa especial para el uso privado de los medios de telecomunicación del empresario.

Artículo 32l.5: Acuerdos colectivos. Los acuerdos colectivos no pueden contener regulación diferente a la de la ley.

Artículo 32l.3: Derechos de los órganos de representación de los trabajadores. Esta normativa no recorta los derechos de participación de los órganos de representación.

Artículo 32l.1: Acuerdo individual. La ley limita los acuerdos individuales sobre la recogida, procesamiento y uso de datos a casos muy concretos. Así, dicho acuerdo es imprescindible para realizar un examen médico o autorizar el uso de fotografías.

[Recogida de datos después de la finalización de la relación laboral](#)

Artículo 32c.1: Finalización de la relación laboral. El empresario podrá recoger, procesar y usar datos de los trabajadores si son necesarios para finalizar una relación laboral o para cumplir con obligaciones que persistan más allá del momento de la finalización. En caso de no necesitarse, deberán eliminarse.

[Sanciones](#)

En función del caso el incumplimiento podrá ser tratado como una falta o un delito. La videovigilancia encubierta se penalizará con una multa de hasta 300.000 euros. En caso de existir ánimo de lucro puede tratarse de un delito con una pena de cárcel de hasta dos años o una multa.

Valoraciones del proyecto de ley

La Confederación Alemana de Sindicatos ha aportado un informe muy crítico con el proyecto de ley y reclama un endurecimiento de la norma. Esta organización afirma que en su versión actual el proyecto de ley presentado por el Gobierno no habría impedido ni uno solo de los escándalos que motivaron la reforma. El proyecto empeora la situación en vez de mejorarla ya que autoriza al empresario a realizar análisis médicos y psicológicos sin que tener que dar razón alguna. La DGB critica que en el futuro los empresarios no solo podrán supervisar en circunstancias muy concretas los datos de conexión de los correos privados de sus trabajadores sino también el contenido de éstos. La Federación alemana de periodistas advierte del peligro de permitir que los empresarios puedan comprobar las llamadas o los correos electrónicos de sus trabajadores. El sindicato del metal añade que resulta preocupante que los empresarios puedan instalar un sistema de vigilancia por vídeo durante las 24 horas del día con tal de que sea abierta sin que exista una necesidad explícita o una sospecha concreta, y afirma que la ley parte de una sospecha generalizada contra los trabajadores. La patronal ha criticado que se prohíba la videovigilancia encubierta, por ser uno de los instrumentos más eficaces para combatir el hurto p.ej. en el comercio minorista. Calcula que cerca del 20% de los robos corren a cargo de los propios empleados. Los liberales, que inicialmente defendían la prohibición completa de la videovigilancia, finalmente se dieron por contentos con la normativa propuesta.

La tramitación parlamentaria del proyecto de ley

El 25 de febrero de 2011 se produjo el primer debate en el Pleno. La oposición parlamentaria acusó al Gobierno de convertir la protección de datos de los trabajadores en un asunto de segundo orden, supeditado a los intereses de los empresarios. El entonces ministro del Interior, Thomas de Maizière (CDU), reconoció al comienzo del debate lo difícil que resulta buscar un equilibrio entre el interés legítimo del empresario de combatir la corrupción y el del trabajador de estar expuesto a una sospecha generalizada y no fundamentada.

Los socialdemócratas constatan que el proyecto de ley prioriza los intereses empresariales y contiene una serie de fórmulas poco definidas que permitirán interpretaciones contrarias a los intereses de los trabajadores.

Los liberales recalcan que la Ley prohibirá la videovigilancia. Sólo en caso de existir un interés verificable por parte del empresario, éste podrá limitar los derechos de privacidad del trabajador. Los liberales reconocen que el proyecto contiene algunos aspectos que deben ser revisados y nombran explícitamente su rechazo a la posibilidad de realizar screenings masivos. La parte sindical critica especialmente que el proyecto ley quiera autorizar este instrumento de comparación masiva de datos.

La Izquierda recuerda que los trabajadores precarios son los que más sufren de la falta de normativa en este campo. Este grupo parlamentario rechaza el proyecto de ley y menciona la contradicción que supone prohibir por una parte la vigilancia por vídeo secreta y permitir por la otra la vigilancia abierta y generalizada. Los Verdes mencionan como especialmente criticable la autorización de screenings masivos. Ponen como ejemplo las medidas de vigilancia a las que I Deutsche Bahn sometió de forma indiscriminada a sus 170.000 trabajadores.

La Democracia cristiana defendió el proyecto de ley. El empresario debe tener el derecho de recopilar los datos que puedan ser de utilidad a la empresa. Sin embargo, en ningún caso el propio empresario puede determinar libremente las normas que regulan este proceso.

El Pleno dio traslado del proyecto de ley a la Comisión de Interior que se reunió el día 25.5. para conocer la opinión de diversos expertos y agentes sociales. La patronal (BDA) señala que si bien el proyecto de ley tiene la ventaja de ofrecer un marco legal claro y vinculante, contiene varios aspectos problemáticos. Los empresarios piensan que es un error que prohíba firmar acuerdos

empresariales con regulaciones menos garantistas y que se restrinja considerablemente las posibilidades de firmar acuerdos individuales. Creen que es un error prohibir de forma terminante la videovigilancia encubierta. La Federación de Cámaras de Industria y Comercio teme que muchas PYMEs tengan que recurrir a los servicios de un experto privado en materia de protección de datos antes de poder implementar alguna medida preventiva.

Los expertos invitados no emitieron dictámenes unánimes en lo relativo a la posibilidad de suscribir acuerdos individuales, que la ley prohíbe expresamente. Mientras que algunos argumentan que todo el derecho laboral se sustenta en acuerdos individuales y voluntarios, otros refutan este postulado afirmando que la supuesta voluntariedad no es tal. Ésta se convierte en ficción en el momento en el que la recopilación de datos personalizados es consustancial a la formalización del contrato laboral.