

Protecció de dades: els límits que la teva empresa no pot crear

Cada dia compartim informació personal amb les nostres empreses, però la majoria dels treballadors desconeixen on acaba l'obligació legal i on comença la intromissió.

Saps realment quines dades teves pot demanar la teva empresa? I més important encara: saps quines **NO** pot exigir-te? En un món cada cop més digitalitzat, la frontera entre vida professional i personal s'ha tornat difusa, i moltes empreses demanen informació que potser no haurien de demanar. Des del teu perfil d'Instagram fins a les teves dades biomètriques, passant per contactes d'emergència o comptes bancaris: no tot és obligatori. De fet, molts treballadors desconeixen que poden negar-se a proporcionar certa informació sense que això afecti la seva feina.

L'Agència Espanyola de Protecció de Dades ([AEPD](#)) ha publicat una [guia detallada](#) sobre la protecció de dades personals en les relacions laborals.

En un context on la privacitat és cada cop més valuosa i les empreses gestionen quantitats elevades d'informació personal, conèixer els límits legals ja no és opcional: és **essencial**. Descobreix què pots negar-te a compartir, com protegir la teva privacitat al treball i quins drets tens per controlar qui accedeix a la teva informació personal.

Què són les dades personals en el treball i quin la seva protecció?

Les dades personals són tota informació que t'identifica: nom, data de naixement, domicili, fotografia, vida professional, números d'identificació, localització, etc.

Però hi ha informació encara més delicada, el tractament de la qual està més protegit. Són les categories especials de dades personals (art. 9.1), que revelen:

- Origen ètnic o racial.
- Opinions polítiques.
- Conviccions religioses o filosòfica.
- Afiliació sindical.
- Dades genètiques o biomètriques.
- Informació sobre salut, vida sexual o orientació sexual.

El seu tractament està prohibit, excepte quan sigui necessari per a complir obligacions legals específiques com, per exemple, sol·licitar dades de discapacitat per a bonificacions en la Seguretat Social.

Dades personals que sí que pot exigir la teva empresa

El contracte de treball és la base jurídica del tractament de dades personals en l'àmbit laboral. També és lícit quan es tracta d'una obligació legal, per a complir amb les exigències de la llei (cotització Seguretat Social, obligacions tributàries, registre de jornada, informació i consulta amb la RLT) o per un conveni col·lectiu.

El contracte de treball permet a l'empresa conèixer les dades necessàries per al desenvolupament normal de la relació laboral. Les dades imprescindibles —i només aquestes— que ha de conèixer la teva empresa són:

- Nom i cognoms.
- Sexe.
- DNI, NIE i número d'afiliació a la Seguretat Social.
- Nacionalitat.
- Discapacitat (si escau).
- Data de naixement.

Dades que no pot exigir la teva empresa

Atenció, perquè moltes empreses se salten aquesta línia. La teva empresa no pot exigir-te una certa informació personal com:

- Nom d'usuari en xarxes socials.
- Comptes en serveis de missatgeria.
- Perfils en portals d'internet.
- Cessió genèrica de drets d'imatge (excepte treballs específics com telemàrqueting o on sigui part del contracte).

Dades de contacte: què és obligatori i què no

L'empresa necessita almenys un mitjà de contacte amb el treballador —i això és clau— però no pot exigir-los tots. Tu tries si facilites:

- Domicili.
- Correu electrònic.
- Telèfon fix o mòbil.
- Número de compte bancari (només si el salari s'abona per transferència).

També poden demanar-te un contacte d'emergència, però sempre amb el teu consentiment. En aquest cas:

- No has d'especificar la relació amb la persona.
- Tu tries el mètode de contacte.
- Només has de proporcionar les dades imprescindibles.

Els teus drets sobre protecció de dades personals en el treball

Com a treballador has de conèixer que tens diferents drets sobre les teves dades personals:

- Dret d'accés (art. 15 RGPD): sol·licitar una còpia de les dades personals que usa l'empresa.
- Dret de rectificació (art. 16 RGPD): exigir que corregeixin dades incorrectes o completin informació.
- Dret de supressió (art. 17 RGPD): demanar que eliminin dades innecessàries, quan retiris el consentiment, si el tractament és il·legal o t'oposes a aquest.
- Dret a la limitació del tractament (art. 18 RGPD): restringir l'ús de les teves dades en determinades circumstàncies.
- Dret a la portabilitat (art. 20 RGPD): obtenir les teves dades en format estructurat per a transferir-los a una altra entitat.
- Dret d'oposició (art. 21 RGPD): negar-te al tractament de les teves dades per motius particulars.
- Dret a no ser objecte de decisions automatitzades (art. 22 RGPD): evitar que t'avaluïn únicament mitjançant sistemes automatitzats o elaboració de perfils.

Quan necessita l'empresa el teu consentiment sobre dades personals?

El consentiment no és un "sí" per defecte, ha de ser inequívoc, lliure i específic. L'empresa ho necessita sempre que no:

- Existeix base jurídica en el contracte de treball.
- Hi ha obligació legal que ho justifiqui.
- Estigui reflectit al conveni col·lectiu.

Què passa amb les dades personals quan acaba la relació laboral?

Quan finalitza la relació laboral amb una empresa, també cal abordar el tractament de dades personals. Cal saber que la carta d'acomiadament pot contenir dades personals, de l'acomiadat o de tercers, sempre que siguin adequats i pertinents. Però no poden incloure's altres dades com el diagnòstic mèdic que motiva un acomiadament.

IMPORTANT: la carta d'acomiadament no pot ser accessible a tercers, i l'empresa incorreria en infracció si envia la carta a un destinatari erroni.

Una vegada finalitzi la relació laboral, les dades han de ser bloquejats. L'empresa pot sol·licitar el teu consentiment per a contactes futurs, però això és opcional per a tu.

En casos d'acomiadament col·lectiu de més de 50 persones treballadores, les empreses han d'oferir un pla de recol·locació externa a través d'altres empreses. Aquesta comunicació de dades entre l'empresa i l'empresa de recol·locació no exigeix consentiment. El treballador té dret a rebre informació de l'empresa sobre aquest tractament i exercir els drets d'accés, rectificació o supressió.

Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.

#ConfioEnLaUSOC