

Protección de datos sobre la salud de los empleados en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19

El avance del COVID-19 impusieron desafíos en todos los ámbitos, y la protección de datos personales no es ajena a ello, por ejemplo, en relación a los datos sobre salud que pueden recolectar los empleadores sobre sus empleados.

La ley Argentina de Protección de Datos Personales caracteriza la información referente a la salud como “*datos sensibles*”¹ y como tales, reciben mayor protección normativa, así como exige mayores niveles de seguridad.

Sin embargo, la protección de datos personales también debe complementarse con el conjunto de normas vigentes en nuestro país y, en particular, aquellas dictadas con motivo de la prevención de la propagación del COVID-19 que dispusieron licencias extraordinarias², reemplazadas luego por suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo³, a ciertos trabajadores incluyendo casos sospechosos⁴ y personas en grupos de riesgo en virtud de padecer alguna de las enfermedades identificadas en dichas normas⁵.

En consecuencia debemos preguntarnos, *¿puede el empleador conservar en el legajo o una base de datos la información relativa a la salud de un empleado en virtud de las licencias extraordinarias o suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo?*

La respuesta es sí, pero deberá ser pertinente y no excesiva “*en relación al ámbito y finalidad para los que se hubieren obtenido*” y que “*no pueden ser utilizados para finalidades distintas o incompatibles con aquellas que motivaron su obtención*”. En consecuencia, el empleador podrá incluir en el legajo del empleado o sus bases de datos que el empleado no concurrió al lugar de trabajo (prestando o no, según el caso, tareas a distancia) o por licencia extraordinaria en virtud de determinada norma. El empleador **no** debería recolectar los motivos subyacentes a dichas circunstancias (i.e. la enfermedad específica por la cual el empleado quedó encuadrado en el grupo de riesgo).⁶

¹ También: datos personales que revelan origen racial y étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical e información referente a la vida sexual.

² Resolución 178/2020 (B.O. 10/03/2020) y 184/2020 (B.O. 13/03/2020) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

³ Resolución 202/2020 (B.O. 14/03/2020) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁴ Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020 (B.O. 12/03/2020).

⁵ “*Personas con enfermedades respiratorias crónicas: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.*”, “*Personas con enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas.*”, “*Personas con Inmunodeficiencias.*”, “*Personas con diabetes, insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.*” (Decisión Administrativa 390/2020, B.O. 17/03/2020; también Resolución 207/2020 -B.O. 17/03/2020- del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Resolución 627/2020 -B.O. 20/03/2020- del Ministerio de Salud).

⁶ En este sentido, mediante el artículo 7 de la Resolución 627/2020 del Ministerio de Salud habilitó al personal médico a indicar el uso de las licencias dispuestas por las autoridades competentes con la sola mención de que los trabajadores se encuentran comprendidos entre los “grupos de riesgo” sin informar la condición médica específica.

Además, se debe cumplir con toda la normativa habitual en materia de protección de datos personales (ejercicio de los derechos de acceso, rectificación y supresión de los datos, deber de información al titular de los datos, garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales, contar con una política de privacidad, consentimiento del titular de los datos cuando resultare aplicable, entre otros).

* * *

Para más información sobre este tema, comuníquese con Gonzalo Soto (gsoto@wsclegal.com) o Clara Pujol (cpujol@wsclegal.com).

Este artículo se basa en información de dominio público y es de carácter puramente informativo. No tiene como finalidad proporcionar asesoramiento legal ni un análisis exhaustivo de las cuestiones que menciona.