

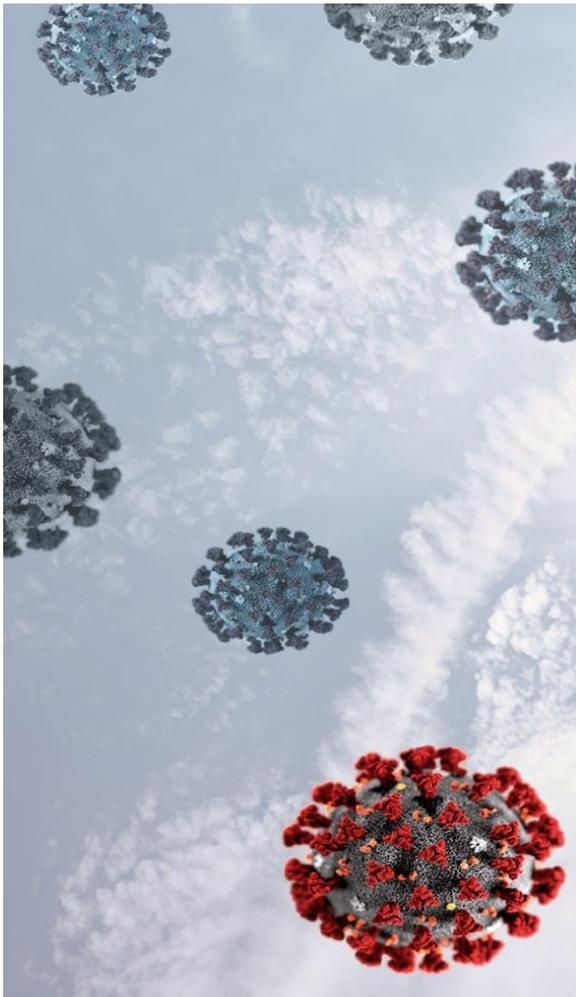
---

# COVID-19: Control de temperatura y test en el ámbito laboral

Legal flash

8 de mayo de 2020

En el contexto de las medidas de prevención y seguridad que deben adoptar las empresas para evitar el contagio y, en particular, ante la reapertura de comercios y centros de trabajo con ocasión del Plan gradual de vuelta a la nueva normalidad aprobado por el Gobierno, muchas empresas han solicitado asesoramiento sobre la legalidad de establecer medidas de control de la temperatura o de práctica de test, tanto a trabajadores como a terceros o visitantes que acuden a los locales de la empresa.



---

Desde la perspectiva de protección de datos, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado varios documentos en los que establece determinadas pautas a tener en cuenta por las empresas.

- [Informe Jurídico 17/2020 sobre los tratamientos de datos en relación con el COVID-19](#)
- [Preguntas frecuentes sobre protección de datos y COVID-19](#)
- [Comunicado de la AEPD en relación con la toma de temperatura por parte de comercios, centros de trabajo y otros establecimientos](#)
- [Nota técnica sobre el uso de las tecnologías en la lucha contra el COVID-19](#)



---

## Aspectos generales

La toma de temperatura de las personas y la realización de pruebas diagnósticas son medidas de vigilancia de la salud de las personas que implican un tratamiento de datos personales y, en particular, un tratamiento de datos de salud, que gozan de una protección reforzada. En consecuencia, además de cumplir con las previsiones de la legislación laboral, será necesario respetar la normativa de protección de datos, en especial las previsiones del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

---

## Control de temperatura a trabajadores

- La AEPD cuestiona la **eficacia** de esta medida para evitar el contagio.
- La AEPD considera que, sujeto a los criterios de las autoridades sanitarias, en determinados entornos, la toma de la temperatura podría ser de **utilidad**, especialmente en el marco de las medidas adoptadas para la prevención de riesgos laborales de los trabajadores.
- La base jurídica para este tratamiento podría ser el cumplimiento de la **obligación legal de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores** del art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- El consentimiento y el interés legítimo de la empresa no son bases jurídicas legítimas
- **Trabajadores de contratistas.** Aunque la AEPD no lo indica, entendemos que podrían aplicarse los mismos reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa contratista en la medida en que exista una relación jurídica entre las empresas y compartan de forma continuada el mismo centro de trabajo, en el marco de la coordinación de las actividades empresariales (CAE) que impone el art. 24 de la LPRL.

---

## Test PCR/rápido/serológico a trabajadores

- La AEPD no se ha pronunciado expresamente a fecha de este Legal Flash.
- La base jurídica para este tratamiento podría ser el cumplimiento de la **obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores** (art. 22 LPRL).
- El Ministerio de Sanidad ha limitado los test en el ámbito laboral a los **trabajadores especialmente vulnerables** (Instrucciones de fecha 19 abril 2020).
- En **Cataluña**, la Generalitat parece haber limitado los test en el ámbito laboral a los trabajadores que presenten sintomatología (Directrices de fecha 4 mayo 2020).



## Procedimiento previo

- La Orden SND 344/2020, 13 abril exige la **obligación de informar** a las autoridades sanitarias de la adquisición de este tipo de pruebas
- En Cataluña, la resolución SLT/936/2020 obliga a las empresas privadas a **solicitar autorización** previa para poder realizar pruebas diagnósticas (que, en caso de obtenerse, operaría como base legal desde el punto de vista protección de datos).

---

## Aspectos a analizar caso por caso

- No hay una solución estándar. Análisis de la necesidad, idoneidad y proporcionalidad de la medida caso por caso.
- Medidas estipuladas y justificadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Obligación de informe previo de la representación legal de los trabajadores.
- Realización de una Evaluación de Impacto relativa al tratamiento de datos (EIPD).
- Información previa sobre las características del tratamiento (art. 13 RGPD).
- Cumplimiento de los requisitos de la normativa de protección de datos personales.
- Seguimiento de las Directrices dictadas por cada CC.AA.
- Consideración de otras medidas adicionales de higiene y protección existentes.
- Privacidad en la ejecución de estas medidas y confidencialidad de los resultados.

---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

