



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho
Viceministerial
de Justicia

Dirección General de Transparencia,
Acceso a la Información Pública y
Protección de Datos Personales

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

OPINIÓN CONSULTIVA N° 32-2020-JUS/DGTAIPD

ASUNTO : Tratamiento de datos de salud durante la pandemia en el ámbito laboral.

FECHA : 05 de mayo de 2020

I. ANTECEDENTES

1. Mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, de fecha 15 de marzo de 2020, se declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, disponiéndose el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por quince (15) días calendario; el cual fue prorrogado mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM y N° 075-2020-PCM; en razón de la necesidad de tomar medidas excepcionales para proteger eficientemente la vida y la salud de la población, reduciendo la posibilidad del incremento del número de afectados por el COVID-19, sin afectarse la prestación de los servicios básicos, así como la salud y alimentación de la población.
2. El Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, artículo 2, garantiza el acceso a servicios públicos y bienes y servicios esenciales, por lo que algunas instituciones públicas y privadas continúan prestando dichos servicios durante la cuarentena de forma presencial.
3. El Ministerio de Salud (en adelante MINSA) mediante Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, de fecha 28 de abril de 2020, aprobó el documento técnico “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19” que tiene como finalidad contribuir a la prevención de contagio de esta enfermedad en el ámbito laboral tanto público como privado y que incluye instrumentos para recoger datos sensibles de los trabajadores a efectos controlar el riesgo de contagio de coronavirus en los centros de trabajo.
4. Mediante Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, de fecha 3 de mayo de 2020, se aprobó la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.
5. La Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales viene recibiendo consultas vía correo electrónico sobre el tratamiento de datos personales de trabajadores en el marco de la Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.

II. MARCO NORMATIVO DE ACTUACIÓN

6. La Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (DGTAIPD) es la encargada de ejercer la Autoridad Nacional de



Transparencia y Acceso a la Información Pública (ANTAIP)¹ y la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales (ANPD)².

7. Entre sus funciones se encuentra absolver las consultas que las entidades o las personas jurídicas o naturales le formulen respecto a la aplicación de las normas de transparencia y acceso a la información pública, así como de la normativa sobre protección de datos personales.
8. En esa medida, ante las diversas consultas recibidas vía correo electrónico sobre el tratamiento de datos personales de los trabajadores por parte de los empleadores públicos o privados, en el contexto de la pandemia desatada por el COVID-19 y la reciente normativa vinculada a la reactivación económica, la ANPD ha considerado conveniente pronunciarse sobre las cuestiones consultadas mediante la presente Opinión Consultiva, y siempre en el ámbito de la interpretación en abstracto de las normas, no como mandato específico de conducta para un caso en concreto.

III. ANÁLISIS

9. Esta Dirección considera que es posible que el empleador realice el tratamiento de datos personales sensibles referidos al COVID-19 de los trabajadores sin su consentimiento, siempre que este tratamiento se lleve a cabo con el debido respeto a la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales (LPDP), y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2013-JUS; y tenga como fin garantizar la seguridad y salud en el trabajo con el objeto evitar los contagios de esta enfermedad en los centros laborales.

Tratamiento de datos relacionados con la salud

10. La LPDP, artículo 2, numeral 5, define a los datos sensibles como aquellos “datos personales constituidos por los datos biométricos que por sí mismos pueden identificar al titular; datos referidos al origen racial y étnico; ingresos económicos; opiniones o convicciones políticas, religiosas, filosóficas o morales; afiliación sindical; e información relacionada a la salud o a la vida sexual”.
11. De forma complementaria, el Reglamento de la LPDP, artículo 2, numeral 5, define a los datos personales relacionados con la salud como “aquella información concerniente a la salud pasada, presente o pronosticada, física o mental, de una persona, incluyendo el grado de discapacidad y su información genética.”
12. La LPDP y su reglamento establecen las disposiciones para el tratamiento de los datos personales, entendiendo como tratamiento a “cualquier operación o procedimiento técnico, automatizado o no, que permite la recopilación, registro, organización, almacenamiento, conservación, elaboración, modificación, extracción, consulta, utilización, bloqueo, supresión, comunicación por transferencia o por

¹ Decreto Legislativo N° 1353, que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fortalece el régimen de protección de datos personales y la regulación de gestión de intereses (publicado el 07 de enero de 2017; Decreto Supremo N° 013-2017-JUS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (publicado el 22 de junio de 2017); y Decreto Supremo N° 019-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1353 (publicado el 15 de setiembre de 2017).

² Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, artículo 32.

difusión o cualquier otra forma de procesamiento que facilite el acceso, correlación o interconexión de los datos personales”.³

13. En ese marco, el artículo 5 de la LPDP recoge el principio de consentimiento, que señala que “para el tratamiento de los datos personales debe mediar el consentimiento de su titular”. Dicho consentimiento debe ser previo, informado, expreso e inequívoco, y en el caso de los datos sensibles debe otorgarse por escrito, conforme lo señalado en la LPDP, artículo 13, incisos 13.5 y 13.6. Este último señala además que “aun cuando no mediara el consentimiento del titular, el tratamiento de datos sensibles puede efectuarse cuando la ley lo autorice, siempre que ello atienda a motivos importantes de interés público”.
14. El derecho de protección de datos personales como cualquier otro derecho fundamental no es absoluto, por lo cual debe tenerse en cuenta el ejercicio de otros derechos de similar naturaleza, con la finalidad de armonizar adecuadamente el ejercicio de todos los derechos.
15. Por ello, si bien de acuerdo con lo establecido en la LPDP, el principio rector del tratamiento de protección de datos personales es el consentimiento, el artículo 14 de la referida norma dispone de una serie de excepciones que permiten a los responsables⁴ realizar tratamientos sin consentimiento, entre las cuales se encuentran las siguientes:
 - Cuando los datos personales se recopilen o transfieran para el ejercicio de las funciones de las entidades públicas en el ámbito de sus competencia (LPDP, artículo 14, numeral 1).
 - Cuando los datos personales sean necesarios para la preparación, celebración y ejecución de una relación contractual en la que el titular de datos personales sea parte, o cuando se trate de datos personales que deriven de una relación científica o profesional del titular y sean necesarios para su desarrollo o cumplimiento. (LPDP, artículo 14, numeral 5).
 - Cuando se trate de datos personales relativos a la salud y sea necesario, en circunstancia de riesgo, para la prevención, diagnóstico y tratamiento médico o quirúrgico del titular, siempre que dicho tratamiento sea realizado en establecimientos de salud o por profesionales en ciencias de la salud, observando el secreto profesional; o cuando medien razones de interés público previstas por ley o cuando deban tratarse por razones de salud pública, ambas razones deben ser calificadas como tales por el Ministerio de Salud; o para la realización de estudios epidemiológicos o análogos, en tanto se apliquen procedimientos de disociación adecuados. (LPDP, artículo 14, numeral 6).
 - Cuando el tratamiento de los datos personales sea necesario para salvaguardar intereses legítimos del titular de datos personales (LPDP, artículo 14, numeral 9).
16. Cabe advertir que el hecho de encontrarse en alguna de las excepciones al consentimiento para el tratamiento de los datos personales, no exime al responsable del tratamiento de cumplir con las demás obligaciones establecidas en la LPDP y su reglamento, tales como el deber de informar al titular de estos sobre su tratamiento

³ La LPDP, artículo 2, numeral 19.

⁴ El Reglamento de la LPDP, artículo 2, numeral 14, define al Responsable del tratamiento como “aquél que decide sobre el tratamiento de datos personales, aun cuando no se encuentren en un banco de datos personales”.

en forma detallada, sencilla, expresa, inequívoca y de manera previa a su recopilación, tal y como lo establece el artículo 18 de la LPDP⁵.

Tratamiento de datos de salud en las relaciones laborales y COVID-19

17. La información sobre si un trabajador padece o no la enfermedad del COVID-19 es un dato personal de carácter sensible, al ser un dato relacionado con la salud.
18. En este orden de ideas, la LPDP, en el artículo 14, reconoce los supuestos que constituyen la base jurídica para un tratamiento lícito de datos personales, sin consentimiento del titular de estos, entre los cuales se encuentran los siguientes: 1. La existencia de una relación contractual, como lo es la relación laboral, 2. El interés público (como es la salud pública o del titular del dato personal y la prevención de riesgos); 3. La existencia de intereses legítimos del titular del dato (como lo es salvaguardar su salud).
19. En lo que respecta a la relación laboral, debe tenerse en cuenta que el tratamiento de la información sobre los datos de salud relacionados con un posible diagnóstico de coronavirus de los trabajadores tendría como base jurídica el cumplimiento de una obligación legal que se sostiene en el deber del empleador de prevenir los riesgos laborales de sus empleados, en el marco de la emergencia sanitaria.
20. En esa línea, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispone lo siguiente respecto al rol y obligaciones del empleador relacionadas a proteger la salud y seguridad de los trabajadores:

“Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

⁵ Artículo 18. Derecho de información del titular de datos personales

El titular de datos personales tiene derecho a ser informado en forma detallada, sencilla, expresa, inequívoca y de manera previa a su recopilación, sobre la finalidad para la que sus datos personales serán tratados; quiénes son o pueden ser sus destinatarios, la existencia del banco de datos en que se almacenarán, así como la identidad y domicilio de su titular y, de ser el caso, del o de los encargados del tratamiento de sus datos personales; el carácter obligatorio o facultativo de sus respuestas al cuestionario que se le proponga, en especial en cuanto a los datos sensibles; la transferencia de los datos personales; las consecuencias de proporcionar sus datos personales y de su negativa a hacerlo; el tiempo durante el cual se conserven sus datos personales; y la posibilidad de ejercer los derechos que la ley le concede y los medios previstos para ello.

Si los datos personales son recogidos en línea a través de redes de comunicaciones electrónicas, las obligaciones del presente artículo pueden satisfacerse mediante la publicación de políticas de privacidad, las que deben ser fácilmente accesibles e identificables.

En el caso que el titular del banco de datos establezca vinculación con un encargado de tratamiento de manera posterior al consentimiento, el accionar del encargado queda bajo responsabilidad del Titular del Banco de Datos, debiendo establecer un mecanismo de información personalizado para el titular de los datos personales sobre dicho nuevo encargado de tratamiento.

Si con posterioridad al consentimiento se produce la transferencia de datos personales por fusión, adquisición de cartera, o supuestos similares, el nuevo titular del banco de datos debe establecer un mecanismo de información eficaz para el titular de los datos personales sobre dicho nuevo encargado de tratamiento.

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
 - b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
 - c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales (...)."
21. En este orden de ideas, basados en la relación contractual entre empleador y empleado, dado que el responsable del tratamiento (el empleador) está sujeto a la normativa de prevención de seguridad y salud en el trabajo, de la cual se desprende un deber del empleador de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, el empleador debe garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores a su servicio en los aspectos relacionados con el trabajo.
22. Por ello, resulta lícito que el empleador implemente medidas preventivas dirigidas a detectar si alguno de sus trabajadores ha contraído el COVID-19, como, por ejemplo, la toma de su temperatura, pues un dato que arroje una situación anormal de salud, puede constituir un peligro para los mismos trabajadores, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con el centro laboral; por ende, esta medida constituye un medio relacionado con la vigilancia de la salud de los trabajadores que, conforme a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, resulta obligatoria para el empleador.
23. Al respecto, los *Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19*, documento técnico aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, regula en su numeral 7.2.2.⁶ que el profesional de salud del servicio de seguridad y salud en el trabajo, de cada centro de trabajo, deberá gestionar o ejecutar para todos los trabajadores el control de temperatura corporal al momento de su ingreso.⁷
24. Además, de acuerdo con el citado lineamiento⁸, el profesional de salud del servicio de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicar pruebas serológicas o molecular para COVID-19 a todos los trabajadores que regresan o se reincorporan a puesto de trabajo con “muy alto riesgo”, “alto riesgo” y “mediano riesgo” de exposición a dicha enfermedad, según las normas del Ministerio de Salud.⁹

⁶ Lineamiento 2: Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo.

⁷ Resolución Ministerial Nro. 239-2020-MINSA, numeral 7.2.2.1, párrafo 3.

⁸ Resolución Ministerial Nro. 239-2020-MINSA, numeral 7.2.2.1, párrafo 4.

⁹ Atendiendo a lo dispuesto en el numeral 6.1.19 de los citados lineamientos, se considera:

Riesgo muy alto de exposición: trabajos con contacto directo con casos de COVID-19: por ejemplo: trabajadores de salud que realizan atención a pacientes de COVID-19, trabajadores de salud que realizan toma de muestra o procedimientos de laboratorio de pacientes confirmados o sospecha de COVID-19, trabajadores de morgues que realizan procedimientos de cuerpos de personas con diagnóstico o sospecha de COVID-19.

Riesgo alto de exposición: trabajo con riesgo potencial de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19; trabajadores de salud u otro personal que debe ingresar a los ambientes de atención de pacientes de COVID-19, trabajadores de salud de ambulancia que transporta paciente con diagnóstico y sospecha de COVID-19 (cuando estos trabajadores realizan procedimientos generadores de aerosol, su nivel de riesgo se convierte en muy alto), trabajadores de limpieza de área de COVID-19, conductores de ambulancia de pacientes de COVID-19, trabajadores de funerarias o involucrados en la preparación de cadáveres, cremación o entierro de cuerpos de personas con diagnósticos o sospecha de COVID-19 al momento de su muerte.

25. En el caso de trabajadores con bajo riesgo de contagio¹⁰, la aplicación de dichas pruebas será potestativa a indicación del profesional del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
26. Asimismo, el numeral 7.3.4. de los citados lineamientos establece que el empleador deberá considerar a trabajadores con factores de riesgo para COVID-19, es decir, a aquellos que padezcan: enfermedades cardiovasculares, cáncer, diabetes mellitus, obesidad con IMC de 30 a más, asma, enfermedad respiratoria crónica, insuficiencia renal crónica, enfermedad o tratamiento inmunosupresor, con la finalidad de que estos mantengan cuarentena domiciliaria según lo establezca la normativa correspondiente.
27. El empleador como responsable del tratamiento de datos personales debe respetar la LPDP y su reglamento y, por ello, estos tratamientos de datos sensibles deben obedecer a la finalidad específica de contener la propagación del coronavirus, limitarse a esa finalidad y no extenderse a otras distintas, ni mantener los datos personales por más del tiempo necesario para la finalidad para la que se recaban¹¹.
28. Así, el empleador deberá atender a los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad y seguridad que demanda el tratamiento establecidos en la LPDP, artículos 6, 7, 8 y 9.
29. Cabe advertir que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece también obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Así, el artículo 79 de la referida norma establece:

“Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

(...)

d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.

(...)

g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar

Riesgo mediano de exposición: Los trabajos con riesgo medio de exposición incluyen aquellos que requieren un contacto frecuente y/o cercano (por ejemplo, menos de 2 metros de distancia) con personas que podrán estar infectadas con COVID-19, pero que no son pacientes que se conoce o se sospecha que portan la enfermedad. Por ejemplo: policías, fuerzas armadas que prestan servicios en el control ciudadano durante la emergencia sanitaria, trabajadores de limpieza de hospitales de áreas no consideradas áreas de COVID-19, trabajadores de aeropuertos, trabajadores de educación, mercados, seguridad física (vigilancia) y atención al público, puestos de trabajo con atención a clientes de manera presencial como recepcionistas, cajeras de centros financieros o de supermercados, entre otros.

¹⁰ Atendiendo a lo dispuesto en el numeral 6.1.19 de los mismos lineamientos, se considera:

Riesgo bajo de exposición o de precaución: Los trabajadores con un riesgo de exposición bajo (de precaución) son aquellos que no requieren contacto con personas que se conoce o se sospecha que están infectados con COVID - 19 ni tienen contacto cercano frecuente a menos de dos metros de distancia con el público en general. Los trabajadores que tienen un contacto ocupacional mínimo con el público y otros compañeros de trabajo, trabajadores de limpieza de centros no hospitalarios, trabajadores administrativos, trabajadores de áreas operativas que no atienden clientes.

¹¹ Al respecto: Opinión Consultiva N° 23-2020-JUS/DGTAIPD “Opinión sobre tratamientos de datos personales de pacientes de EsSalud”, de fecha 27 de abril de 2020.



inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.

(...)"

30. Por lo tanto, según sus posibilidades y a través del cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten en cada centro de labores, corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las de aquellas personas a las que pueda afectar con su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
31. En este orden de ideas los trabajadores deberán de informar a su empleador sobre los síntomas o posible contagio de coronavirus o de su condición de trabajadores con factores de riesgo para el COVID-19, dado que, no hacerlo, constituiría un peligro para la seguridad y salud de sí mismos y del resto de personas que interactúan físicamente en el centro de labores. De esta forma, además, contribuirán al cumplimiento de las obligaciones establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cooperando con el empleador para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras para el empleo, que disminuyan en lo posible los riesgos de contagio para el resto de personal, proveedores, clientes o usuarios de sus servicios.
32. Debe tenerse en cuenta que la legislación sobre protección de datos alude expresamente al interés y salud pública como factores que habilitan el tratamiento de datos personales relativos a la salud de las personas¹²; lo que da cobertura al tratamiento de estos datos cuando existe una correspondencia con el diagnóstico o sintomatología propia del COVID-19, y a fin de que se adopten las medidas pertinentes para prevenir la propagación del virus dentro y fuera del centro laboral.
33. La información sobre si un trabajador se encuentra infectado, también podrá ser obtenida por el empleador mediante preguntas al personal. Sin embargo, las preguntas deben limitarse a indagar sobre la existencia o no de síntomas, o si la persona trabajadora ha sido diagnosticada como contagiada, o si ha tenido contacto con personas diagnosticadas¹³. Ello, porque el empleador, en su calidad de titular del tratamiento, debe respetar el principio de proporcionalidad regulado en el artículo 7 de la LPDP que establece que "todo tratamiento de datos personales debe ser adecuado, relevante y no excesivo a la finalidad para la que estos hubiesen sido recopilados". Por ende, resulta contrario a este principio que, aprovechando la coyuntura de emergencia, el empleador solicite a los trabajadores completar formularios de salud cuyas preguntas excedan o no estén relacionadas a los datos necesarios sobre el contagio o riesgo de contagio de la enfermedad del COVID-19.
34. Así, se ha previsto en los citados *Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19*, de manera previa al regreso o la reincorporación de los trabajadores, la aplicación de la Ficha de Sintomatología COVID-19 por parte de los profesionales de salud del servicio de seguridad y salud en el trabajo de cada centro de trabajo. Esta ficha –que yace en el Anexo 2 del documento técnico aprobado– tendrá el carácter de declaración jurada y debe ser respondida por los trabajadores en su totalidad.

¹² Numeral 6, artículo 14 de la LPDP.

¹³ AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, «Informe Nro. 0017/2020», en <https://www.aepd.es/es/documento/2020-0017.pdf>, última revisión 14 de abril de 2020.



35. Al respecto, es importante señalar que este formulario contiene las preguntas básicas relacionadas con los síntomas de la enfermedad y presupone que el trabajador ha recibido, antes de completarla, una explicación del objetivo de la evaluación.
36. Es importante enfatizar que, en razón de la observancia del derecho-deber de informar (artículo 18 de la LPDP), amén de los planes para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo que se deben elaborar¹⁴, cada centro laboral debe estar en condiciones de informar a sus trabajadores sobre los detalles del tratamiento que se realizará sobre sus datos personales; de igual modo, deben adoptar las medidas técnicas y organizativas suficientes que resguarden la integridad y seguridad de la información recabada¹⁵, hasta que la misma sea fútil para el propósito sanitario determinado o se elimine, disocie o anonimice por efecto de un mandato legal.
37. De enterarse el centro laboral de un caso de posible contagio o contagio de coronavirus, los lineamientos prevén (numeral 7.2.7.6.) una serie de medidas que deberá tomar el empleador al respecto, siendo estas las siguientes:
- Aplicación de la ficha epidemiológica COVID-19 establecida por el MINSA.
 - Aplicación de prueba serológica o molecular COVID-19, según normas del Ministerio de Salud, al caso sospechoso.
 - Identificación de contactos en el centro de trabajo que cumplan criterios establecidos por el MINSA.
 - Toma de pruebas serológica o molecular COVID-19 a los contactos del centro de trabajo a cargo del empleador.
 - Identificación de contactos en domicilio.
 - Comunicar a la autoridad de salud de su jurisdicción para el seguimiento de casos correspondientes.
38. En relación con estas medidas y el respeto al derecho de protección de datos personales, es importante advertir que, *a priori*, la información concerniente al estado de salud de un trabajador no debe ser de dominio del resto de trabajadores, dado el deber de confidencialidad que le corresponde guardar al empleador¹⁶; sin embargo, cuando la salud de otros trabajadores pudiese estar en riesgo debido al contacto directo o indirecto con el trabajador infectado con COVID-19, y la autoridad sanitaria o responsable de Seguridad y Salud de los Trabajadores del centro de trabajo así lo considerase, debe informarse a dichos trabajadores de la sintomatología o del resultado reactivo o positivo de la prueba practicada para COVID-19 del trabajador en cuestión, según sea el caso, con el exclusivo propósito de reconstruir la cadena de posibles contagios y prevenir a las personas con las que pudiera haber tenido contacto, a efectos de que se adopten las medidas sanitarias correspondientes.

IV. CONCLUSIONES

1. Los empleadores podrán tratar los datos personales de los empleados necesarios para garantizar la seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de evitar la propagación de COVID-19 sin su consentimiento, cumpliendo con el deber de informar lo señalado en el artículo 18 de la LPDP.

¹⁴ Conforme a lo dispuesto en el párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM.

¹⁵ Artículo 9 de la LPDP.

¹⁶ Artículo 17 de la LPDP.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho
Viceministerial
de Justicia

Dirección General de Transparencia,
Acceso a la Información Pública y
Protección de Datos Personales

2. Los trabajadores se encuentran obligados a cooperar y a brindar la información al empleador respecto al posible o real contagio que padezcan de COVID-19.
3. El tratamiento de datos personales de los trabajadores que realice el empleador con la finalidad de evitar la propagación de COVID-19 debe atender a lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales y su reglamento, en especial a los principios de finalidad, calidad, proporcionalidad y seguridad.

Eduardo Luna Cervantes

Directo General de Transparencia, Acceso a la Información Pública
y Protección de Datos Personales

María Alejandra González Luna

Directora de Protección de Datos Personales