

TRANSCURRIDO POCO MÁS DE UN AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS (RGPD) Y ALGO MENOS DESDE LA APROBACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES (LOPD), RESULTA OPORTUNO HACER UN REPASO DE LAS PRINCIPALES CUESTIONES QUE SE HAN PLANTEADO EN TORNO A LA PROTECCIÓN DE DATOS EN EL ÁMBITO LABORAL. NO EN VANO LA RELACIÓN LABORAL, POR SU DURACIÓN Y EL CARÁCTER PERSONALÍSIMO DE LA PRESTACIÓN, CONSTITUYE UNA FUENTE INAGOTABLE DE DATOS PERSONALES, A LO QUE SE UNE LA DIVERSIDAD DE SUJETOS INTERVINIENTES, DESDE LOS REPRESENTANTES SINDICALES HASTA LOS CLIENTES, Y LA EXISTENCIA INCLUSO DE PREVISIONES LEGALES ESPECÍFICAS PARA EL ÁMBITO LABORAL.

CLAVES PRÁCTICAS LABORALES DE LA PROTECCIÓN DE DATOS: GUÍA PRÁCTICA (III)

JAVIER THIBAUT ARANDA,

Consultor DE Abdón Pedrajas y Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid (UCM).
jta@abdonpedrajas.com.

RGPD

DESVINCULACIÓN

29. ¿RESULTA CONTRARIA A LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS LA INCLUSIÓN DE DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR EN LA CARTA DE DESPIDO?

No, en la medida en que resulte absolutamente necesario para acreditar el incumplimiento que se le atribuye, pues el artículo 55 ET obliga a notificar al trabajador por escrito el despido, con indicación de los hechos que lo motivan la extinción.

En este sentido, la Audiencia Nacional ha admitido la utilización en el proceso judicial de datos relativos a pagos efectuados con la tarjeta de crédito en diferentes peajes aun cuando se correspondían con desplazamientos ajenos al trabajo, en cuanto que servían para tratar de avalar y acreditar los hechos que sustentaban el despido.

Por lo que afirma el Tribunal dicha documentación indirectamente guarda relación con el contrato existente entre las partes o más exactamente con la extinción del mismo (SAN CA 19-10-05).

30. ¿EN CASO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INEPTITUD SOBREVENIDA SE TIENE QUE INCLUIR EN LA CARTA DE DESPIDO EL CUADRO CLÍNICO QUE FUNDAMENTA LA DECISIÓN?

No, en ningún caso. Es un dato relativo a la salud que únicamente se puede tratar a efectos de la vigilancia de la salud y que no puede conocer el empleador. En la carta únicamente se tiene que reflejar que carece de las facultades profesionales para llevar a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo, sin mención al cuadro clínico que determina la ineptitud ni tampoco a los defectos físicos apreciados -Resolución AEPD 00238/2008-.

Por otra parte, la omisión de ese dato en la carta de despido no supone vulneración del derecho a la oportunidad de defensa del trabajador, pues puede en cualquier momento recabar el resultado del reconocimiento médico. Basta con que se lo solicite al servicio responsable de la vigilancia de la salud -STS 22/7/2005-.

31. ¿PUEDEN INCLUIRSE EN LA CARTA DE DESPIDO DATOS DE TERCERAS PERSONAS, COMO CLIENTES U OTROS TRABAJADORES, EN TANTO QUE TESTIGOS O AFECTADOS?

La AEPD ha considerado que el art. 55 ET, que exige expresamente que en la carta de despido figuren los hechos que motivan la extinción, constituye base jurídica suficiente para incluir los datos de terceros, como clientes o testigos. Dicha norma habilitaría para tratar esos datos de terceros a efectos del proceso sancionador, sin necesidad de obtener previamente su consentimiento -Expediente AEPD 01150/2005-.

Más restrictivamente, el TSJ de Extremadura considera que la empresa cumple con la normativa de protección de datos cuando rechaza identificar, durante la tramitación del expediente sancionador, a los clientes con respecto a los cuales entiende que se han cometido las irregularidades, con base en el deber de secreto que la ley impone al responsable del fichero y a todos aquellos que intervengan en el tratamiento.

En el caso concreto, el trabajador despedido alegaba conocimiento insuficiente de los hechos que fundamentaban el despido, frente a lo cual la empresa respondió que se le entregarían esos datos por medio del Juzgado si por éste se requería. Proceder que el Tribunal entiende plenamente ajustado a la normativa de protección de datos -STSJ Extremadura 17/11/2015-.

32. ¿EN CASO DE DESPIDO COLECTIVO PUEDE INCLUIRSE EN LA COMUNICACIÓN INDIVIDUAL, JUNTO A LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN, LA ANTIGÜEDAD O LA CALIFICACIÓN OBTENIDA POR OTROS TRABAJADORES?

No, tal proceder no tiene base jurídica suficiente y constituye una comunicación de datos a terceros ilícita. Si en la comunicación individual se explicitaran además de los criterios que han llevado a la elección del afectado, la concreta calificación obtenida al aplicarse el criterio selectivo de capacidad o rendimiento se estaría vulnerando el deber de secreto del responsable del tratamiento -STSJ País Vasco 8/4/2014-.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

33. ¿LA INDICACIÓN EN UNA COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA DE QUE UN EMPLEADO SE HA LESIONADO UN PIE Y ESTÁ EN SITUACIÓN DE BAJA CONSTITUYE UN DATO PERSONAL RELATIVO A LA SALUD?

Sí. El RGPD define los datos relativos a la salud como cualesquiera informaciones relativas a la salud pasada, presente y futura, física o mental, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria que revelen información sobre el estado de salud. Además, el Tribunal de Justicia de la UE ha señalado que hay que dar un sentido amplio a la expresión datos de salud -STJUE 6/11/03, Asunto Lindqvist-. Por lo que hay que entender igualmente comprendidas las informaciones relativas al abuso del alcohol o al consumo de drogas (Memoria explicativa del Convenio 108 del Consejo de Europa, apdo. 45).

34. ¿LA SOLA INDICACIÓN DE LA FECHA DE BAJA Y ALTA CONSTITUYE UN DATO RELATIVO A LA SALUD?

No. Conforme ha venido a declarar el TS, la indicación de la fecha de alta o baja sin ningún otro añadido que permita conocer la causa de la baja no constituye un dato relativo a la salud -STS CA 5/3/2012-. Sí lo será, en cambio, cuando junto a las fechas de alta y baja figura una clave o código que permite identificar la causa de la baja como motivada por enfermedad común, profesional o maternidad -Informe AEPD 0230/2009-.

35. ¿ES NECESARIO SOLICITAR EL CONSENTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES PARA TRATAR LOS DATOS RELATIVOS A LA SALUD EN MARCO DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS?

No, no es necesario cuando el trabajador está obligado a pasarlo conforme a lo dispuesto en artículo 22.1 de la Ley de PRL -art. 9.2.b) y h) RGPD-. Cuando el reconocimiento no es obligatorio el consentimiento se entiende prestado desde el momento en que se somete voluntariamente.

36. ¿PUEDE EL EMPRESARIO ACCEDER A LOS RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS DE SUS EMPLEADOS?

No, el acceso a la información médica de carácter personal se ha de limitar al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador -art. 22.4 LPRL-.

Al empleador únicamente se le puede informar de si el trabajador es o no apto para el puesto de trabajo, especificar los tipos de trabajo o condiciones de trabajo contraindicadas o indicar la necesidad de introducir o adaptar medidas de protección y prevención -AEPD PS/00142/2005 e Informe Jurídico 0648/2008-.



37. ¿PUEDEN COMUNICARSE LOS DATOS RESULTANTES DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD AL MÉDICO DE LA EMPRESA CUANDO NO SEA EL ENCARGADO DE REALIZAR LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS?

No, el acceso a información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores -Informes AEPD 0240/2009 y 424/2010-.

38. ¿PUEDEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN ACCEDER AL CONTENIDO DEL EXPEDIENTE MÉDICO RESULTANTE DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS?

No, únicamente pueden conocer el dato de si el trabajador es o no apto. Sí que pueden, en virtud de lo dispuesto en el art. 36.2.c) de la Ley de PRL, acceder a los datos relativos a la salud que figuren en los partes de accidentes de trabajo y relación de accidentes de trabajo sin baja médica -Informe AEPD 0355/2010-, así como a los informes y documentos resultantes de la investigación sobre el accidente de trabajo -STS 24/2/16-.

Eso sí, con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la propia Ley, por lo que únicamente podrán tener conocimiento de aquellos datos que tengan relación con el accidente y limitándose a los estrictamente necesarios, debiendo entenderse por tales los relativos a la naturaleza y gravedad de los daños.

39. ¿PUEDE CONSIGNARSE EL CONCRETO MOTIVO DE LA BAJA MÉDICA EN UN FICHERO DE ABSENTISMO LABORAL SOBRE LA BASE DE LO DISPUESTO EN EL ART. 20.4 ET?

No, pues el art. 20.4 del ET reconoce únicamente la facultad empresarial de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador alegado por éste para justificar la concreta baja, y no en general al control del absentismo laboral. Al igual que tampoco los artículos 22 y 23 de la Ley de PRL constituyen una base jurídica suficiente, dado que lo que estos preceptos autorizan es exclusivamente el tratamiento de los datos a efectos de la realización de los reconocimientos médicos.

En este sentido, el TC ha considerado una medida inadecuada y desproporcionada consignar sin el consentimiento del trabajador el motivo de la baja (enfermedad común, accidente de trabajo) los días durante los cuales se prolongó la situación de incapacidad temporal y el diagnóstico médico en un fichero con la única finalidad de realizar controles de absentismo laboral -STC 202/1999-. Y el TS se ha opuesto a la existencia de un fichero creado por la empresa encargada de realizar los reconocimientos médicos cuyo único objeto era el control o seguimiento del absentismo laboral -STS CA 12/12/2007-.

CANALES DE DENUNCIA

40. ¿PUEDEN ESTABLECERSE CANALES DE DENUNCIA O WHISTLEBLOWING?

Sí, el art. 24 LOPD admite la existencia de buzones internos a través de los cuales los empleados denuncian conductas contrarias a la Ley o a las normas internas de conducta, incluso de forma anónima. Eso sí, para ser conformes a la normativa de protección de datos:

- Los empleados tienen que ser informados de su existencia, de la finalidad para la que se crea y de las consecuencias para el denunciado.
- Sólo puede acceder a la información resultante de la denuncia personal que realiza funciones de control interno y cumplimiento. El departamento de RRHH sólo tomará conocimiento cuando proceda la adopción de medidas disciplinarias o la tramitación de procedimientos judiciales. De iniciarse un procedimiento disciplinario, si el trabajador denunciado tiene la condición de afiliado se podrá informar igualmente a los representantes de los trabajadores -arts. 55.1 ET y 10.3.3º LOLS-.
- Los sistemas de denuncia deben incorporar medidas que permitan preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos, especialmente del denunciante, si no es una denuncia anónima, pero también del denunciado, dado que determinadas denuncias pueden afectar gravemente a su imagen.
- La información registrada deberá conservarse durante el tiempo estrictamente imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación en relación a los hechos denunciados y, en todo caso, un máximo de 3 meses desde la denuncia. Después:

1. Si la denuncia sigue su curso, los datos pueden ser tratados por el órgano al que corresponda -p.e. departamento de RRHH-, no conservándose en el propio sistema de denuncia.
2. Si la denuncia no sigue su curso, los datos pueden conservarse pero de forma anonimizada.

- Los ficheros resultantes de los sistemas de denuncia interna deberían incorporar medidas de seguridad de nivel alto, dado que pueden contener datos "sensibles" (p.e. en caso de denuncia por acoso sexual).

GRUPOS EMPRESARIALES, CONTRATAS Y TERCEROS

41. ¿PUEDEN COMPARTIRSE DATOS DE UN TRABAJADOR ENTRE LAS DISTINTAS EMPRESAS DE UN GRUPO SIN EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR?

No. La circunstancia de que una empresa esté participada por otra o forme parte de un grupo de empresas no afecta al hecho de que mantienen plena y diferenciada su personalidad jurídica, de modo que la cesión de datos se produce entre dos personas distintas y dicha comunicación requiere el consentimiento del afectado. En este sentido, la AEPD sancionó a dos empresas por compartir un currículum que previamente le había remitido el interesado a una de ellas postulándose para cubrir un puesto de trabajo -AEPD PS/001/2010-.

42. ¿ES NECESARIO EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR PARA QUE LA EMPRESA CONTRATISTA CEDA LA NÓMINA Y LOS TC2 DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN LA CONTRATA A LA EMPRESA PRINCIPAL?

No existe un criterio claro por parte de la AEPD, pues lo cierto es que no hay una previsión legal específica al respecto, ni en el ET ni en la Ley General de Seguridad -INFORMES AEPD 0337/2008, 0412/2009, 0223/2009 y 0030/2010-. Tras la aprobación del RGPD tal comunicación podría ampararse probablemente en lo dispuesto en el art. 6.1.f) RGPD, dado que existe un interés legítimo por parte de la empresa principal, pero en tanto no haya un pronunciamiento administrativo o judicial, por un criterio de prudencia, sería conveniente solicitar el consentimiento del trabajador. Téngase en cuenta que en el TC2 pueden constar datos relativos a la salud o discapacidad y en la nómina puede aparecer el dato de la afiliación sindical a efectos del descuento del canon.

43. ¿ES NECESARIO EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR PARA COMUNICAR SUS DATOS EN LOS SUPUESTOS DE TRANSMISIÓN LEGAL DE EMPRESA O SUCESIÓN CONVENCIONAL DE PLANTILLA?

No, ya que la cesión de datos de la empresa cedente a la cesionaria responde a una obligación legal o convencional, en la medida en que es necesario para que opere de manera efectiva la transmisión de empresa ex artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o la sucesión de plantilla que impone el convenio colectivo.





que se reconoce el derecho en la ley o porque figura en el convenio colectivo. Según la AEPD, la existencia de la relación laboral ampara incluso la cesión de datos de los familiares o personas relacionadas con el trabajador cuando éstos sean designados beneficiarios del seguro o plan de pensiones.

46. ¿PUEDEN CEDERSE LOS DATOS DE LOS TRABAJADORES A OTRA EMPRESA A EFECTOS DE QUE LOS INCLUYA EN UNA LISTA DE DISTRIBUCIÓN DE OFERTAS Y PROMOCIONES COMERCIALES?

No, salvo que el trabajador preste su consentimiento. En este sentido, la AEPD ha considerado contrario a la normativa de protección de datos la comunicación de los datos de los trabajadores a otra empresa para que los incluya como partícipes en un programa por el que reciban regalos sin que entre ambas empresas exista ningún contrato de prestación de servicios -Informe AEPD 0561/2008-.

47. ¿HAY QUE SOLICITAR EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR PARA COMUNICAR SUS DATOS DE CONTACTO PROFESIONAL A LOS CLIENTES?

No, pues conforme a lo dispuesto en el artículo 19 LOPD se entiende que concurre un interés legítimo del empleador para comunicar los datos de contacto de sus trabajadores, así como los relativos a la función o puestos desempeñados.

48. ¿HAY QUE SOLICITAR EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR PARA PUBLICAR SU IMAGEN EN LA PÁGINA WEB DE LA EMPRESA O EN VIDEOS A EFECTOS PROMOCIONALES?

Sí. Dado que la imagen constituye un dato biométrico, antes de proceder a la publicación o difusión, el empleador tendrá que obtener el consentimiento de los empleados. En este sentido, la AEPD ya tuvo ocasión de declarar que la difusión a través de la red de imágenes de los trabajadores mientras desempeñan sus tareas con la finalidad de reflejar la actividad de la empresa no puede confundirse con la facultad de control del empleador, ni constituye una facultad contractual, por lo que se requiere el consentimiento de los afectados (Resolución AEPD R/01262/2009).

44. ¿HAY QUE ESPERAR A QUE SE HAGA EFECTIVA LA TRANSMISIÓN EMPRESARIAL O SUCESIÓN DE PLANTILLA PARA COMUNICAR LOS DATOS DE LOS TRABAJADORES?

No. La AEPD ha aceptado que se anticipe esa comunicación, siempre y cuando el proceso de fusión o absorción esté muy avanzado, esto es, tenga visos claros de prosperar, y además exista una finalidad específica que justifique se adelante la comunicación, en el caso concreto sobre el que se cuestiona, la integración de los sistemas informáticos -Informe AEPD 0518/2009-. Así pues, resultan válidas las cláusulas convencionales que establecen la obligación de la empresa saliente de informar a la empresa entrante con carácter previo a la sucesión efectiva de la plantilla, normalmente a partir del momento en que se ha resuelto la licitación.

45. ¿SE REQUIERE EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR PARA COMUNICAR SUS DATOS A LA ENTIDAD ASEGURADORA O GESTORA DEL PLAN DE PENSIONES DE LA EMPRESA?

No. Según la AEPD, tanto la cesión de los datos de los identificación y contacto del trabajador como de los demás datos necesarios para la celebración del contrato o póliza se encuentran amparada por la previa existencia de una relación laboral -Guía de Protección de Datos en las RRL de la AEPD-. Ello, cabe entender, en la medida en que los citados beneficios constituyan derecho del trabajador, ya sea por-

TRANSFERENCIAS INTERNACIONALES

49. ¿PUEDEN REALIZARSE TRANSFERENCIAS INTERNACIONALES DE DATOS A PAÍSES O TERRITORIOS QUE NO GARANTIZAN UN NIVEL DE PROTECCIÓN ADECUADO SEGÚN LA COMISIÓN EUROPEA?

Sí. El RGPD admite la posibilidad de realizar transferencias de datos a países o territorios que no garantizan un nivel de protección adecuado se dé, entre otras, alguna de las siguientes condiciones:

- La autoridad de control competente haya aprobado una norma corporativa vinculante.
- El interesado ha prestado su consentimiento explícito, tras haber sido informado de los riesgos para él de dichas transferencias debido a la ausencia de una decisión de adecuación y de garantías adecuadas.
- La transferencia es necesaria para la ejecución de un contrato entre el interesado y el responsable del tratamiento o para la ejecución de medidas precontractuales adoptadas a solicitud del interesado.
- La transferencia es necesaria para la celebración o ejecución de un contrato, en interés del interesado, entre el responsable del tratamiento y otra persona física o jurídica.

En todo caso, el responsable del tratamiento informará a los afectados de la transferencia y de los intereses legítimos perseguidos -art. 43 LOPD-.

AFILIACIÓN SINDICAL Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

50. ¿QUÉ REQUISITOS TIENE QUE REUNIR EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR A EFECTOS DE QUE SE COMUNIQUE EL DATO DE AFILIACIÓN SINDICAL PARA EL DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL?

La AEPD exige que el consentimiento del trabajador incluya:

- La autorización para que el sindicato solicite a la empresa el descuento de la cuota.
- La autorización para que la empresa comunique al sindicato los datos referidos al pago de la cuota.

51. ¿PUEDE EL EMPLEADOR UTILIZAR ESE DATO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL DEL TRABAJADOR PARA UNA FINALIDAD DISTINTA?

Como regla general no. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 5.1.b) y 9.2.a) del RGPD, los datos no pueden ser tratados ulteriormente de manera incompatible con los fines para los que se recogieron. Así, constituye un tratamiento indebido emplear el dato de la afiliación sindical, conocido por la empresa a efectos del descuento de la cuota, para descontar la parte proporcional del salario relativa al periodo de huelga -STC 11/1998-; conceder o retirar derechos a una organización sindical en función del número afiliados -SAN 27/05/2004-; reconocer o no la constitución

de secciones sindicales en la empresa -STS CA 30/03/2001. La única excepción, según la AEPD, se refiere al caso de despido de un trabajador afiliado a un sindicato, dado que el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores impone otorgar audiencia previa a los representantes sindicales -Informe AEPD 0000/2002-, en la consideración de que sería "compatible con los fines de recogida inicial" -50 RGPD-.

52. ¿RESULTA CONTRARIO A LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS LA INCLUSIÓN DEL DATO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN LA NÓMINA?

La Audiencia Nacional considera que no, en la medida en que es un documento privado cuyo acceso queda reservado exclusivamente al propio trabajador, al que no se da ninguna publicidad y que puede ser mantenido o no en dicho ámbito reservado a voluntad del propio trabajador -SAN CA 14/9/2015-. En contrario, el TSJ Cataluña ha declarado que la afiliación sindical no debe figurar en la nómina salvo consentimiento expreso del trabajador, ya que constituye un documento de uso común en el tráfico jurídico con entidades públicas y privadas a múltiples efectos -STSJ Cataluña 9/11/04-. Si atendemos a lo dispuesto en el art. 29 ET, en el recibo de salario tienen que figurar con la debida claridad y separación no sólo las cantidades devengadas sino también las deducciones que legalmente procedan.

Ahora bien, la inclusión de una clave que sirviera para identificar el descuento sindical sin que figuraran los términos "canon o cuota sindical" permitiría conciliar los intereses en conflicto, esto es, que consten los conceptos y cantidades que se deducen sin que un tercero ajeno a la empresa pueda, a la vista del recibo, saber si ese trabajador tiene o no la condición de afiliado a un sindicato.

53. ¿EL DERECHO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES A RECIBIR INFORMACIÓN DE LA EMPRESA AMPARA CUALQUIER CESIÓN DE DATOS PERSONALES?

No. Como ha señalado la AEPD, no cabe una cesión generalizada o masiva pues resultaría desproporcionada y contraria a la normativa de protección de datos -Informe AEPD 0384/2010-, además de que cuando resulte suficiente deberá optarse por la entrega de información estadística o anonimizada. En todo caso, si la información incluye datos personales, la petición sindical deberá reflejar la concreta finalidad para la que se solicitan los datos, sin que quepa una referencia genérica a las facultades de vigilancia del cumplimiento de la normativa, al tiempo que tendrá que justificarse que esos datos son necesarios, adecuados y no excesivos en relación con la finalidad que se alega -Informes AEPD 91/2010 y 0196/2010-.

Por ejemplo, se ha considerado contrario a la normativa de protección de datos entregar a los representantes de los trabajadores en el marco de la negociación de un ERTE datos de trabajadores no afectados por la medida de regulación temporal de empleo -Resolución AEPD 00597/2018-.

54. ¿HACE FALTA EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR PARA INCLUIR LA CANTIDAD QUE PERCIBE EN CONCEPTO DE SALARIO EN LA COPIA BÁSICA DEL CONTRATO QUE EL EMPRESARIO TIENE QUE ENTREGAR A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES?

No, porque si bien el art. 8.4 ET establece que deberán omitirse todos aquellos datos que afecten a la intimidad del trabajador, citando expresamente el DNI, el domicilio y el estado civil, más una genérica e imprecisa referencia a cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal, el TC entendió que el carácter reservado no alcanzaba a la retribución -STC 142/1993-. Es un elemento esencial del contrato y no hace falta recabar el consentimiento del trabajador para comunicar ese concreto dato a los representantes de los trabajadores -STS 19/02/2009-.

55. ¿EL DERECHO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES A DIFUNDIR INFORMACIÓN SOBRE HECHOS RELEVANTES Y DE INTERÉS PARA LOS AFILIADOS Y TRABAJADORES AMPARA LA DIFUSIÓN DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES?

En principio no. Esa labor de difusión queda sometida, como cualquier tratamiento, a los principios que establece el art. 5 RGPD. Tiene que concurrir una concreta finalidad que legitime la comunicación de esos datos y sólo en la medida en que sea estrictamente imprescindible.

Por ejemplo, si se publica en el tablón de anuncios una sentencia por considerarse de interés para los trabajadores debería procederse con carácter previo a la anonimización de los datos, en la medida en que no sean relevantes desde el punto de vista del deber de informar a los representados -Guía de Protección de Datos en las

RRLL de la AEPD-. Además, deberá ponderarse el espacio físico o virtual en que se sitúa el tablón. Si la difusión de información se realiza a través de un tablón on-line, debería ser en la intranet de la empresa -SSAN CA 08/07/2009 y 29/04/2010-. La publicación en una página web accesible personas ajenas a la empresa “no constituye una medida necesaria ni proporcionada para mantener informados a los trabajadores y por lo tanto la publicación en internet no puede ampararse bajo el ropaje del citado derecho a la libertad sindical” -SAN CA 19/12/2007-.

CUSTODIA DE LOS DATOS

56. ¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO PUEDE EL EMPLEADOR CONSERVAR LOS DATOS PERSONALES DE SUS TRABAJADORES?

Ni el RGPD ni la LOPD establecen un plazo concreto de conservación de los datos personales transcurrido el cual los datos tienen que suprimirse. Lo que sí reconocen ambas leyes es el derecho del trabajador a que se supriman sin dilación indebida los datos personales que le conciernan cuando concurran determinadas circunstancias -art. 17 RGPD-. Entre otras, el trabajador podría ejercer ese derecho al “olvido” cuando los datos:

- Ya no sean necesarios en relación con los fines para los que fueron recogidos, por ejemplo, a la finalización del contrato.
- El trabajador retire el consentimiento, cuando tal es la base jurídica del tratamiento.
- El tratamiento sea ilícito.

No obstante, el empleador no estará obligado a suprimir los datos cuando su conservación sea necesaria para:

- Cumplir con una obligación legal como, por ejemplo, el RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, pues impone conservar los datos hasta 40 años después de terminada la exposición.
- Formular, ejercer o defenderse frente a reclamaciones, por lo que habrá que estar a los plazos de prescripción de las acciones que podrían derivarse del contrato de trabajo.]