



La consulta plantea diversas cuestiones relacionadas con el cumplimiento del deber de información en relación con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

I

De los términos de la consulta se desprende que la empresa consultante está tratando los datos de carácter personal de sus trabajadores como consecuencia de la existencia de la relación laboral entre ellos y para su correcto desenvolvimiento, por lo que dicho tratamiento estaría legitimado a tenor de lo dispuesto en el artículo 6. 2 de la LOPD que señala: “No será preciso el consentimiento del afectado cuando los datos de carácter personal se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento.”

La no necesidad del consentimiento para el tratamiento de los datos necesarios para articular la relación laboral, deriva de que la formalización del contrato de trabajo implica un consentimiento genérico del mismo por el trabajador respecto de sus datos personales necesarios para el desenvolvimiento de dicha relación laboral, debiendo respetarse en la recogida de los mismos los principios que informan la protección de datos, recogidos en el artículo 4.1 de la LOPD que señala que, “ Los datos de carácter personal sólo se podrán recoger par su tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan recogido.” Por ello, cualquier recogida y tratamiento de datos de los trabajadores que exceda de los datos necesarios para la creación y mantenimiento de la relación contractual, requerirá el consentimiento del trabajador afectado.

Sin perjuicio de lo señalado, el empresario antes de la recogida de los datos deberá dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 5 respecto del cumplimiento del deber de información, también denominado principio de transparencia en el tratamiento de datos, que constituye uno de los pilares esenciales del sistema establecido en la Ley Orgánica 15/1999. De este modo, para que sea posible el tratamiento de los datos de carácter personal, con independencia de que sea preciso el consentimiento del afectado o de que los datos procedan de aquél, será preciso que el afectado sea adecuadamente informado, en los términos establecidos por el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.

II



Dado que, como se ha dicho, el cumplimiento de este deber resulta esencial para que el tratamiento pueda considerarse conforme a lo exigido por las normas de protección de datos de carácter personal, el artículo 18 del Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, aprobado por Real decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, dispone en su apartado 1 que “El deber de información al que se refiere el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, deberá llevarse a cabo a través de un medio que permita acreditar su cumplimiento, debiendo conservarse mientras persista el tratamiento de los datos del afectado”.

Quiere ello decir que, conforme ha señalado reiteradamente la doctrina emanada de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia nacional, recaerá sobre quien proceda al tratamiento de los datos la carga de acreditar que ha cumplido efectivamente con el deber impuesto por el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, toda vez que sin él se produciría una vulneración de lo dispuesto en la Ley Orgánica, efectuándose un tratamiento que no cumple con los requisitos establecidos en la misma.

Ahora bien, la acreditación de la efectiva información al afectado puede llevarse a cabo no sólo mediante la aportación del documento firmado por aquél en que conste que el mismo ha sido informado, sino también mediante la existencia de indicios que de forma inequívoca permitan fundar que el interesado hubo de ser informado acerca del tratamiento de los datos de carácter personal.

Ciertamente, la acreditación del cumplimiento del deber de información mediante la conservación de soporte firmado por el interesado, incluso en forma digitalizada resulta un medio más infalible para acreditar que efectivamente el interesado ha sido informado. Por este motivo, el artículo 18.2 del Reglamento, en aras a garantizar el principio de seguridad jurídica, consagra que “El responsable del fichero o tratamiento deberá conservar el soporte en el que conste el cumplimiento del deber de informar. Para el almacenamiento de los soportes, el responsable del fichero o tratamiento podrá utilizar medios informáticos o telemáticos. En particular podrá proceder al escaneado de la documentación en soporte papel, siempre y cuando se garantice que en dicha automatización no ha mediado alteración alguna de los soportes originales”.

Otra forma de poder dar cumplimiento a este deber, sería la incorporación al propio contrato de trabajo del contenido del artículo 5, de manera que no podría entenderse incumplido el deber de información, si el trabajador lee y acepta el contrato que se le propone. No obstante, y como propone la consultante, dicho deber se cumple igualmente mediante la presentación de un documento con el contenido del artículo 5 para su suscripción por los empleados.

En relación a la posibilidad de que los trabajadores se nieguen a firmar expresamente una cláusula en su contrato de trabajo en la que se dé cumplimiento al deber de información al que nos hemos referido en párrafos anteriores, este podrá instrumentarse en posteriores comunicaciones que la



empresa tenga con sus trabajadores, debiendo en este punto recordarse que, conforme a lo señalado por la doctrina de la Audiencia Nacional (Sentencia de 24 de enero de 2003 y Sentencia de 31 de mayo de 2006), corresponderá al responsable la acreditación del cumplimiento del deber de información al que se viene haciendo referencia.

Ello no obstante, será suficiente para lograr esa acreditación la aportación de indicios suficientes que coadyuven a entender cumplido el requisito, como por ejemplo, en caso de adjuntarse la misma con la nómina, o en un documento como anexo al contrato de trabajo, o enviando un e-mail de respuesta a los empleados, o notificación por correo certificado o a través de la Intranet de la empresa, incluso podría efectuarse situándose la información en tablón de anuncios de la empresa seguro, accesible y visible con facilidad por los afectados. La LOPD no exige una forma determinada de llevar a cabo el deber de información que impone. La Agencia de protección de Datos se ha pronunciado respecto de la libertad de forma, admitiendo la información facilitada mediante un cartel anunciador, que reúna los requisitos de ubicación y formato que garanticen su conocimiento por parte de los interesados.

No obstante la forma elegida para dar cumplimiento a dicho deber debe reunir los requisitos exigidos en el número primero del artículo 5 de la LOPD, y permitir acreditar este cumplimiento, tal y como dispone el artículo 18 del Real Decreto 1720/2008.

Además, en la medida en que la relación laboral que justifica el tratamiento sin consentimiento de los datos, es dinámica y se prolonga en el tiempo, siempre que se vayan a tratar datos con una nueva finalidad o surjan nuevos tratamientos, será preciso cumplir previamente con este deber de información.

III

En cuanto al documento sometido a consideración de esta Agencia procede hacer algunas consideraciones.

La obligación de informar del artículo 5 de la LOPD ha de ser expresa, precisa e inequívoca de los extremos que se indican en sus cinco apartados, esto es:

- a) De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información.
- b) Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas.
- c) De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos.



- d) De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.
- e) De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante”.

En primer lugar, el título del documento no debería ser el de “Autorización”, sino el de “Información sobre el tratamiento de datos personales de empleados”, puesto que no se trata de recoger un consentimiento, con independencia de que éste sea o no preciso.

Por otra parte, si bien se recoge como finalidad principal del tratamiento la de gestión, desarrollo y cumplimiento de la relación laboral, que sería suficiente a los efectos del apartado a), se opta por detallar ámbitos concretos a que puede alcanzar el desenvolvimiento de la relación laboral y los tipos de datos que éstos comportan, lo cual puede dar lugar a una información más precisa. Ahora bien, para que esta información fuera no sólo precisa, sino también inequívoca para los trabajadores, bastaría con enunciar, como se hace al comienzo del documento los diferentes ámbitos o finalidades a los que se referirían los datos.

En el documento citado, se mezclan la información sobre el tratamiento y las cesiones previstas a terceros con el consentimiento para los mismos, y ciertas normas que legitimarían el tratamiento (Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, o convenio colectivo de aplicación, Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, etc.) Ello excede del contenido que señala el artículo 5, pues, si bien ha de informarse sobre el tratamiento, finalidades del mismo y destinatarios (cesiones previstas de datos), tal deber no comporta la cita de normas que puedan legitimar tanto dicho tratamiento como las cesiones, lo que puede generar en los trabajadores afectados equívocos o desconfianza a la hora de firmar la recepción del documento. Por ello, sería recomendable suprimir la cita de normas que autorizan u obligan a llevar a cabo al empresario el tratamiento de datos o su cesión a terceros, teniendo además en cuenta que en los diferentes tratamientos o cesiones, especialmente aquellos referidos a datos de salud deberá valorarse en cada caso si se ajustan tanto al artículo 7.3 y 7.6 de la LOPD los regula, como a la específica Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica como a los principios de idoneidad y proporcionalidad contemplados en el artículo 4 de la LOPD.

A su vez, cita tratamientos específicos de datos, que no serían necesarios para el desenvolvimiento de la relación laboral, y que, por consiguiente, requerirán del consentimiento de los afectados (artículo 6.1 y 11.1 de la LOPD), entendiendo que estaríamos ante una solicitud del consentimiento en el marco de una relación contractual para fines no relacionados con la misma, en cuyo caso, el artículo 15 del Real Decreto 1720/2007 establece una obligación para el responsable que trata los datos, y es que, deberá permitir al afectado que manifieste expresamente su negativa al tratamiento o comunicación de datos.



Señala en su segundo párrafo que “En particular, se entenderá cumplido tal deber cuando se permita al afectado la marcación de una casilla claramente visible y que no se encuentre ya marcada en el documento que se le entregue para la celebración del contrato o se establezca un procedimiento equivalente que le permita manifestar su negativa al tratamiento.” Dicho extremo se cumple en el presente caso.

Como conclusión a lo señalado, entendemos que en el documento en que se proceda a cumplir con el deber de información sobre el tratamiento de datos en el seno de la relación laboral, no deberían incluirse otros datos que los específicamente requeridos por el artículo 5 de la LOPD, evitando la confusión a que puede llevar a los trabajadores el exceso de información no requerido a los efectos de la presente consulta, no siendo muy adecuado este documento para obtener el consentimiento en aquellos casos en los que el tratamiento de los datos personales sea voluntario.

Todo ello en aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.