

La consulta plantea, varias cuestiones relacionadas con el tratamiento de los datos de productividad de los trabajadores para adecuar su actuación a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

Se plantea la posibilidad de comunicar verbalmente la productividad obtenida por un trabajador a sus compañeros, incluir en archivadores los resultados obtenidos por los trabajadores y publicarlos en la intranet de la empresa.

Todas las actuaciones descritas en esta primera cuestión constituye un tratamiento y cesión de datos de carácter personal, atendiendo a la definición contenida en el artículo 3 c) de la Ley Orgánica 15/1999, "Tratamiento de datos: operaciones y procedimientos técnicos de carácter automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, bloque y cancelación, así como las cesiones de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias". Por otra parte las cesiones están definidas en el apartado i) del citado artículo como "Toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado."

Por tanto cuando hablamos de tratamiento de datos de carácter personal el artículo 6.1 de la citada Ley señala que "El tratamiento de datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa.

No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones Públicas en el ámbito de sus competencias; cuando 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(..)"

En relación con las cesiones, el artículo 11.1 de la Ley indica que “Los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”.

No obstante, este consentimiento no será preciso en los supuestos contemplados en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica, cuyo apartado a) se refiere a los supuestos en los que exista una norma con rango de Ley que habilite la cesión o el apartado c) Cuando el tratamiento responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este caso la comunicación sólo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique.

En el ámbito de las relaciones laborales El Dictamen 8/2001, sobre el tratamiento de datos personales en el contexto laboral (13-9-2001), adoptado por el Grupo de Trabajo del Artículo 29, señala que:

*“Especial mención merecen dos importantes cuestiones abordadas por el Dictamen al que se refiere el presente análisis, como son el tratamiento del “Consentimiento” del trabajador en el contexto laboral, y la “Interacción” entre la legislación laboral y la legislación sobre protección de datos”.*

*Por lo que respecta al “Consentimiento”, el Grupo del artículo 29 considera que si un empresario debe tratar datos personales como consecuencia inevitable y necesaria de la relación laboral, no debería legitimar este tratamiento a través del consentimiento. Por el contrario, el recurso al consentimiento deberá limitarse a los casos en los que el trabajador pueda expresarse de forma totalmente libre y tenga la posibilidad de rectificar posteriormente sin verse perjudicado por ello.*

*Finalmente, el “Grupo de trabajo” apunta que la legislación sobre protección de datos no debe aplicarse de forma independiente del Derecho del Trabajo y las prácticas laborales y que éstos, a su vez, no pueden aplicarse*

*aisladamente, sin tener en cuenta la legislación sobre protección de datos. Esta interacción es necesaria y valiosa y debería contribuir al desarrollo de soluciones que protejan adecuadamente los intereses de los trabajadores.*

*De otra parte, la Recomendación 1/2001, sobre datos de evaluación de los trabajadores (22-3-2001), adoptada por el Grupo del Artículo 29 comienza delimitando, muy brevemente, y de acuerdo con la definición contenida en la Directiva sobre Protección de Datos, lo que debe entenderse por datos personales.*

*En consideración al alcance de dicha definición, que engloba a “todo tipo de información sobre una persona física identificada o identificable, tal como los datos relacionados con su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social”, se concluye que se pueden encontrar datos personales en las evaluaciones y juicios subjetivos que incluyen este tipo de elementos.*

*En conclusión, se aboga a favor de que los datos subjetivos, procedentes de evaluaciones o juicios subjetivos realizados sobre los trabajadores, sean siempre accesibles a los mismos y admitan su rectificación. Para ello resulta indispensable la transparencia en el tratamiento de este tipo de datos, y el respeto del ejercicio del derecho de acceso.”*

En consecuencia, hablar de obtener el consentimiento en el ámbito de las relaciones laborales, resulta especialmente complejo y más cuando ese consentimiento implica que sus datos van a ser tratados no sólo por el empresario sino que van a ser cedidos a todos sus compañeros de trabajo.

Por lo que respecta a la legitimación de tales actuaciones en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, plantea sus dudas, dado que la dicción literal del artículo señala que “El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”

El mencionado artículo legitima la implantación de las medidas que el empresario estime oportunas de vigilancia y control del trabajadores, pero es un control efectuado por el propio empresario al trabajador y la actuación descrita en la consulta lleva implícito un control efectuado al trabajador por sus propios compañeros, cuestión que parece distinta a la prevista en el mencionado artículo.

No obstante, la Agencia Española de Protección de Datos, no es el órgano competente para pronunciarse sobre la adopción de este tipo de medidas, debe ser a aquel a quien corresponda la competencia el que se pronuncie sobre si el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores legitima la implantación de estas medias.

En caso contrario, para amparar el tratamiento y cesión de datos debe obtenerse el consentimiento del trabajador, consentimiento que como hemos señalado al principio resulta difícil obtener en el ámbito laboral. Una solución para obtenerlo, sería incluir estas medidas en una cláusula del contrato de trabajo, para que el propio trabajador pueda conocer la política de las productividades antes de aceptar el puesto de trabajo.

La propuesta señalada, en la que cada trabajador voluntariamente informa de sus datos de productividad, plantea ciertos problemas dado que la como hemos señalado al principio de este informe, la voluntariedad en el ámbito laboral resulta de difícil cumplimiento y habría que plantearse las consecuencias para el supuesto en el que un trabajador voluntariamente hiciese constar sus datos y otro voluntariamente no los hiciese constar, el sistema dejaría de tener sentido y habría que ponderar las consecuencias para el trabajador que voluntariamente no hiciese constar sus datos, pues para el caso que la omisión generase consecuencias, ya el sistema no sería voluntario.

Por último, la propuesta relativa a la creación de un sistema en la que la publicación sea el número de empleado, número que es conocido por el propio trabajador y el departamento de recursos humanos, no permite calificar este sistema como publicación de datos disociados.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3 f) de la Ley Orgánica 15/1999, se define el “procedimiento de disociación” de los datos personales como “Todo tratamiento de datos personales de modo que la información que se obtenga no pueda asociarse a persona identificada o identificable”, concepto que coincide con el previsto en el artículo 5 .1 p) del Real Decreto Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en el mismo texto legal el apartado 1.e) del artículo 5 define el dato disociado como “aquél que no permita la identificación de un afectado o interesado.”

Pues bien, en virtud de dichos preceptos, será suficiente en orden a la protección de los datos de carácter personal de los afectados posteriormente disociados, la mera posibilidad, incluso remota, de que, mediante la utilización, con carácter previo, coetáneo o posterior de cualquier medio (proceso informático, programa, herramienta del sistema, etcétera), la información concerniente a los mismos, que obre en poder de la consultante, pueda revelar la identidad de los afectados por los tratamientos de datos.

En consecuencia, para que un procedimiento de disociación pueda ser considerado suficiente a los efectos de la Ley Orgánica 15/1999, será necesario que de la aplicación de dicho procedimiento resulte imposible asociar un determinado dato con un sujeto determinado. En este sentido, las disposiciones internacionales reguladoras de la protección de datos de carácter personal vienen a considerar que el afectado no será determinable cuando su identificación exija un esfuerzo desproporcionado que sea suficiente para disuadir a quien accede al dato de la identificación de la persona a la que el mismo se refiere.

Dicho lo anterior, si a través de la información incorporada en la lista, puede deducirse la identidad del afectado sin que ello suponga la realización de esfuerzos desproporcionados (lo que resulta viable en el supuesto sometido a consulta, a través del número de empleado que conoce tanto el trabajador

como el departamento de recursos humanos), nos encontraremos ante datos sometidos plenamente a las disposiciones de la Ley Orgánica 15/1999.

En consecuencia, habida cuenta de que los datos personales, una vez disociados, pudieren volver a revelar la información concerniente a las personas afectadas por los tratamientos de datos, poniendo de manifiesto su identidad, el tipo de actuación a que se refiere la consulta no encajaría dentro de lo previsto por el citado artículo 3 f) de la Ley Orgánica. Por ello, el sistema descrito en la consulta permite sin esfuerzos desproporcionados identificar a los ciudadanos.

En virtud de todo lo expuesto, podemos concluir que desde el prima de la Agencia Española de Protección de Datos, la comunicación de datos relativos a la productividad de los trabajadores a otros trabajadores, ya sea mediante publicación de dichos datos en tablones, o en la intranet, deberá efectuarlo voluntariamente el trabajador, salvo que el Comité de Empresa se pronuncie considerando estas medidas como controles que efectúa el propio empresario a su trabajador al amparo del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso la cesión vendría amparada en el mencionado artículo.