

Dictamen en relació amb la consulta formulada per una empresa pública sobre l'adequació del tractament de dades dels seus treballadors mitjançant una aplicació informàtica

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit emès per una empresa pública, en què es planteja si el tractament de determinades dades dels seus treballadors a través d'una aplicació informàtica ubicada en llur Intranet s'adequa a la normativa de protecció de dades.

Analitzada la petició i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent.

I

(...)

II

En l'escrit de consulta s'exposa que l'empresa utilitza, com a eina de treball, una aplicació informàtica anomenada "*CercaPersones*" que permet que qualsevol treballador de (...) pugui identificar i contactar amb un altre treballador d'aquesta entitat, per tal de desenvolupar llur activitat laboral.

Tot seguit, concreta que la dita aplicació es troba ubicada a la Intranet de (...) i que les dades dels seus treballadors accessibles són: nom i cognoms, funció o lloc de treball ocupat, unitat o departament a què pertany (amb indicació de l'adreça física del centre de treball), telèfon i correu electrònic corporatiu, fotografia i número de treballador de (...).

Dit això, manifesta que recentment un grup de treballadors ha sol·licitat la cancel·lació de les seves dades personals de la dita aplicació, motiu pel qual planteja a aquesta Autoritat si el tractament de dades esmentat s'adequa a la normativa de protecció de dades.

A aquesta qüestió ens referim en els apartats següents d'aquest dictamen, si bé abans convé fer una puntualització sobre els termes en què s'efectua la consulta.

Com s'ha dit, (...) manifesta en el seu escrit de consulta (anterior segon) que un grup de treballadors ha sol·licitat la cancel·lació de les seves dades emprades a l'aplicació "*CercaPersones*". Ara bé, a continuació fa esment, en aquest mateix escrit (anterior tercer), a l'oposició d'aquest grup de treballadors al tractament de dades esmentat.

Ateses aquestes manifestacions, no és clar si els treballadors de (...) han exercit, en relació amb les dades tractades mitjançant la dita aplicació, el seu dret de cancel·lació (article 16 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD)), o bé el seu dret d'oposició (article 6.4 LOPD). En qualsevol cas, cal tenir present que es tracta de dos drets diferents i independents. Així, en termes generals, mentre que el dret de cancel·lació permet a l'afectat sol·licitar la supressió de les seves dades que resultin inadequades o excessives, el dret d'oposició li permet sol·licitar que no es dugui a terme un determinat tractament o bé el seu cessament.

Sobre l'exercici d'aquests drets en el present cas ens remetem a les consideracions efectuades en els apartats IV i V d'aquest dictamen.

III

L'empresa consultant planteja si el tractament de determinades dades dels seus treballadors mitjançant l'aplicació "CercaPersones", accessible en llur Intranet, s'adequa a la normativa de protecció de dades.

Des del punt de vista de la protecció de dades personals, qualsevol tractament d'informació personal requereix el consentiment inequívoc de l'afectat o, en el seu defecte, una llei o norma amb rang de llei que l'habiliti (article 6.1 LOPD).

En aquest sentit, la mateixa LOPD estableix que aquest consentiment no és necessari quan, entre d'altres supòsits, les dades de caràcter personal *"es refereixin a les parts d'un contracte o un precontracte d'una relació de negoci, laboral o administrativa i siguin necessàries per al seu manteniment o compliment"* (article 6.2 LOPD).

Les previsions d'aquest article 6.2 de l'LOPD legitimarien, per tant, el tractament de les dades personals dels treballadors de (...) que siguin necessàries per al manteniment o compliment de la relació laboral que aquests mantenen amb l'empresa. Això inclouria la creació d'un "directori d'empresa" o "directori de personal" per l'empresa, als efectes de facilitar la localització i el contacte entre els seus treballadors per motius estrictament relacionats amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

A aquest tipus de tractament, de fet, fa referència expressa el Reglament de desplegament de l'LOPD, aprovat pel Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre (en endavant, RLOPD).

L'article 2.2 de l'RLOPD estableix que *"aquest Reglament no és aplicable als tractaments de dades referides a persones jurídiques, ni als fitxers que es limitin a incorporar les dades de les persones físiques que hi prestin els seus serveis, consistents únicament en el nom i cognoms, les funcions o llocs exercits, així com l'adreça postal o electrònica, telèfon i número de fax professionals."*

Apuntar que l'RLOPD quan estableix la no aplicació a les dades relacionades en el seu article 2.2 únicament fa referència a l'àmbit d'aplicació del mateix RLOPD, en no poder disposar sobre l'àmbit d'aplicació de la llei, en aquest cas, l'LOPD, que segueix sent d'aplicació, especialment, si les dades recollides van més enllà de les que estableix aquest article 2.2 (com, veurem, succeeix en el present cas).

Per tant, cal tenir present que la interpretació que es faci de l'article 2.2 de l'RLOPD no ha de contradir el que es pugui desprendre de la pròpia LOPD. Ha d'ésser restrictiva, per tal d'evitar que determinats supòsits de tractament de dades personals quedin fora del control de la normativa de protecció de dades.

Així doncs, la creació d'un directori de personal, accessible des d'una Intranet, no plantejaria cap inconvenient, des de la perspectiva de la protecció de dades, sempre que la publicitat es limités únicament a les dades nom i cognoms, funcions o llocs exercits, adreça postal o electrònica, telèfon i número de fax professionals dels treballadors, i tingués lloc amb la finalitat, exclusivament, de facilitar el desenvolupament i manteniment de l'activitat laboral, que inclouria facilitar també la comunicació entre treballadors. El tractament d'aquesta informació resultaria conforme amb l'LOPD.

Ara bé, per la informació de què es disposa, en el present cas el directori creat per (...) no s'ajustaria a les previsions de l'article 2.2 de l'RLOPD, atès que les dades tractades excedeixen de la informació personal taxada en aquest precepte. En concret, es preveu també el tractament de les dades identificatives relatives a la fotografia i al número de treballador de (...). No sent aplicable, per tant, l'excepció a què fa referència l'article 2.2 de l'RLOPD, cal examinar si el tractament de dades pretès s'ajusta a l'LOPD, especialment, al principi de minimització de dades (article 4).

L'article 4.1 de l'LOPD estableix que *"les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut."*

En la mateixa línia, l'article 5.1.c) del Reglament (UE) 2016/679, del Parlament i del Consell Europeu, de 27 d'abril de 2016, General de Protecció de Dades (en endavant, RGPD), aplicable a partir del proper 25 de maig de 2018, estableix que *"los datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados"*.

De conformitat amb aquest principi de minimització, les dades personals dels treballadors emprades per constituir el directori de personal han de ser les mínimes necessàries per al compliment de la finalitat pretesa, això és facilitar el desenvolupament i manteniment de l'activitat laboral, que, com s'ha dit, inclouria facilitar també la comunicació entre treballadors.

D'acord amb l'escrit de consulta, la informació personal dels treballadors que consta en el directori de personal dut a terme per (...), i que és accessible des de llur Intranet a través de l'aplicació "*CercaPersones*", comprèn nom i cognoms, funció o lloc de treball ocupat, unitat o departament a què pertany (amb indicació de l'adreça física del centre de treball), telèfon i correu electrònic corporatiu, fotografia i número de treballador de (...).

Tenint en compte la finalitat pretesa, i que en l'escrit de consulta no s'aporta cap altra justificació pel que fa a la necessitat de tractar les dades personals relatives a la fotografia i número de treballador de (...), el tractament en l'esmentat directori d'aquestes dues dades concretes resultaria contrari a aquest principi de minimització, atès que es tracta d'informació personal no estrictament necessària per localitzar un determinat treballador i poder contactar-hi, als efectes de facilitar el desenvolupament de l'activitat laboral.

En conseqüència, l'empresa hauria de cessar en el tractament d'aquesta informació personal de llurs treballadors, és a dir, les dades relatives a la fotografia i número de treballador no haurien de constar en el directori, accessible des de l'aplicació "*CercaPersones*".

IV

Dit això, respecte la possible petició de cancel·lació de dades que hauria formulat un grup de treballadors, convé fer les consideracions següents.

L'article 16 de l'LOPD concreta l'exercici del dret de cancel·lació en els següents termes:

"1. El responsable del tractament té l'obligació de fer efectiu el dret de rectificació o cancel·lació de l'interessat en el termini de deu dies.

2. Han de ser rectificades o cancel·lades, si s'escau, les dades de caràcter personal el tractament de les quals no s'ajusti al que disposa aquesta Llei i, en particular, quan aquestes dades siguin inexactes o incompletes.

3. La cancel·lació dóna lloc al bloqueig de les dades, i només s'han de conservar a disposició de les administracions públiques, els jutges i els tribunals, per a l'atenció de les possibles responsabilitats nascudes del tractament, durant el termini de prescripció d'aquestes responsabilitats. Complert aquest termini, s'ha de procedir a la supressió.

(...)

5. Les dades de caràcter personal han de ser conservades durant els terminis que preveuen les disposicions aplicables o, si s'escau, les relacions contractuals entre la persona o l'entitat responsable del tractament i l'interessat."

La cancel·lació de dades personals en principi es justifica en el fet que el tractament pugui ser contrari a l'ordenament jurídic, singularment, a la normativa de protecció de dades i, en particular, al principi de qualitat, configurat en l'article 4.1 de l'LOPD, segons el qual:

“Les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut.”

El mateix article 4 de l'LOPD afegeix que:

“(…)

4. Si les dades de caràcter personal registrades són inexactes, en tot o en part, o incompletes, han de ser cancel·lades i substituïdes d'ofici per les dades corresponents rectificades o completades, sens perjudici de les facultats que l'article 16 reconeix als afectats.

5. Les dades de caràcter personal han de ser cancel·lades quan hagin deixat de ser necessàries o pertinents per a la finalitat per a la qual han estat recollides o registrades.

No han de ser conservades de manera que permetin identificar l'interessat durant un període superior al necessari per a les finalitats d'acord amb les quals hagin estat recollides o registrades.

(…).”

És a dir, en el cas que el tractament de determinades dades personals deixi de resultar ajustat al que disposa l'LOPD, o si per algun motiu les dades deixen de respondre amb exactitud a la realitat, l'interessat pot demanar-ne la cancel·lació. També correspon cancel·lar les dades quan el seu tractament deixa de ser necessari per a la finalitat que en justifica el tractament (en compliment del principi de finalitat, ex. art. 4.2 LOPD).

Caldrà, doncs, aplicar aquests principis per tal de precisar, en cada cas, quines dades poden ser o no objecte de cancel·lació.

En cas que els treballadors sol·licitessin la cancel·lació de la totalitat de les dades personals del directori (com així semblaria apuntar-se en l'escrit de consulta), caldrà tenir en compte que es tracta d'informació que formaria part del fitxer de gestió del personal de (...), és a dir, informació personal necessària per al desenvolupament o compliment de la relació laboral que aquests treballadors mantenen amb l'empresa, per la qual cosa no podria ésser cancel·lada.

La dita cancel·lació només podria plantejar-se un cop els treballadors haguessin finalitzat la seva relació laboral amb (...) (supòsit que no es dona en el cas examinat) i tenint sempre en compte que, tal i com disposa la mateixa normativa de protecció de dades, quan és pertinent, no equival necessàriament a l'esborrat o supressió de la informació personal, sinó al seu bloqueig.

Així, l'article 5.1.b) de l'RLOPD, estableix que la cancel·lació de dades constitueix el *“procediment en virtut del qual el responsable cessa en l'ús de les dades”*. I afegeix que *“la cancel·lació implica el bloqueig de les dades, consistent en la identificació i reserva d'aquestes dades amb la finalitat d'impedir-ne el tractament excepte per posar-les a disposició de les administracions públiques, jutges i tribunals, per a l'atenció de les possibles responsabilitats nascudes del tractament i només durant el termini de prescripció de les responsabilitats esmentades. Transcorregut aquest termini s'ha de procedir a la supressió de les dades.”*

És a dir, només quan s'hagi acomplert aquest termini, el qual pot variar en funció de la informació tractada i de les responsabilitats que es poden generar, s'hauria de procedir a la supressió o eliminació efectiva de la informació personal dels treballadors.

V

Dit això, i malgrat els termes poc precisos en què s'efectua la consulta, tot semblaria indicar, atesa la naturalesa del tractament examinat (difusió de dades a través d'una Intranet), que en realitat en el present cas els treballadors de (...) no pretenien la cancel·lació de les dades, sinó que només s'haurien oposat a la difusió de les seves dades a través de l'aplicació "CercaPersones".

L'existència de legitimació suficient per difondre dades personals dels treballadors de (...) a llur Intranet no exclouria que l'afectat pogués exercir el seu dret d'oposició en relació amb aquest tractament.

L'article 6.4 de l'LOPD estableix que *"en els casos en què no sigui necessari el consentiment de l'afectat per al tractament de les dades de caràcter personal, i sempre que una llei no disposi el contrari, aquest pot oposar-se al seu tractament quan hi hagi motius fonamentats i legítims relatius a una situació personal concreta. En aquest supòsit, el responsable del fitxer ha d'excloure del tractament les dades relatives a l'afectat."*

Sobre aquest dret d'oposició, l'article 34 de l'RLOPD concreta que:

"El dret d'oposició és el dret de l'afectat per tal que no es porti a terme el tractament de les seves dades de caràcter personal o se cessi en aquest tractament en els supòsits següents:

- a) Quan no sigui necessari el seu consentiment per al tractament, a conseqüència que hi hagi un motiu legítim i fundat, referit a la seva situació personal concreta, que ho justifiqui, sempre que una llei no disposi el contrari.*
- b) Quan es tracti de fitxers que tinguin per finalitat la realització d'activitats de publicitat i prospecció comercial, en els termes que preveu l'article 51 d'aquest Reglament, sigui quina sigui l'empresa responsable de la seva creació.*
- c) Quan el tractament tingui per finalitat l'adopció d'una decisió referida a l'afectat i basada únicament en un tractament automatitzat de les seves dades de caràcter personal, en els termes que preveu l'article 36 d'aquest Reglament."*

L'article 35.1 de l'RLOPD afegeix que *"(...) quan l'oposició es faci basant-se en la lletra a) de l'article anterior, en la sol·licitud s'hi han de fer constar els motius fundats i legítims, relatius a una situació personal concreta de l'afectat, que justifiquen l'exercici d'aquest dret."*

Així doncs, mitjançant aquest dret d'oposició, l'afectat (el treballador) podria oposar-se a la difusió de determinades dades a través de l'aplicació "CercaPersones" o a que la difusió es faci en determinades condicions.

Ara bé, com es desprèn de la normativa de protecció de dades, específicament, dels articles 34 i 35 de l'RLOPD, l'exercici d'aquest dret d'oposició no és automàtic, sinó que està condicionat a la circumstància de que una llei no disposi el contrari i a la concurrència d'un motiu fundat i legítim al·legat pel titular (el treballador), referit a la seva concreta situació personal, que el justifiqui.

Si es donessin les circumstàncies necessàries per atendre el dret d'oposició, aspecte que es desconeix en el present cas, caldria evitar la difusió de les dades dels treballadors o treballadores afectats.

Dit això, convé fer avinent que l'entrada en vigor de l'RGPD –el 25 de maig de 2018-, comportarà certs canvis en l'exercici d'aquest dret d'oposició, tant pel que fa als supòsits en què aquest podrà exercir-se com en relació amb la mecànica a seguir.

En concret, l'article 21 de l'RGPD estableix que:

*“1. El interesado tendrá derecho a oponerse en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación particular, a que datos personales que le conciernen sean objeto de un tratamiento basado en lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, letras e) o f), incluida la elaboración de perfiles sobre la base de dichas disposiciones. El responsable del tratamiento dejará de tratar los datos personales, salvo que acredite motivos legítimos imperiosos para el tratamiento que prevalezcan sobre los intereses, los derechos y las libertades del interesado, o para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones.
(...)”*

Així, caldrà tenir en compte que, de conformitat amb aquest precepte, les persones afectades podran exercir el seu dret d'oposició quan el tractament de llurs dades per part del responsable es fonamenti en el compliment d'una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics (article 6.1.e) RGPD), o bé en la satisfacció d'interessos legítims perseguits pel mateix responsable o per un tercer, sempre que sobre aquests interessos no prevalguin els interessos o els drets i llibertats fonamentals de l'afectat que requereixin la protecció de dades personals (article 6.1.f) RGPD).

L'article 6.4 de l'LOPD només preveu l'exercici del dret d'oposició quan el tractament no requereixi el consentiment de l'afectat.

Així mateix, caldrà tenir en compte que, en atenció a aquest precepte de l'RGPD, les persones afectades podran oposar-se al·legant qualsevol motiu relacionat amb la seva situació particular i el responsable estarà obligat a cessar en aquest tractament. Només en el supòsit que aquest acrediti l'existència d'una causa legítima major que hagi de prevaldre sobre el motiu al·legat per l'afectat podrà continuar tractant les dades personals.

D'acord amb l'article 6.4 de l'LOPD, per tal que el responsable cessi en el tractament és necessari que la persona afectada acrediti l'existència d'un motiu fundat i legítim, relatiu a una situació personal concreta, que justifiqui l'exercici del dret, i que una llei no disposi el contrari.

D'acord amb les consideracions fetes en aquest dictamen en relació amb la consulta plantejada, es fan les següents,

Conclusions

(...) està legitimat per tractar, sense consentiment, les dades personals dels seus treballadors que siguin necessàries per al manteniment o compliment de la relació laboral (article 6.2), inclosa la creació d'un directori de personal en llur Intranet.

La inclusió en aquest directori de les dades relatives a la fotografia i número de treballador de (...) resultaria contrària al principi de minimització (article 4 LOPD), atès que es tracta d'informació innecessària per al compliment de la finalitat pretesa, això és facilitar la localització i el contacte entre els treballadors de l'empresa per motius estrictament relacionats amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

Per la informació de què es disposa, la petició de cancel·lació de la totalitat de les dades personals efectuada per una part dels treballadors de (...) no podria prosperar en el cas plantejat, en tractar-se d'informació personal necessària per al manteniment de la relació laboral.

Els treballadors afectats podrien exercir el seu dret d'oposició a la difusió de les seves dades personals a través de l'aplicació "CercaPersones", en els termes exposats en aquest informe.

Barcelona, 8 de maig de 2017