

Dictamen en relació amb la consulta formulada per una empresa pública pel que fa a les consideracions efectuades en el Dictamen CNS 21/2017 de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit emès per (...), en què, un cop examinades les consideracions realitzades per aquesta Autoritat en el Dictamen CNS 21/2017, sol·licita un nou pronunciament sobre el tractament de determinades dades identificatives dels seus treballadors a través d'una aplicació informàtica.

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

I

(...)

II

El dictamen de 8 de maig de 2017 (CNS 21/2017), a què fa referència (...) en el seu escrit de consulta, va ser emès, com s'ha avançat en els antecedents d'aquest dictamen, per l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades en resposta a una anterior consulta d'aquesta mateixa entitat, en què es qüestionava, arran d'una petició de cancel·lació de dades, si el tractament de determinades dades dels seus treballadors mitjançant una aplicació informàtica (anomenada "CercaPersones") s'adequava a la normativa de protecció de dades personals.

A tal efecte, l'Autoritat va examinar la finalitat perseguida per (...) amb el tractament d'aquestes dades dels seus treballadors i la informació personal que, en aquest sentit, sotmetia a tractament, arribant a la conclusió que el tractament en concret de les dades relatives a la fotografia i número de treballador de (...) resultava excessiu als efectes de 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 qual cosa s'havia de cessar en el seu tractament.

Així queda palès en el fonament tercer del dit dictamen, el qual es reproduïx íntegrament a continuació:

"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".

Un cop revisades les consideracions que, a partir de la informació que en aquell moment es va facilitar, va efectuar l'Autoritat en l'esmentat dictamen CNS 21/2017, (...) torna a plantejar, si bé fent unes puntualitzacions sobre la finalitat pretesa, si el tractament de dades dels seus treballadors s'adequa a la normativa de protecció de dades.

L'anàlisi d'aquesta qüestió es realitza en l'apartat següent d'aquest dictamen, tenint en compte la informació addicional aportada en l'escrit de consulta.

III

(...) exposa, en el seu escrit de consulta, que el tractament de les dades personals dels seus treballadors mitjançant l'aplicació "CercaPersones", més enllà de pretendre possibilitar el contacte entre aquests per tal de facilitar el desenvolupament i manteniment de l'activitat laboral, respon també a la necessitat de garantir llur identificació a efectes de seguretat, amb l'objectiu d'evitar la usurpació de la identitat per terceres persones, per tal d'assegurar així la integritat i seguretat de les infraestructures i dels ciutadans.

Certament, (...), com a principal operador de transport públic (metro i bus) a (...), ha d'adoptar les mesures que es considerin pertinents per garantir la seguretat integral (física i lògica) del conjunt de les instal·lacions, inclosos els sistemes d'informació, que gestiona, en atenció a una anàlisi prèvia dels riscos realitzada respecte amenaces potencials o reals sobre els seus actius (en particular, les d'origen terrorista).

Així es desprèn de la normativa sectorial aplicable, en concret, de la Llei 8/2011, de 28 d'abril, per la qual s'estableixen mesures per a la protecció de les infraestructures crítiques (articles 2 i 13).

Atès que els mitjans tècnics per a la prevenció dels riscos o per a la protecció de les persones i béns s'han d'adoptar en funció de la naturalesa d'aquests riscos (article 14 Llei 8/2011), pot entendre's que aquestes mesures comprendran tots aquells materials, elements, dispositius, equips i sistemes que es puguin emprar o s'emprin, en general o específicament, com a contraposició als riscos i amenaces identificades i avaluades. Per tant, també comprendran mecanismes que permetin garantir la identificació inequívoca dels treballadors d'aquest tipus d'infraestructures en el desenvolupament de la seva activitat laboral.

Tal com es va posar de manifest en el dictamen CNS 21/2017, les previsions de l'article 6.2 de l'LOPD legitimen (...) per tractar les dades personals dels seus treballadors que siguin necessàries per al manteniment o compliment de la relació laboral que aquests mantenen amb l'empresa.

Així doncs, si per a l'adequat desenvolupament de l'activitat dels treballadors de (...), emmarcada en llur relació laboral, resulta necessari, per motius de seguretat, procedir a la seva identificació a través de la fotografia i el número de treballador, a banda del seu nom i cognoms, no caldria recavar el consentiment dels afectats per tractar aquestes dades.

Aquest tractament, en atenció a la finalitat pretesa en aquest cas, s'adequaria al principi de minimització (articles 4 LOPD i 5.1.c) RGPD), en tractar-se d'informació personal pertinent i necessària per garantir la identificació dels treballadors en l'exercici de les seves funcions.

Dit això, convé assenyalar que, sens perjudici que la garantia de la seguretat de les persones i béns pugui justificar en el present cas el tractament de les dades esmentades dels treballadors de (...), no semblaria, per la informació de què es disposa, que l'aplicació "CercaPersones" per complir amb aquest objectiu d'identificar els treballadors sigui una eina adequada, tenint en compte que es troba ubicada a la Intranet de l'empresa a l'abast de tots els treballadors.

L'accés a les dades relatives a la fotografia i número de treballador de (...) podria estar justificat, per exemple, per part d'aquells treballadors de (...) que tinguin atribuïdes, pel lloc de treball que ocupen dins l'empresa, funcions de control d'accés i presència dels treballadors en les instal·lacions o altres funcions estretament relacionades amb la seguretat de les instal·lacions, però no així per la resta de treballadors de (...) que exerceixen altres funcions.

Per tant, convindria adoptar mesures per garantir que l'accés a la fotografia i al número de treballador per motius de seguretat (comprovar la identitat del treballador) només estarà disponible per aquells treballadors de (...) que així ho requereixin per a l'exercici d'aquestes funcions de control d'accés o seguretat, pròpies del seu lloc de treball.

L'accés a l'aplicació per la resta de treballadors per localitzar un determinat treballador i poder contactar-hi, als efectes de facilitar el desenvolupament i manteniment de l'activitat laboral, hauria de limitar-se a les dades personals que resultin en aquest sentit necessàries (nom, cognoms, funció, departament, adreça física del centre treball, telèfon i correu electrònic corporatiu), tal com es va posar de manifest en el dictamen CNS 21/2017.

Dit això, fer avinent que l'habilitació atorgada per l'article 6.2 de l'LOPD per al tractament de les dades personals dels treballadors no exclou l'obligació de donar compliment a la resta de principis i obligacions establertes en la normativa de protecció de dades, com ara, entre d'altres, el deure d'informació als afectats (article 5 LOPD).

Per tant, (...) està obligat a informar els seus treballadors sobre els aspectes a què es refereix l'article 5.1 de l'LOPD, això és:

- "a) De l'existència d'un fitxer o un tractament de dades de caràcter personal, de la finalitat de la recollida de les dades i dels destinataris de la informació.*
- b) Del caràcter obligatori o facultatiu de la resposta a les preguntes que els siguin plantejades.*
- c) De les conseqüències de l'obtenció de les dades o de la negativa a subministrar-les.*
- d) De la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició.*
- e) De la identitat i la direcció del responsable del tractament o, si s'escau, del seu representant."*

Recordar que, un cop resulti aplicable l'RGPD (a partir del 25 de maig de 2018), caldrà completar aquesta informació amb el contingut addicional establert a l'article 13 del Reglament, això és: les dades de contacte del delegat de protecció de dades; la base jurídica del tractament; els interessos legítims perseguits en què es fonamenta el tractament, si escau; la intenció de transferir les dades a un país tercer o a una organització internacional i la base per fer-ho, si escau; el termini durant el qual es conservaran les dades; el dret a demanar la portabilitat; el dret a retirar en qualsevol moment el consentiment que s'ha prestat; si la comunicació de dades és un requisit legal o contractual o un requisit necessari per subscriure un contracte; el dret a presentar una reclamació davant d'una autoritat de control; l'existència de decisions automatitzades, inclosa la lògica aplicada i les seves conseqüències.

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

Conclusions

La garantia de la seguretat de les persones i béns pot justificar el tractament per (...) de les dades identificatives dels seus treballadors relatives a la fotografia i al número de treballador, atès que es tractaria de la informació personal necessària per comprovar la seva identitat en el desenvolupament llurs funcions (articles 4 i 6.2 LOPD). No obstant això, l'accés a aquesta informació hauria d'estar limitat a aquells treballadors que ho requereixin per a l'exercici de les seves funcions relacionades amb el control d'accés o seguretat.

Barcelona, 7 de juliol de 2017