

Calle Rosselló, 214, esc. A, 1º 1a
08008 Barcelona

Identificación del expediente

Resolución de archivo de la información previa núm. IP 136/2020, en lo referente a Rosanbus, SL.

Antecedentes

1. En fecha 11/05/2020, tuvo entrada en la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito de un sindicato por el que formulaba una denuncia contra Rosanbus, SL (en adelante, Rosanbus), con motivo de un presunto incumplimiento de la normativa sobre protección de datos personales. En concreto, la entidad denunciante exponía que Rosanbus había tramitado la "prestación del SEPE [Servicio Público de Empleo Estatal], sin pedir consentimiento individual a los trabajadores/ras. Esto ha resultado un ingreso en las cuentas bancarias de una prestación por desempleo indebida, después de ser rechazado el ERTE [expediente de regulación temporal de trabajo] presentado por la empresa de forma colectiva por el Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales. Este hecho, tampoco ha sido comunicado a los trabajadores de forma individual."

La entidad denunciante aportó diversa documentación relativa a los hechos denunciados en fecha 11/06/2020.

2. La Autoridad abrió una fase de información previa (núm. IP 136/2020), de acuerdo con lo que prevé el artículo 7 del Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, y el artículo 55.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (en adelante, LPAC), para determinar si los hechos eran susceptibles de motivar la incoación de un procedimiento sancionador, la identificación de la persona o personas que pudieran ser responsables y las circunstancias relevantes que concurrían.

3. En esta fase de información, en fecha 16/06/2020 se requirió a la entidad denunciada para que informara, entre otros, sobre la base jurídica que legitimaría la comunicación de datos al SEPE de las personas empleadas afectadas por el 'ERTE'; así como si se informó a las personas trabajadoras afectadas sobre esa comunicación.

Este requerimiento se reiteró en fecha 21/07/2020.

4. En fecha 31/07/2020, Rosanbus respondió a dicho requerimiento a través de un escrito en el que exponía, entre otros, lo siguiente:

- Que la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo afectaba a personas destinadas a prestar el servicio público de transporte que gestiona Rosanbus.
- Que no se consideró necesario pedir la autorización individual porque era una petición colectiva dirigida a una entidad pública en cumplimiento de lo que disponía el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID 19 (en adelante, RDL 8/2020).

Calle Rosselló, 214, esc. A, 1º 1a
08008 Barcelona

- Que todos los trabajadores de la empresa habían firmado estar informados sobre que “Sus datos podrán ser cedidos a las entidades públicas competentes a nivel tributario, trabajo y seguridad social, así como a otros organismos y entidades legalmente competentes (fuerzas y cuerpos de seguridad, órganos judiciales, ministerio fiscal,...) cuando así se acredite en función de la vigente legislación en cada momento.”
- Que la base jurídica de la comunicación de datos de los empleados en el SEPE está en el RDL 8/2020.
- Que la solicitud de ERTE se presentó el 26/03/2020 de acuerdo con el RDL 8/2020, pero dos días después se publicó el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (en adelante, RDL 9/2020), que complementaba y detallaba algunas medidas relativas a la tramitación de los ERTE previstas en el RDL 8 /2020 y concretaba el procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, tal y como se indica en la exposición de motivos del RDL 9/2020.
- Que el artículo 3 del RDL 9/2020 dispone lo siguiente:
 - “1. El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo , se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquéllas.
Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación regulada en el apartado siguiente.
 - 2. Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados: (...) f) A efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que deberá constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación. (...)
 - 3. La comunicación referida en el punto apartat anterior deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 23. La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.
En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esa fecha.

Calle Rosselló, 214, esc. A, 1º 1a
08008 Barcelona

4. La no transmisión de la comunicación regulada en los apartados anteriores se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 , de 4 de agosto. (...)"

- Que por la brevedad del plazo que marcó el RDL 9/2020 (5 días), se consideró suficiente informar mediante el tablón de anuncios y el comité de empresa, teniendo en cuenta que ya se había informado a los trabajadores sobre la comunicación de sus datos.

La entidad denunciada adjuntaba en el escrito documentación diversa.

Fundamentos de derecho

1. De acuerdo con lo que prevén los artículos 90.1 de la LPAC y 2 del Decreto 278/1993, en relación con el artículo 5 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoritat Catalana de Protecció de Dades, y el artículo 15 del Decreto 48/2003, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Catalana de Protecció de Dades, es competente para dictar esta resolución la directora de la 'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

2. A partir del relato de hechos que se ha expuesto en el apartado de antecedentes, se deben analizar los hechos denunciados que son objeto de la presente resolución de archivo.

Con carácter previo, tal y como se ha expuesto en los antecedentes, Rosanbus ha informado de que la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo que es objeto de denuncia, afectaba a los empleados destinados a prestar el servicio público que gestiona.

Así pues, esta Autoridad es competente para abordar los hechos denunciados con arreglo al artículo 3.f) de la Ley 32/2010, ya que se refieren a un tratamiento que está vinculado a la prestación de servicios públicos que gestiona Rosanbus.

Dicho esto, la entidad denunciante considera que una vez la empresa Rosanbus planteó el ERTE por causa de fuerza mayor, esta empresa comunicó los datos de sus empleados al SEPE para tramitar la prestación por desempleo sin el consentimiento de las personas empleadas afectadas, lo que no se habría comunicado a los trabajadores afectados de forma individual.

En este último sentido, según Rosanbus, ya se había informado a los trabajadores con carácter previo a la comunicación de datos denunciada, sobre que una de las categorías de destinatarios de sus datos podría ser las entidades públicas competentes en el ámbito laboral y de la seguridad social. A tal efecto, Rosanbus ha aportado un documento firmado por varios trabajadores a través del cual manifiestan haber leído el documento "Comunicación a los empleados en materia de confidencialidad y protección de datos de carácter personal", donde se informaba sobre los destinatarios de sus datos.

Calle Rosselló, 214, esc. A, 1º 1a
08008 Barcelona

Dicho esto, el RDL 8/2020 previó una serie de medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos. Entre estas medidas calificadas como excepcionales, estaban las relativas a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa mayor -causa invocada por la entidad denunciada- (artículo 22) o por causa económica, técnica, organizativa y de producción (artículo 23).

En relación con estas medidas en materia de protección por desempleo previstas en los preceptos 22 y 23 del RDL 8/2020, el artículo 25 de la misma norma estableció lo siguiente:

“1. En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en base a las circunstancias extraordinarias reguladas en el mismo real decreto ley, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello. (...)”

Por su parte, el artículo 3.1 del RDL 9/2020 que desarrollaba el artículo 25 del RDL 8/2020, estableció que “El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.”

Y el apartado segundo del artículo 3 del RDL 9/2020 determinaba que junto con la solicitud colectiva, la comunicación al SEPE incluiría “A efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que deberá constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación” (letra f).

La comunicación de la información exigida por el artículo 3.2 del RDL 9/2020 debía remitirse por la empresa “en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020”. Y en caso de que la solicitud se hubiera presentado con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 9/2020 (28/03/2020), “el plazo de 5 días comenzará a computarse desde esta fecha.”

Calle Rosselló, 214, esc. A, 1º 1a
08008 Barcelona

Así pues, la normativa sectorial aplicable imponía a las empresas que decidían suspender los contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo, presentar una solicitud colectiva para iniciar el procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, debía acompañar de una declaración responsable en la que la empresa hiciera constar que había obtenido la autorización de las personas empleadas para la presentación de la solicitud en su representación.

Pues bien, al margen de estos y otros requisitos que imponía la normativa sectorial antes analizada, desde la perspectiva de la normativa de protección de datos personales nos encontramos ante un tratamiento cuya base jurídica no se fundamenta en el consentimiento de las personas afectadas.

En relación al consentimiento de las personas interesadas, el artículo 4.11 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de éstas (en adelante, RGPD) lo define como “toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que el interesado acepta, ya sea mediante declaración o clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen”.

Así pues, para que el consentimiento sea válido, entre otros, debe ser libre. Es decir, la persona afectada debe disponer de una capacidad de elección y control real. A este respecto, el RGPD establece al considerante 43 que, para garantizar que el consentimiento se ha dado libremente, éste no debe constituir un fundamento jurídico válido para el tratamiento de datos de carácter personal en un caso concreto en el que existe un claro desequilibrio entre el interesado y el responsable del tratamiento y, por tanto, es improbable que el consentimiento se haya dado libremente en todas las circunstancias de esta situación particular.

Por los motivos expuestos, la comunicación de datos por parte de la empresa al SEPE no podía sustentarse en el consentimiento de las personas empleadas. En el supuesto denunciado se considera que el tratamiento se fundamentaba en otras bases jurídicas también contempladas en el artículo 6.1 del RGPD. En concreto, en las bases jurídicas previstas en el artículo 6.1.b) (el tratamiento era necesario para ejecutar un contrato en el que el interesado era parte); en el artículo 6.1.c) (el tratamiento era necesario para cumplir una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento - impuestas por el RDL 8/2020 y el RDL 9/2020-, que exigía la presentación de dicha solicitud de forma colectiva), o incluso en el artículo 6.1.f) (el tratamiento es necesario para satisfacer intereses legítimos perseguidos del responsable del tratamiento), todos ellos del RGPD.

3. De conformidad con todo lo expuesto en el fundamento de derecho 2º, y dado que durante las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la información previa no se ha acreditado, en relación con los hechos que se han abordado en esta resolución, ningún hecho que pueda ser constitutivo de alguna

Calle Rosselló, 214, esc. A, 1º 1a
08008 Barcelona

de las infracciones previstas en la legislación sobre protección de datos, procede acordar su archivo.

Por tanto, resuelvo:

1. Archivar las actuaciones de información previa número IP 136/2020, relativas a Rosanbus, SL.
2. Notificar esta resolución a Rosanbus y comunicarla a la entidad denunciante.
3. Ordenar la publicación de la resolución en la web de la Autoridad (apdcat.gencat.cat), de conformidad con el artículo 17 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa de acuerdo con el artículo 14.3 del Decreto 48/2003, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos, el entidad denunciada puede interponer, con carácter potestativo, un recurso de reposición ante la directora de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, de acuerdo con el que prevé el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015. También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo ante los juzgados de lo contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Igualmente, la entidad denunciada podrá interponer cualquier otro recurso que estime conveniente para defender sus intereses.

La directora,