

La normativa sobre protección de datos personales ante el control por la autoridad laboral de los tiempos de trabajo y descanso de los trabajadores

Juan José Marín López

Catedrático de Derecho Civil de la Universidad de Castilla-La Mancha

Consejero Académico de Gómez-Acebo & Pombo

1. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de mayo de 2013 (asunto C-342/12, Worten) aclara algunos extremos de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Aunque se trata de aspectos que no resultan particularmente controvertidos, no por ello la decisión carece totalmente de interés. La Sentencia trae causa de una petición de decisión prejudicial planteada por el *Tribunal do Trabalho* de Viseu (Portugal) en el marco de un conflicto que enfrentaba a una empresa (Worten) con la autoridad laboral de dicho país (*Autoridade para as Condições de Trabalho*) en relación con la solicitud formulada por esta última para acceder al registro de los tiempos de trabajo de la empresa y comprobar el cumplimiento por ella de la normativa sobre tiempos de trabajo y descanso de los trabajadores. La autoridad laboral impuso una multa a Worten por la comisión de una infracción laboral grave al vulnerar las disposiciones sobre el registro del tiempo de trabajo, en la medida en que no había permitido que dicha autoridad procediera a la consulta inmediata, en el propio lugar de trabajo, del registro del tiempo de trabajo de los trabajadores del establecimiento. Worten interpuso recurso contra esa multa y el Tribunal llamado a resolverlo plantea la cuestión de interpretación prejudicial.
2. El primer aspecto analizado por el Tribunal de Luxemburgo se refiere a la interpretación del artículo 2, letra a), de la Directiva 95/46, conforme al cual el concepto "datos personales" comprende toda información sobre una persona

física identificada o identificable (el "interesado"), aclarando que se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un número de identificación o uno o varios elementos específicos, característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social. Dado que los datos que figuran en un registro del tiempo de trabajo se refieren a los períodos de trabajo diario y a los períodos de descanso de cada trabajador, el Tribunal concluye que son datos personales en el sentido del artículo 2, letra a), antes citado, puesto que se trata de "información sobre una persona física identificada o identificable". Además, la recogida, registro, organización, conservación, consulta y utilización de tales datos por el empleador, así como su transmisión por este último a las autoridades nacionales competentes en materia de supervisión de las condiciones de trabajo, revisten el carácter de "tratamiento de datos personales" en el sentido del artículo 2, letra b), de la Directiva 95/46.

3. El segundo aspecto controvertido tiene que ver con las condiciones en las que la autoridad laboral puede acceder al registro de tiempos de trabajo y de descanso de cada trabajador. El órgano nacional consideraba que la decisión sobre este aspecto exigía la interpretación del artículo 17 de la Directiva 95/46, pero el Tribunal de Luxemburgo estima que ese precepto carece de relevancia para la resolución del litigio planteado ante el tribunal nacional. El artículo 17, que lleva por título "Seguridad del tratamiento", señala que "los Estados miembros establecerán la obligación del responsable del tratamiento de aplicar las medidas técnicas y de

organización adecuadas para la protección de los datos personales contra la destrucción, accidental o ilícita, la pérdida accidental y contra la alteración, la difusión o el acceso no autorizados, en particular cuando el tratamiento incluya la transmisión de datos dentro de una red, y contra cualquier otro tratamiento ilícito de datos personales”, y que “dichas medidas deberán garantizar, habida cuenta de los conocimientos técnicos existentes y del coste de su aplicación, un nivel de seguridad apropiado en relación con los riesgos que presente el tratamiento y con la naturaleza de los datos que deban protegerse”. Para el Tribunal de Justicia, en contra de la premisa en que se basan las preguntas segunda y tercera de la cuestión prejudicial planteada, el mencionado artículo 17.1 no impone a los Estados miembros, salvo cuando tienen la condición de responsables del tratamiento, la adopción de estas medidas técnicas y de organización, dado que la obligación de adoptarlas incumbe únicamente al responsable del tratamiento, que en el presente caso es el empresario. Lo que hace el artículo 17.1 es exigir a los Estados miembros la adopción de una disposición de Derecho interno que establezca esta obligación.

En el caso analizado, quedó acreditado que el Derecho portugués autoriza el acceso a los datos personales controvertidos por las autoridades nacionales competentes para la supervisión de las condiciones de trabajo. Worten argumentaba que el cumplimiento de esa obligación equivaldría a admitir que cualquier empleado de la empresa pudiera acceder a tales datos, en contra de la obligación que impone el antedicho artículo 17.1 de garantizar la seguridad de los mismos datos. Sin embargo, el Tribunal de Justicia aclara que la obligación de un empleador, como responsable del tratamiento de datos personales, de dar acceso inmediato al registro del tiempo de trabajo a la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo no implica en absoluto que los datos personales que figuran en dicho registro deban necesariamente, por este simple motivo, hacerse accesibles a quienes no están autorizados para hacerlo. Y ello porque corresponde a los responsables del tratamiento de datos personales, en virtud de ese artículo 17.1, adoptar las medidas técnicas y de organización necesarias para garantizar que sólo las personas debidamente autorizadas para acceder a los datos personales de que se trata puedan responder a una solicitud de acceso procedente

de un tercero. De ahí que la interpretación del artículo 17.1 de la Directiva 95/46 no sea pertinente para la resolución del litigio principal.

4. La más destacable aportación de la Sentencia que se anota se refiere a los artículos 6.1, letras b) y c), y 7, letras c) y e), de la Directiva 95/46. En virtud del artículo 6.1, letras b) y c), los datos deben ser “recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos”, así como “adecuados, pertinentes y no excesivos” con relación a dichos fines. Y, según el artículo 7, letras c) y e), el tratamiento de datos personales es lícito si, respectivamente, “es necesario para el cumplimiento de una obligación jurídica a la que esté sujeto el responsable del tratamiento” o “es necesario para el cumplimiento de una misión de interés público o inherente al ejercicio del poder público conferido al responsable del tratamiento o a un tercero a quien se comuniquen los datos”. En el caso analizado, los datos personales que figuran en el registro del tiempo de trabajo se recaban con el fin de cumplir con la normativa sobre las condiciones de trabajo y el tratamiento de estos datos resulta necesario para el cumplimiento de una obligación jurídica a la que está sujeto el empleador y para la ejecución de las misiones de control confiadas a la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo. De ahí la licitud, en principio, del tratamiento cuestionado.

En cuanto a la forma concreta en que debe organizarse el acceso de esta autoridad nacional a los datos personales para garantizar las misiones que le incumben en relación con la supervisión de las condiciones de trabajo, se recuerda que lo único que cabe considerar necesario, en el sentido del artículo 7, letra e), de la Directiva 95/46, es permitir el acceso de las autoridades competentes en esta materia. Y, en lo que atañe a la obligación del empleador de proporcionar a dicha autoridad el acceso inmediato al registro del tiempo de trabajo, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se deriva que tal obligación puede resultar necesaria, en el sentido de la disposición mencionada, si contribuye a una aplicación más eficaz de la normativa en materia de condiciones de trabajo. Partiendo de lo anterior, corresponde al órgano jurisdiccional remitente examinar si la obligación del empleador de dar acceso a la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo al registro del tiempo de trabajo, de forma que se permita su consulta

inmediata, puede considerarse necesaria para el cumplimiento por esta autoridad de la misión de supervisión que le incumbe, contribuyendo a una mayor eficacia en la aplicación de la normativa sobre condiciones de trabajo y, especialmente, de la relativa al tiempo de trabajo. Con base en todo lo anterior, el Tribunal de Justicia concluye que los artículos 6.1, letras b) y c), y 7, letras c) y e), de la Directiva 95/46 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida

en el litigio principal, que impone al empleador la obligación de poner a disposición de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo el registro del tiempo de trabajo, de forma que se permita su consulta inmediata, siempre que esta obligación sea necesaria para el cumplimiento por esta autoridad de la misión de supervisión que le incumbe en relación con la aplicación de la normativa sobre condiciones de trabajo y, especialmente, de la relativa al tiempo de trabajo.