

# Asesores de Empresas

**CISS**  
grupo Wolters Kluwer

## Las compañías piden mayor margen en protección de datos

La empresa no sabe cómo conciliar su obligación de informar sobre datos de sus trabajadores en el tablón de anuncios y al Comité con las exigencias que impone la normativa de protección de datos.

Mercedes Serraller, Madrid

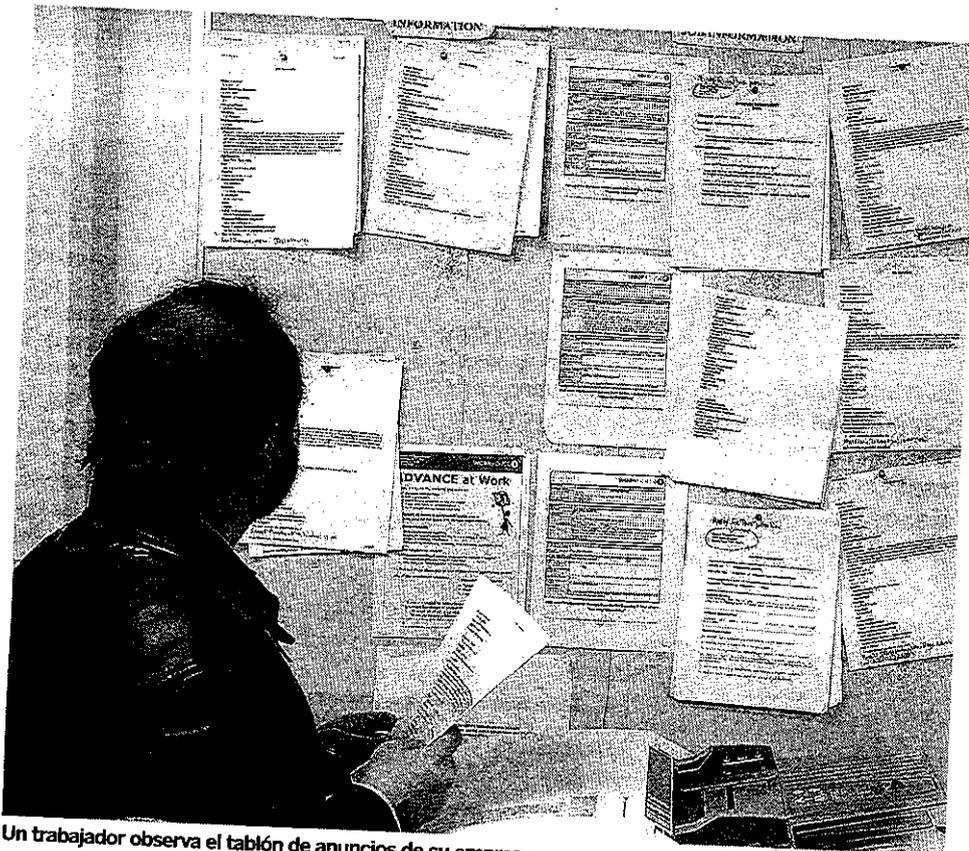
La colisión entre la normativa laboral y la de protección de datos es causa de quebraderos de cabeza para las compañías. Los empresarios se quejan de que la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) no prevé muchas de las cuestiones a las que se enfrentan en el campo de su deber de informar sobre los empleados y que las circulares y resoluciones de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) son muy exigentes y no discriminan entre distintos casos.

De esta forma, a Mario Barros y Cecilia Álvarez, abogados de Uría Menéndez, les parecería "conveniente modificar la LOPD (lo cual requiere un alto consenso político) de manera que las multas fueran más proporcionales al bien jurídico que se debe proteger y que no recibiera el mismo tratamiento cualquier categoría de dato no sensible". En cualquier caso, añaden, "en su interpretación de la LOPD en el contexto laboral, la AEPD debería tener en cuenta todos los intereses legítimos: los datos personales de las personas físicas y los intereses empresariales".

Sin embargo, Barros y Álvarez recuerdan que, "hasta un reciente informe de septiembre de 2009, la AEPD consideraba que la cesión de los TC2s de los trabajadores de una contrata al empresario principal no tenía cobertura en una norma legal, por lo que la legitimidad de la cesión sólo podía basarse en el consentimiento expreso de los trabajadores o en una habilitación expresa en un convenio colectivo". Así, apuntan que "en este informe, la AEPD cambia acertadamente de criterio, considerando ahora que la cesión antes mencionada puede entenderse amparada en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (ET), por lo que ya no es necesario el consentimiento del trabajador".

A su vez, Paula Fernández-Longoria, asociada de Bird &

**Uría: "Las multas deberían ser proporcionales al bien jurídico que se debe proteger"**



Un trabajador observa el tablón de anuncios de su empresa.

Bird, recuerda que "el Grupo de Trabajo del Artículo 29 publicó ya en 2001 un Dictamen (8/2001) que resaltaba la necesaria interacción entre la normativa laboral y de protección de datos".

En cuanto a la legislación de protección de datos española, apunta, "no regula específicamente el tratamiento de datos personales por los empresarios, sino que éstos deberán cumplir las obligaciones establecidas en la misma y las del Derecho Laboral".

### La AEPD llama a "pactar un marco"

Son muchos los conflictos que ocasiona el deber de informar del empresario. Antonio Bartolomé, socio de Laboral de Cuatrecasas, recuerda que "la empresa es la primera que quiere saber qué debe hacer". Y recuerda sentencias que estimaron necesaria una cesión de datos por la que la Inspección de Trabajo había levantado infracción. Artemi Rallo, director de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), asegura que, "independientemente de que pueda abordarse una reforma legislativa, la Agencia entiende que los agentes sociales y las empresas deberían pactar un marco. De forma periódica debe abordarse en convenios colectivos y acuerdos. Hay que hacer un análisis sobre si se prefiere dar más importancia a la libertad sindical o al control de los trabajadores". En cuanto a la LOPD, reconoce que "tiene un régimen sancionador muy riguroso", pero dice que "permite una modulación que la AEPD aplica. Son muchas las veces que atenúa las sanciones". Y aplaude "los esfuerzos que hacen las empresas por adaptarse".

**Ceca Magán destaca que "los datos profesionales no requieren una especial protección"**

**"Las zonas grises en materia laboral son peligrosas", recuerdan en Cuatrecasas**

Aunque señala que "la LOPD prevé varias excepciones que permiten a los empresarios cumplir con ambas normativas y la AEPD ha publicado su criterio en relación con cuestiones concretas", afirma que, "facilitaría la labor del empresario una recomendación o un informe completo en el que se recopilara el criterio de la AEPD".

Por otra parte, Emilio Gude Menéndez, de Ceca Magán Abogados, asegura que "los deberes que impone la legislación laboral sobre publicación de censos laborales, así como el de informar al Comité de Empresa de datos económicos de los trabajadores, no constituyen infracción de la LOPD. El ordenamiento jurídico es único. Aquello que es legal para la normativa laboral debe serlo para la normativa de protección de datos".

A su juicio, "la protección de datos personales de la LOPD y el derecho a la intimidad al que se refiere el artículo 18 de la Constitución tienen total plenitud dentro del ámbito laboral, aunque, deben admitirse modulaciones".

Gude explica que el artículo 74.3 del ET, referido a la publicación en el tablón de

anuncios del censo laboral y electoral, e incluso a proporcionárselo a los representantes de los trabajadores, puede suponer un menoscabo de tales derechos dado que los censos tienen datos personales de los trabajadores".

El abogado de Ceca Magán trae a colación la sentencia 55/2006 de la Audiencia Nacional, que establece que la publicación en tabloneros del censo laboral no contraviene ni el derecho a la intimidad, ni la LOPD. "Los motivos son la consideración de datos profesionales como de no especial protección (sentencia del Tribunal Constitucional 142/93), y la propia obligación determinada por Ley (ET)". Es decir, detalla, "la ley elimina la necesidad de consentimiento de los trabajadores en función de unos intereses; el derecho a la intimidad no queda violado y su eventual limitación es legítima si está justificada".

Y prosigue Gude: "El otro deber en conflicto vendría determinado por el artículo 64 del ET, sobre los deberes de información del empresario, y en interés de los trabajadores, que en favor del Comité de Empresa prevé la legislación laboral, que llega a la extensión de deber entregar una relación de todos los trabajadores".

Por último, resume Gude que "es deber de las empresas cumplir los deberes que la normativa legal impone en función de la coherencia del ordenamiento jurídico, de la falta de carácter especialmente sensible de los datos profesionales y del mayor interés de protección de derechos fundamentales de los trabajadores".

Y, Antonio Bartolomé, socio de Laboral de Cuatrecasas, no cree que haya que reformar la LOPD, "sino proteger a cada empresa y a cada caso concreto. Es una materia difícil de concretar, las zonas grises en materia laboral son peligrosas".

Bartolomé concluye que, a la vista de otras cuestiones que se suman y que atañen al control de los correos electrónicos y ordenadores de los empleados, "la normativa laboral no ha entrado todavía en el siglo XXI".

### PROGRAMA COPIT

### EOI apoya la cooperación entre parques industriales

Expansión, Madrid

La Escuela de Organización Industrial EOI ha acogido la jornada informativa del Programa Copit (Cooperación con Parques Industriales y Tecnológicos) con el objeto de avanzar en el establecimiento de una red de cooperación entre Parques Industriales y Tecnológicos. En la presentación del Programa estuvieron presentes Rosa M<sup>a</sup> Martínez, directora general de Cepe (Coordinadora Española de Polígonos Empresariales); Soledad Díaz, coordinadora de Apte (Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España); Alfonso González, director general de EOI, y Javier Benito, director de Proyectos EOI Servicios.

Esta cooperación trata de ayudar a canalizar el potencial tecnológico y de suministro de servicios de los parques científicos y tecnológicos, para dinamizar y desarrollar el potencial de los parques industriales de su entorno o sector. De esta forma, se pretende hacer que los beneficios de es-

\* Se pretende canalizar el potencial de los parques tecnológicos.

tur ubicados en un Parque Tecnológico lleguen a zonas cercanas en las cuales existan parques industriales que pueden carecer de un organismo que promueva la transferencia de tecnología o el acceso a instrumentos que promuevan la modernización y el desarrollo empresarial.

Entre las actuaciones previstas, destacan encuentros entre empresas de Parques Tecnológicos y de los Parques Industriales; el desarrollo de un censo y análisis de empresas; lograr el suministro de servicios comunes a empresas a través de proveedores con una supervisión común; ofrecer servicios de innovación y eficiencia energética a través de auditorías energéticas; formar y mantener a agentes económicos comerciales de parques o prestar servicios de apoyo a las empresas.

Para su articulación, se ha firmado un convenio entre la Dirección General de Industria del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Apte, la Empresa Nacional de Innovación (Enisa) y EOI.