

N/REF: 208522/2018

La consulta plantea la legalidad de exponer en el tablón de anuncios de la empresa el listado de productividad de cada empleado no identificado nominalmente, sino mediante número de matrícula.

Conforme a la misma, la consultante, dedicada a la comercialización de productos derivados del cerdo ibérico, cuenta con una Sala en que se deshuesan y lonchean jamones, todos ellos puro ibérico con un alto valor económico, con lo cual es imprescindible que el rendimiento que se saque a cada jamón/paleta al deshuesarlo o lonchearlo sea el mayor posible dado que cualquier desperdicio al respecto tiene un elevado coste. De ahí que se pretenda publicar semanalmente en el tablón de anuncios existente en esa Sala la productividad semanal, obteniéndose ese dato individual de cada persona del rendimiento obtenido de cada jamón/paleta y el número de sobres de jamón/paleta loncheado realizados.

En función de ese dato, trasladado el mismo a final de mes al Departamento de Recursos Humanos, hace tiempo que se paga una prima de productividad por encima de los mínimos previstos en el Convenio Nacional de Industrias Cárnicas, no publicándose en ningún sitio lo pagado por este concepto, salvo en la nómina propia de cada trabajador.

El objetivo que se pretende con la publicación de los datos es, además de la transparencia, generar una competitividad sana entre los empleados que ayude a mejorar la productividad general de la Sala.

Los trabajadores en los listados se colocarían en el tablón de anuncios aparecerían identificados con su número de matrícula, dato que solo conoce el empleado y las personas del Departamento de Recursos Humanos que deben proceder al pago de la prima de productividad referida.

I

Aunque esta Agencia ha tenido oportunidad de pronunciarse en otras ocasiones sobre la publicación de los datos de productividad, es de destacar que el presente informe se emite en un momento en que resulta de aplicación plena el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que

respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, RGPD) que goza de efecto directo y es plenamente aplicable desde el pasado 25 de mayo.

El RGPD supone una profunda modificación de las normas de protección de datos que afecta de forma sumamente relevante, entre otras cuestiones, a las bases legitimadoras del tratamiento de datos.

Por lo que se refiere al tratamiento de datos de carácter personal, deberá tener amparo en alguna de las bases legales del tratamiento establecidas en el artículo 6.1 del Reglamento general de protección de datos, según el cual “El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;

b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;

c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;

d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;

f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño.”

En este sentido, es preciso recordar, como ya se ha indicado en reiteradas ocasiones por esta Agencia que la reforma operada por el Reglamento general de protección de datos respecto del régimen contenido en la Ley Orgánica 15/1999 exige un cambio de perspectiva en lo que respecta a los principios articuladores del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y, en particular, a aquél que hacía del “principio de consentimiento” el eje central del derecho a la protección de datos.

En efecto, si bien la Ley Orgánica y el Reglamento no difieren excesivamente en lo que atañe a la enumeración de las causas legitimadoras del tratamiento, se produce una modificación sumamente relevante en el modo en que dichas causas aparecen recogidas por los textos aplicables: así, mientras del tenor de la Ley Orgánica 15/1999 parecía deducirse que la regla básica de legitimación era, con carácter general, el consentimiento, resultando las restantes causas legitimadoras excepcionales en relación con el consentimiento, que como regla general debía regir el tratamiento, en el texto del artículo 6.1 del Reglamento general de protección de datos el consentimiento se recoge como una de las seis causas de legitimación para el tratamiento sin ostentar mayor o menor importancia que las restantes que en a norma se enumeran.

A mayor abundamiento, el propio Reglamento general de protección de datos pone de manifiesto que el consentimiento del afectado no debe constituir la base legal del tratamiento en determinados supuestos. Así, el considerando 42 señala en su última frase que “El consentimiento no debe considerarse libremente prestado cuando el interesado no goza de verdadera o libre elección o no puede denegar o retirar su consentimiento sin sufrir perjuicio alguno” y el considerando 43 añade que “Para garantizar que el consentimiento se haya dado libremente, este no debe constituir un fundamento jurídico válido para el tratamiento de datos de carácter personal en un caso concreto en el que exista un desequilibrio claro entre el interesado y el responsable del tratamiento, en particular cuando dicho responsable sea una autoridad pública y sea por lo tanto improbable que el consentimiento se haya dado libremente en todas las circunstancias de dicha situación particular”.

De este modo, no procede recabar en ningún caso el consentimiento del afectado en los supuestos en los que el tratamiento se encuentre amparado por cualquiera de las causas incluidas en las letras b) a f) del artículo 6.1 del reglamento general de protección de datos.

II

En el presente caso, a los efectos exclusivos de la normativa de protección de datos, la publicación de los datos de productividad de los empleados encontraría su base legal en lo previsto en el artículo 6.1.f) del Reglamento, a cuyo tenor será posible dicho tratamiento si el mismo “es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales”.

Dicha publicación respondería a un interés legítimo del empresario, cual es generar una competitividad sana entre los empleados que ayude a mejorar la productividad general, así como a un interés legítimo de los propios

empleados, que de este modo podrán conocer su propio rendimiento en comparación con el resto de compañeros de la empresa y se garantiza además la transparencia de este dato que tiene su correspondiente repercusión económica.

No obstante la existencia de dicho interés legítimo, la apreciación del mismo requiere, como ya señaló la Sentencia del TJUE de 24 de noviembre de 2011 y el Dictamen 06/2014 sobre el concepto de interés legítimo del responsable del tratamiento de los datos en virtud del artículo 7 de la Directiva 95/46/CE elaborado por el Grupo de Trabajo sobre protección de datos del artículo 29, que se proceda a una ponderación o “prueba de sopesamiento” con los derechos e intereses de los afectados, señalando a estos efectos el citado Dictamen que “es importante destacar el papel especial que las garantías puedan desempeñar para reducir un impacto indebido sobre los interesados y, por tanto, para cambiar el equilibrio de derechos e intereses hasta el punto de que prevalezca el interés legítimo del responsable del tratamiento de datos” citando entre dichas posibles garantías la minimización de datos, las tecnologías de protección de la intimidad, el aumento de la transparencia, el derecho general e incondicional de exclusión voluntaria y la portabilidad de los datos.

En el presente caso se procede a identificar a cada trabajador por su número de matrícula, dato que solo conoce el propio empleado y las personas del Departamento de Recursos Humanos, debiendo adoptarse las medidas organizativas y técnicas necesarias para evitar el acceso al resto de datos personales y la identificación individual de cada trabajador por personas no autorizadas, debiendo quedar suficientemente garantizado el secreto de dichos datos.

Por otro lado, debe quedar garantizado que la publicación se realiza del modo en que resulte menos perjudicial para el interesado. En este sentido, esta Agencia, en relación con la publicidad de la productividad de los funcionarios públicos, ha venido considerando necesario que el acceso a los datos no dé lugar a tratamientos posteriores que puedan resultar contrarios a lo dispuesto en la legislación de protección de datos o genere situaciones en que pueda poner en riesgo los derechos de los empleados, siendo preferible la exposición general de los datos, evitando su publicación en una red, aunque sea privada o su remisión por correo electrónico. En todo caso, la exposición deberá realizarse en un ámbito en el que sólo tienen acceso los propios empleados, evitando de este modo su difusión pública a personas que no forman parte de la correspondiente relación laboral, requisito que parece que se cumple en el presente caso al limitarse la publicación al tablón de anuncios de la Sala en la que se desarrolla la actividad laboral.

En este punto, procede traer a colación lo señalado en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 8 de julio de 2011 (recurso 866/2010):

“Pues bien, respecto al vulneración del deber de secreto, la Agencia concreta como datos divulgados a terceros los correspondientes al nombre, apellido, puesto de trabajo, número de empleado y las circunstancias correspondientes a los objetivos y productividad correspondiente a cada uno de los trabajadores, en el ámbito de un sistema de incentivos a la productividad, que se basa en el cumplimiento de una serie de objetivos. Para ello se elabora con una periodicidad aproximadamente quincenal un informe que se remite a todos los empleados de una zona para su conocimiento, siendo accesible a todos los empleados de una sucursal la información sobre productividad de cualquier empleado de la misma. Se concreta en el informe de actuaciones previas que diariamente, el inicio de la jornada laboral, se realiza una reunión de todo el personal de cada sucursal, en el que se analiza la evolución del cumplimiento de objetivos y se fijan acciones a realizar para su consecución.

Siendo así, la Sala considera que la información remitida respecto a la valoración de la productividad, establecida en un sistema de incentivos por objetivos y circunscrita al ámbito de la zona de trabajo, no puede considerarse como vulneración del deber del secreto pues la consecución de los objetivos y el sistema de incentivos que dimana de la productividad entran dentro de la esfera de las relaciones laborales.

En la sentencia del Tribunal Constitucional 142/93 , a la que se refiere la parte recurrente si bien con número erróneo, se indica " Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último , y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores. " En el presente caso no es exactamente el derecho a la intimidad el que está en juego sino el derecho a la protección de datos, que excede el ámbito estricto de la intimidad personal, pero la sentencia es expresiva respecto a que datos (en el caso de la misma la retribuciones y en este la productividad) están unidos a la esfera de las relaciones laborales de forma que su conocimiento en el ámbito en el que se producen las citadas relaciones y con finalidades que afectan a las mismas no puede considerarse como una vulneración del deber de secreto”.

Por todo ello, el tratamiento objeto de consulta, en cuanto fundamentado en el artículo 6.1.f) del RGPD y previa ponderación de los intereses y derechos afectados, habiéndose adoptado garantías adecuadas, se estima conforme a la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.