



Expediente Nº: E/01168/2016

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos ante la entidad **ABANCA CORPORACION BANCARIA** en virtud de denuncia presentada por la **FEDERACION DE BANCA DA CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA** y teniendo como base los siguientes

HECHOS

PRIMERO: Con fecha 28 de diciembre de 2015, tuvo entrada en esta Agencia escrito de la **FEDERACION DE BANCA DA CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA** (en lo sucesivo la Federación) en el que denuncia (sic) :

PRIMERO: <<1. La denunciada ABANCA mantiene la práctica consciente y reiterada de revelar, mediante correo electrónico, los datos individuales de productividad, cumplimiento de objetivos y cobro de incentivos de unos trabajadores a otros, con la finalidad de fomentar la competencia entre ellos, sin recabar previamente el consentimiento de los afectados.

2. Se señalan, sin ánimo exhaustivo, algunos ejemplos recientes que acreditan la existencia de tal práctica empresarial:

a) En fecha 19 de octubre de 2015, la coordinadora del programa MAS en la zona Lugo Oeste envía un correo electrónico a varios de los gestores incluidos en dicho programa con los datos de cumplimiento de objetivos de la semana anterior, indicando el porcentaje de cumplimiento de cada trabajador identificado con su "nombre y apellidos", en una tabla que la propia coordinadora denomina «el cuadro de la vergüenza» (sic).

b) En fechas 20 y 28 de agosto de 2015, el director de la zona Miñor-Baixo Miño envía sendos correos electrónicos a los trabajadores bajo su dependencia para comunicarles el cumplimiento de objetivos de cada uno de ellos («ranking de gestores individuales»), mediante una tabla en la que figuran identificados con sus nombres y apellidos resaltados en colores verde, ámbar o rojo, en función del grado de cumplimiento.

c) En fecha 22 de junio de 2015, el director comercial de seguros en Vigo envía un correo electrónico a los trabajadores bajo su dependencia para conminarles a hacer un esfuerzo en la suscripción de contratos de seguro, adjuntando una tabla en la que aparecen los nombres y apellidos de cada trabajador junto al número de operaciones que ha realizado y el dato de si tiene o no derecho al correspondiente incentivo salarial.

d) En fecha 24 de marzo de 2015, el director de la zona Vigo Sur envía un correo electrónico a los trabajadores bajo su dependencia para indicar que «la medición de las ventas está tornándose a lo individual», adjuntando una tabla en la que aparecen los nombres y apellidos de cada trabajador junto al número de



operaciones que ha realizado y el dato de si tiene o no derecha al correspondiente incentivo salarial.

SEGUNDO. Revelación de datos relativos a la salud.

*En fecha 4 de septiembre de 2015, el **director de la zona** Miñor-Baixo Miño remite un correo electrónico a un grupo de treinta y cuatro trabajadores bajo su dependencia para solicitarles información sobre otras posibles bajas por incapacidad temporal. Como anexo, envía un listado de dieciocho trabajadores en situación de baja, identificando el puesto de trabajo, categoría profesional, tipo de contrato, edad, motivo de la baja (enfermedad común, accidente de trabajo, maternidad, etc) y fecha de la baja.>>*

SEGUNDO: Tras la recepción de la denuncia la Subdirección General de Inspección de Datos procedió a la realización de actuaciones previas de investigación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, teniendo conocimiento de los siguientes extremos:

Solicitada información a ABANCA, a la que se adjuntaba copia del correo electrónico de fecha **4 se septiembre de 2015**, la entidad manifiesta:

<<1) Dicho requerimiento y la copia del correo electrónico y su anexo que figuran unidos a aquél han causado sorpresa, toda vez que la remisión de ese correo electrónico con la información de carácter personal contenida en el anexo citado, que según resulta de la mencionada copia tuvo lugar el 4 de septiembre de 2015, comportan una actuación que ciertamente es por completo ajena a cualquiera de los procesos o protocolos que ABANCA tiene establecidos para el desarrollo y ejercicio de su actividad. En todo caso, ya se han dado las instrucciones oportunas para que dicha actuación no se repita.

2) Tras recabar internamente información sobre el indicado correo electrónico y las circunstancias de su envío, de dicha información resulta que, en ausencia con motivo de sus vacaciones de la directora titular de la Zona Miñor/Baixo iño (una de las Zonas en que se divide la Red de Oficinas de ABANCA), su sustituto carecía de información actualizada sobre la situación de las plantillas respectivas de las Oficinas integrantes de la Zona en cuestión, por lo que remitió a los directivos responsables de tales Oficinas el correo electrónico de que se trata, con el único y exclusivo propósito de conocer la situación real de cada plantilla y que se pudiera disponer lo necesario para cubrir convenientemente las bajas existentes y garantizar, por ende, el adecuado dimensionamiento de cada una de las plantillas y, en definitiva, el correcto funcionamiento de las Oficinas en cuestión.

3) En consecuencia, el tratamiento de la información sobre bajas laborales contenida en el correo electrónico antes referido se produjo en el ámbito de la gestión de las causas de suspensión de la prestación laboral establecidas en el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (causas recogidas actualmente en el artículo del mismo número del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y se deroga el precedente), y a los efectos de la organización de determinadas Oficinas de ABANCA; por lo que, y sin perjuicio de lo expresado en el anterior apartado 1) del presente escrito, estimamos que dicho tratamiento cabe entenderlo amparado por



tas normas legales que consagran el denominado “poder de dirección” del empresario, esto es el conjunto de facultades derivadas del contrato de trabajo y reconocidas por La Ley, dirigidas a la organización general de la empresa y a la ordenación de las concretas prestaciones de los trabajadores individualmente considerados.>>

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Es competente para resolver la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos, conforme a lo establecido en el artículo 37.d) en relación con el artículo 36, ambos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en lo sucesivo LOPD).

II

El presente procedimiento se inició para determinar las responsabilidades que pudieran resultar del envío de correos electrónicos remitidos por la Coordinador de zona de Lugo y Directores de zona de Vigo Sur y de Miñor-Baixo Miño de ABANCA al que se acompañaron unos listado relativo a los datos individuales de “productividad”, cumplimiento de “objetivos” y cobro de “incentivos”, resultados sobre “ventas” de unos trabajadores respecto a otros.

Asimismo, el Director de Zona de Miñor-Baixo Miño envía un listado de dieciocho trabajadores en situación de baja, identificando el puesto de trabajo, categoría profesional, tipo de contrato, edad, motivo de la baja “enfermedad común, accidente de trabajo, maternidad” y la fecha de la baja. .

La remisión mediante correos electrónicos de los listados referidos, en los que se contienen datos de carácter personal de los afectados de la entidad ABANCA que posibilita el acceso a el nombre y apellidos por parte de todos los destinatarios de los correos en cuestión, lleva a analizar el cumplimiento por parte de ABANCA del deber de secreto establecido en el artículo 10 de LOPD, que dispone lo siguiente:

El artículo 10 de la LOPD dispone:

“El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo”.

El deber de confidencialidad obliga no sólo al responsable del fichero sino a todo aquel que intervenga en cualquier fase del tratamiento. Este deber de secreto comporta que el responsable de los datos almacenados no pueda revelar ni dar a conocer su contenido teniendo el *“deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo”*. Es una exigencia elemental y anterior al propio reconocimiento del derecho fundamental a la libertad informática a que se refiere la Sentencia del Tribunal



Constitucional 292/2000, de 30/11, y por lo que ahora interesa, comporta que los datos tratados no pueden ser conocidos por ninguna persona o entidad ajena fuera de los casos autorizados por la Ley, pues en eso consiste precisamente el secreto.

Este deber de sigilo resulta esencial en las sociedades actuales cada vez más complejas, en las que los avances de la técnica sitúan a la persona en zonas de riesgo para la protección de derechos fundamentales, como la intimidad o el derecho a la protección de los datos que recoge el artículo 18.4 de la Constitución Española. En efecto, este precepto contiene un *“instituto de garantía de los derechos de los ciudadanos que, además, es en sí mismo un derecho o libertad fundamental, el derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de la persona provenientes de un uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos”* (Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, de 30/11). Este derecho fundamental a la protección de datos persigue garantizar a esa persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino que impida que se produzcan situaciones atentatorias con la dignidad de la persona, es decir, el poder de resguardar su vida privada de una publicidad no querida.

En el caso que nos ocupa, se significa que cuestión similar ha sido resuelta por esta Agencia por resoluciones de Archivo

III

Pues bien, en el presente caso los datos contenidos en los correo electrónicos sobre la “productividad”, cumplimiento de “objetivos” y cobro de “incentivos”, resultados de “ventas” pertenecen a la organización administrativa de ABAMNCA formando parte de la “relación laboral” toda vez que la finalidad del tratamiento no ha sobrepasado el ámbito profesional e interno limitado a la zona referidas de Galicia y que los correos recojan indicadores de productividad individualizada, objetivos, “incentivos y “ventas” entra dentro del ámbito de la relación laboral, pues dichos conceptos no puede ser ajeno al marco normativo que determina la actividad laboral y de acicate para el empresario para , un mejor rendimiento profesional.

La Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 6 de julio de 2011, recurso n.º 866/2010, en su Fundamento de Derecho tercero recoge: *“...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....., 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 otra parte, en Sentencia de 4 de abril de 2014 (recurso 528/2012) la Audiencia Nacional resolvió que la exposición a los trabajadores de los motivos de despido de un compañero relacionados con su estado de salud, en el marco de una controversia laboral no vulneraba los artículos 6 y 11 de la LOPD.

A este respecto se pronunció también el Tribunal Supremo, en Sentencia de 30 de junio de 2014, al valorar la prevalencia de la libertad de expresión en el contexto de una situación de crispación y conflictividad laboral que motivó el envío, a la gerencia y a distintas organizaciones involucradas, de una carta en la que un superior jerárquico vertía informaciones sobre varios trabajadores, entendiéndose que la misma se conoció en el ámbito profesional en el que se desenvolvían las partes litigantes y lo que se procuraba mediante la denuncia administrativa que contenía era poner de manifiesto ciertos hechos relacionados con el servicio, para que se adoptaran las medidas pertinentes en orden a su mejor funcionamiento.

IV

Cuestión distinta es el tratamiento llevado a cabo por el Director de la zona Miñor-Baixo Miño en el correo electrónico de 15/09/2015 que incluye un listado de dieciocho trabajadores de ABANCA en el que bajo la denominación de “datos de absentismo” y cita de nombre y apellidos, función, identificación de contrato, edad, se menciona el motivo de baja con las denominaciones “enfermedad común, accidente de trabajo, maternidad “ y la fecha, debiéndose determinarse si dicho tratamiento de dichos términos en el ámbito de la empresa y asociados al trabajador comporta una infracción al deber de secreto de datos especialmente protegidos de salud.

En primer lugar, señalar que como tiene reconocido reiterada Jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, Sentencia de 2 de mayo de 2009, recurso 471/2008, la infracción al “deber de secreto” es una infracción de “resultado” que exige se ponga en conocimiento de terceros información que desconocen, ya que de lo contrario no se da el tipo infractor.

Alega ABANCA que el correo de 15/09/2015 fue remitido a los diferentes directivos de la zona por un trabajador en funciones que suplía a la Directora de Zona Miñor-Baixo Miño por vacaciones con el único y exclusivo propósito de conocer la situación real de la plantilla y, en definitiva, el correcto funcionamiento de las diferentes Oficinas, en cuestión pero, con independencia de ello, la realidad es que las causas de baja de cada uno de los 18 trabajadores no es aventurado afirmar que es conocida por el resto de los afectados al circunscribirse los afectados a la misma zona territorial y de ámbito local



En el presente caso, las causas de baja de absentismo “enfermedad común, accidente de trabajo, maternidad” no puede afirmarse en sentido estricto revelen datos sensibles relativos a una enfermedad específica sino que refieren términos “genéricos”, por otra parte, se insiste, conocidos en el ámbito de los afectados.

A mayor abundamiento, y en base a la alegación de que la acción de la difusión fue ocasionada por un “error humano” de la persona que sustituía a la titular, se trata de una conducta aislada generada por un error humano que comporta la disminución de la culpabilidad, además de que por ABANCA se informa que se han dado las instrucciones al personal a fin de acentuar las precauciones en materia de protección de datos.

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado,

Por la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos,

SE ACUERDA:

1. **PROCEDER AL ARCHIVO** de las presentes actuaciones.
2. **NOTIFICAR** la presente Resolución a **ABANCA CORPORACION BANCARIA**.

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 37 de la LOPD, en la redacción dada por el artículo 82 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la presente Resolución se hará pública, una vez haya sido notificada a los interesados. La publicación se realizará conforme a lo previsto en la Instrucción 1/2004, de 22 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre publicación de sus Resoluciones y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento de desarrollo de la LOPD aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 diciembre.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa (artículo 48.2 de la LOPD), y de conformidad con lo establecido en los artículos 112 y 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, o, directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, según lo previsto en el artículo 46.1 del referido texto legal.

Mar España Martí
Directora de la Agencia Española de Protección de Datos