

- Procedimiento Nº: E/10594/2020

## RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos y teniendo como base los siguientes

### HECHOS

PRIMERO: La reclamación interpuesta por Doña **A.A.A.** (en adelante, el reclamante) tiene entrada con fecha 6 de septiembre de 2020 en la Agencia Española de Protección de Datos. La reclamación se dirige contra el COLEGIO DIOCESANO **\*\*\*COLEGIO.1**, con NIF G05006531 (en adelante, el reclamado).

Los motivos en que basa la reclamación son los siguientes: Le entregaron una carta de despido el día 13 de agosto de 2020; en el momento de entrega se encontraban presentes el Director del Centro mencionado (**B.B.B.**) y el Gestor del mismo: **C.C.C.**; en la carta figuran datos innecesarios, a saber: nombre y apellidos, y cargas familiares de 3 compañeras que desempeñan el mismo puesto y lugar de trabajo, así como, nombre y apellidos de 3 compañeras de otra entidad, COLEGIO DIOCESANO **\*\*\*COLEGIO.2**, de la misma localidad y gestionada por el mismo gestor (**C.C.C.**), en el que figuran nombre y apellidos, y en una de ellas, incluso datos de salud personales: porcentaje discapacidad y posible incapacidad absoluta.

Junto a la reclamación aporta la carta de despido, en la que pormenorizadamente explica el reclamado los motivos que han llevado al despido, a pesar de haberle buscado acomodo en los dos Colegios que tienen, explicando las circunstancias a tener en consideración en la prelación de personas a despedir e indicando las que tienen los compañeros que desempeñan el mismo puesto de trabajo que la reclamante.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 65.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD), con número de referencia E/08307/2020, se dio traslado de dicha reclamación al reclamado, para que procediese a su análisis e informase a esta Agencia en el plazo de un mes, de las acciones llevadas a cabo para adecuarse a los requisitos previstos en la normativa de protección de datos.

El reclamado presentó las siguientes manifestaciones ante la solicitud de información de esta Agencia:

*“En todo momento el Colegio Diocesano **\*\*\*COLEGIO.1**, en esta situación tan excepcional, ha intentado actuar respetando las normativas vigentes, para de esta forma poder garantizar que “el escrito de despido objetivo” contara con la legitimación suficiente para publicar esos datos referidos en la demanda.*

*A este respecto hemos de incluir las bases de legitimación del artículo 6 del RGPD que menciona, que “el tratamiento de los datos será lícito siempre que el responsable del tratamiento lo haga cumpliendo una obligación legal”. En nuestro caso, la obligación legal queda enmarcada en la “regulación del despido objetivo desarrollada en los*

artículos 51, 52 y 53 del vigente Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), por el que es aprobado el texto refundido del estatuto de los trabajadores y en base al cual es obligatorio por Ley y jurisprudencialmente exigido incluir todos estos datos en la carta de despido en casos de despido objetivo, precisamente para evitar la posible indefensión al trabajador despedido, que además, en caso de estar en contra, debe denunciar a los otros compañeros que entienda que tiene menos preferencia que él. (Ver anexo I).

Lo anteriormente descrito implicaría a nuestro entender, que nuestro centro educativo contaba con legitimación suficiente y, consecuentemente, se estaría cumpliendo con el principio de licitud de muestra a la trabajadora de los datos referidos.

2. En el supuesto de ejercicio de los derechos regulados en los artículos 15 a 22 del RGPD, acreditación de la respuesta facilitada al reclamante.

Antes de nada, quisiéramos poner en su conocimiento, que en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD) y de lo articulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, nuestro centro, bajo la supervisión del DPO de la institución “Obispado de **\*\*\*LOCALIDAD.1**” (Ver anexo II), cuenta con un Delegado de Protección de Datos, con email de contacto **\*\*\*EMAIL.1** ante quien, cualquier miembro de la comunidad escolar del centro, puede presentar las reclamaciones de ejercicio de derechos pertinentes. Así mismo hemos de hacer constar que hasta la fecha dicho DPO, no ha recibido reclamación alguna por parte de la demandante.

Atendiendo a las fechas de despido de la demandante (última quincena de agosto) y la fecha de la presentación de la demanda ante la AEPD (06/09/2020). Los responsables del centro Diocesano Pablo VI han mostrado su perplejidad y extrañeza a que la reclamante (así lo confirman los registros de correspondencia) en ningún momento se dirigiera al Delegado de Protección de Datos del Centro, presentando una solicitud de ejercicio de derechos o vulneración de los mismos, y sin embargo acudiera directamente a reclamarlos a la AEPD.

Este hecho ha forzado el incumplimiento de acreditación de una respuesta del centro hacia la reclamante, pues como ya se ha mencionado, hasta la fecha, en ningún momento esta persona ha contactado con el Delegado de Protección de Datos del Centro o persona delegada por él (directores académicos, director general), para que pudiera recoger su reclamación.

3. Informe sobre las causas que han motivado la incidencia que ha originado la reclamación.

Atendiendo a lo expuesto en el Anexo I, en este punto hemos de manifestar la posibilidad de desconocimiento por parte de la reclamante, de lo referido en lo articulado por el Estatuto de los Trabajadores ante un “despido objetivo”, donde en su “art. 53.1, en su apartado a) recoge como un requisito imprescindible para llevar a efecto el despido por causas objetivas la comunicación escrita al trabajador expresando la causa”.

Y en referencia a lo antedicho, el art. 53.4 del mismo ET establece que la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en

*que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.*

*“Por lo tanto, uno de los principales fines de la carta de despido es informar al trabajador de los motivos que han llevado a la empresa a adoptar la decisión de extinguir su contrato de trabajo. Información que debe ser completa y proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas que se invocan como constitutivas del despido objetivo” (así consta, Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2015, recurso nº 1731/2014).*

*En íntima relación se encuentra otro de los fines de la carta de despido objetivo: garantizar el legítimo derecho del trabajador a la defensa de sus intereses y a la impugnación de las causas y circunstancias del despido objetivo.*

*Difícilmente se podrán cumplir estos objetivos si la carta de despido no recoge toda la información sobre los motivos y circunstancias del despido, entre los que se encuentran, como no puede ser de otra forma, las circunstancias que llevan a la dirección empresarial a optar entre unos u otros trabajadores a la hora de extinguir unos u otros contratos. Lo que permite que los trabajadores tengan acceso a dichos datos, a fin de que puedan hacer una valoración más objetiva de las motivaciones del despido, y a que pueden comparar su situación personal con las situaciones personales en las que se encuentran los compañeros, que al igual que él se verían afectados.*

*Por otro lado hemos de hacer notar que la reclamante desconoce que, aunque actualmente no figura como personal laboral del centro, todavía mantiene vigencia el documento de “Confidencialidad” firmado por ella, en el cual se brindaba el acceso a información confidencial del centro y que en ningún caso podría ser revelado a personas ajenas al centro, ya que supondría el incumplimiento del “deber de secreto” contemplado en la misma y firmado por ella, hecho éste que motivaría y podría conducir a las sanciones administrativas, laborales y/o penales correspondientes. Ver Anexo III*

*4. Informe sobre las medidas adoptadas para evitar que se produzcan incidencias similares, fechas de implantación y controles efectuados para comprobar su eficacia.*

*En este punto hemos de manifestar una vez más que el Centro estima que la incidencia que ha provocado el requerimiento de la AEPD, se ha podido deber al desconocimiento por parte de la reclamante de las normativas laborales vigentes, que legitiman al centro dar acceso a estos datos sensibles en estas “situaciones excepcionales”.*

*Así mismo aprovechamos la ocasión para manifestar a la AEPD el compromiso que nuestro centro tiene desde hace años, con el cumplimiento de la protección de datos de carácter personal tanto, en su día, de la Ley 15/1999 y su Real Decreto 1720/2007 de desarrollo, como de la normativa actualmente vigente, esto es el Reglamento Europeo de Protección de Datos y la Ley Orgánica Española de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales. Afirmación que podemos refrendar con los siguientes hechos:*

*a) Desde el curso 2008/2009 nuestro Centro cuenta con los servicios de una empresa externa especializada en la materia para la realización de funciones de asesoría, consultoría y auditoría en materia de protección de datos, conforme a las exigencias del*

RGPD y la LOPDGDD.

b) Dicha empresa a lo largo de estos años ha prestado su ayuda en la elaboración de protocolos y clausulado conforme a lo exigido en el Reglamento Europeo de Protección de Datos y la LOPDGDD. (Ver Anexo IV y Anexo V)

c) Así mismo ha prestado su asesoramiento ante la redacción, y firma, de los compromisos de confidencialidad y anexos de medidas de seguridad. (Ver Anexo VI)

d) De forma bianual desde el año 2009, hasta la actualidad, dicha empresa ha venido realizando auditorías externas que verificaban el cumplimiento de la LOPD 15/1999 y su RD 1720/2007 de desarrollo, concretamente del artículo 96, por parte del centro. (Ver Anexo VII)

e) Anualmente la mencionada empresa viene realizando una actualización y análisis de riesgos de los distintos tratamientos de datos efectuados en el centro. (Ver Anexo VII)

f) Así mismo en los claustros de profesores de inicio de curso se vienen realizando presentaciones/formaciones en lo referente a protección de datos, sobre todo desde la implantación de la nueva ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, en las que contamos con la documentación proporcionada por dicha empresa y la publicada por parte de la AEPD en su página web y en sus manuales para centros educativos. (Ver Anexo VIII)

**TERCERO:** Con fecha 26 de noviembre de 2020, la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos acordó admitir a trámite la reclamación presentada por el reclamante.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### I

En virtud de los poderes que el artículo 58.2 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD), reconoce a cada Autoridad de Control, y según lo establecido en los artículos 47, 48.1, 64.2 y 68.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD), la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos es competente para iniciar y resolver este procedimiento.

El artículo 63.2 de la LOPDGDD determina que: «Los procedimientos tramitados por la Agencia Española de Protección de Datos se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, en la presente ley orgánica, por las disposiciones reglamentarias dictadas en su desarrollo y, en cuanto no las contradigan, con carácter subsidiario, por las normas generales sobre los procedimientos administrativos.»

### II

La reclamación se concreta en que la carta de despido que le entregó la reclamada contenía datos que eran innecesarios, entre los cuales se encontraban las situaciones

personales de seis de sus compañeros.

La carta inicia explicando la situación del Colegio debido a la bajada del número de alumnos de 0 a 3 años, a los que da clase la reclamante, que pasaron de 59 a 28 alumnos inscritos para el curso 2020/2021.

Los artículos 51.1, 52.a), b) y c), y 53.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecen lo siguiente:

*“Artículo 51. Despido colectivo.*

*1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:*

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

*Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*

*Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.*

*El contrato podrá extinguirse:*

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.*
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.*
- c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.*

*Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.*

*Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.*

*1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:*

*a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.*

*b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.*

*Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.*

*c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.”*

### III

El derecho a la protección de datos incide también en el momento de extinción de la relación laboral, pues debe tenerse en cuenta que la carta de despido puede contener datos personales de la persona trabajadora despedida y de terceros (v.gr., compañeros, clientes) siempre que sean adecuados y pertinentes para esa finalidad, y no datos personales superfluos o irrelevantes. La ley exige que la carta de despido contenga los «hechos que lo motivan”.

En este sentido, la adecuación y pertinencia del tratamiento de datos de los compañeros de trabajo de la reclamante, hay que señalar lo que establece el artículo 5 del RGPD:

*“1. Los datos personales serán:*

*a) tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado («licitud, lealtad y transparencia»);*

*b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el artículo 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales («limitación de la finalidad»);*

*c) adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»);*

*d) exactos y, si fuera necesario, actualizados; se adoptarán todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación los datos personales que sean inexactos con respecto a los fines para los que se tratan («exactitud»);*

*e) mantenidos de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento de los datos personales; los datos personales podrán conservarse durante períodos más largos siempre que se traten exclusivamente con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos, de conformidad con el artículo 89, apartado 1, sin perjuicio de la aplicación de las medidas técnicas y organizativas apropiadas que impone el presente Reglamento a fin de proteger los derechos y libertades del interesado («limitación del plazo de conservación»);*

*f) tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas («integridad y confidencialidad»).*

En el supuesto objeto de reclamación, el reclamado ha tratado los datos de la reclamante y de terceros necesarios (sus compañeros de trabajo) con la legitimación establecida en el artículo 6 del RGPD, y además ha cumplido los principios de transparencia: facilitando todos los datos necesarios a la reclamante para su defensa en Tribunales si lo considerase necesario; ha indicado los datos mínimos que justifican el despido de la reclamante y no de sus compañeros, señalando esos datos: discapacidad, antigüedad, cargas familiares, responsabilidades superiores en el Centro; garantizando la confidencialidad de la reclamante, ya que de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la LOPDGDD la obligación de confidencialidad se mantendrá aun cuando hubiese finalizado la relación del obligado con el responsable o encargado del tratamiento.

#### IV

Por lo tanto, se ha acreditado que la actuación del reclamado como entidad responsable del tratamiento, ha sido acorde con la normativa sobre protección de datos personales analizada en los párrafos anteriores.

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado, por la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos, SE ACUERDA:

PRIMERO: PROCEDER AL ARCHIVO de las presentes actuaciones.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución al reclamante y reclamado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la LOPDGDD, la presente Resolución se hará pública una vez haya sido notificada a los interesados.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa según lo preceptuado por el art. 114.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo



Común de las Administraciones Públicas, y de conformidad con lo establecido en los arts. 112 y 123 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, 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 de la referida Ley.

940-0419

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