

# EJECUTIVO

REVISTA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS

Pº Sta. Mª de la Cabeza, 42 - 1º  
28045 MADRID  
Telf.: 91 539 28 50 - Fax: 91 467 37 16  
e-mail: sectorejecutivo@telefonica.net  
www.sector-ejecutivo.com

## editor-director

Juan M. Comas

## redacción

Sergio Gallego  
Alberto García  
Arturo Díaz  
Rosa Monedero  
Miguel A. Gallego  
Patricia Martín  
Sergio Checa  
Leire Mayo  
Lucas Lanuza  
Juan Miguel C. García

## colaboradores

José Antonio Fernández Cuesta  
Pilar Ferrer  
Toni Travería  
José Luis Guerrero  
*Corresponsal en Castilla-León*  
Belén Yuste  
Sonnia L. Rivas  
*Sección de Cultura*

## director expansión

Manuel Romero

## fotografía

Ricardo Domingo  
Miguel A. Muñoz

## suscripciones

Telf.: 91 539 28 50

## publicidad

Sector Ejecutivo  
Susana Gallego  
Telf.: 91 539 28 50 - Fax: 91 467 37 16  
y  
Promedia Servicios Publicitarios  
Telf.: 91 730 82 15

## consejo editorial

Francisco Abril,  
*Licenciado en Derecho*  
María Teresa Estevan Bolea  
*directora general de Sitesa Ingenieros*  
Juan E. Iranzo,  
*director general del Instituto de Estudios Económicos*  
Ángel Lozano,  
*presidente de Redur*  
Manuel Palma,  
*presidente del Grupo Palma*  
Ángel Partearroyo,  
*presidente de Arevac*  
F. Javier Saguar Quer,  
*Abogado*

Distribuido por COEDIS S. A.  
08750 Molins de Rei - BARCELONA

Depósito Legal: M - 11978 - 1997  
ISSN: 1137 - 5949

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación sin autorización escrita del editor.



José García Berzosa,  
Socio titular de García  
Berzosa Abogados

## Protección de datos de carácter personal

La *intimidad* protege la esfera en que se desarrollan las facetas más reservadas de la vida de la persona, mientras que la *privacidad* constituye un conjunto, más amplio, de facetas de su personalidad que, aisladamente consideradas pueden carecer de significación intrínseca, pero que, coherentemente enlazadas entre sí, arrojan un retrato de la personalidad del individuo que éste tiene Derecho a mantener reservado. Así adquiere sentido la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, cuyo Real Decreto que aprueba el Reglamento de Desarrollo de dicha Ley, entró en vigor hace escasamente un mes, el 19 de Abril del año en curso. Esto supone un punto muy importante en la regulación normativa de una materia tan sensible como es la *tutela del derecho fundamental a la protección de datos personales*.

Dentro de este Real Decreto, es necesario destacar la inscripción en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) de un fichero de los trabajadores de una empresa, siendo esta inscripción un presupuesto previo para la legalidad del tratamiento de datos personales, cuya implantación va a suponer a las empresas, a mi juicio, un importante esfuerzo, pero que una vez implantado resultará beneficioso para aquellas en términos de seguridad y eficacia.

Pero es necesario aclarar que los datos incorporados a los ficheros de la empresa deben de ser únicamente aquellos que resulten *adecuados, pertinentes y no excesivos* para la formalización, desarrollo y cumplimiento de la relación laboral, es decir, para la gestión de recursos humanos, pago de nóminas, gestión de seguros sociales... Pero, ¿qué datos podemos solicitar de un trabajador nuestro cuando es menor de edad?. La respuesta a esta pregunta se encuentra íntimamente ligada al consentimiento necesario que se debe de obtener del trabajador para recabar sus datos. En líneas generales, este consentimiento no será necesario cuando entre el empresario y el trabajador obre un contrato de una relación profesional entre ambos cuyo cumplimiento haga necesario el tratamiento. No necesitará su consentimiento, cuando sean para tratar sus datos en la relación laboral, cederlos a terceros cuando dicha cesión vaya impuesta por Ley o para gestionar nóminas, seguros sociales o deba de comunicar los datos a la Agencia Tributaria. Ahora bien, se introduce una especialidad para el caso de tratar los datos de los menores de edad que se hallen trabajando, es decir, menores pero con 16 años cumplidos, y es que sin consentimiento de sus representantes legales, *se prohíbe expresamente al empresario recabar del menor datos relativos a los demás miembros del grupo familiar, como los que se refieran a la actividad profesional, información económica o posición social de sus padres o tutores*.

Principio de suma importancia que rige el Real Decreto comentado, es el de información. Antes de recabar los datos de un trabajador en el ámbito de la relación laboral, el empleador debe de informarle acerca de la incorporación de éstos a un fichero del que la empresa es responsable, acerca de la finalidad del tratamiento, cesiones de datos previstas, derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, y cuando puede ejercitar tales derechos, en el caso de menores, en un lenguaje comprensible y con indicación de la prohibición referida en líneas anteriores. Dicha información, debe de darse de tal forma que se cree prueba de haberlo hecho y se pueda conservar ese medio probatorio, puesto que la carga de la prueba del cumplimiento de dicho deber de información recae sobre el propio empresario, siendo responsabilidad de éste atestiguar mediante un modo fehaciente que el deber de información ha sido cumplido.

Se da con mucha frecuencia, el caso de que el empleador externalice servicios como los de gestión de nóminas, contabilidad, asesoramiento laboral, etc, siendo el despacho contratado quien deba de tener acceso a los datos de los trabajadores. Tras la lectura de lo ya manifestado, estaríamos en una situación ilícita ya que el trabajador contratado con la empresa y no con un despacho externo, por lo que este último no podría tratar los datos de un trabajador al no tener su consentimiento u obrar una relación laboral entre ambos, es por esto, por lo que es necesario que el empresario que quiera externalizar un servicio que deba tratar con los datos personales de sus trabajadores deba firmar el denominado *contrato de acceso de datos*, en el que debe constar que los datos únicamente serán tratados por el tercero para la finalidad con los que se los han entregado, conforme a las instrucciones dadas por el empresario, no podrá comunicarlos a terceros sin la autorización de la empresa, debe de cumplir con las medidas de seguridad exigidas y destruir o devolver al empresario los datos una vez finalizada la prestación de servicios para la que fue contratado.

En definitiva, el Real Decreto recientemente aprobado, era una norma necesaria, puesto que deroga una legislación desfasada y caduca, surgida al amparo de una ley del 92 y que cumple taxativamente con los principios de calidad, consentimiento e información, vitales en esta materia.