

¿Puede el empresario conservar de forma indefinida los datos de sus trabajadores?

Encontramos ocasiones en las que la aplicación de los Principios recogidos en la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos) pueden chocar con preceptos de otras Leyes.

Una de las posibles incompatibilidades es la referida al tiempo que el empresario ha de conservar la información relativa a los datos de su plantilla de trabajadores, habida cuenta de la posible infracción del art. 4 de la LOPD, por una parte, y la obligación de conservación que le impone la Ley General Tributaria, por otra.

En principio, pudiera parecer que existe una incompatibilidad entre la LOPD y leyes como la Tributaria o la de Prevención de Riesgos Laborales. En efecto: uno de los principios más básicos en materia de Protección de Datos es la obligación de cancelar la información que dispone el Responsable del Fichero (empresa) cuando la finalidad para la cual fue recabada desaparezca. Es uno de los aspectos sobre los que se vertebra el llamado “Principio de Calidad de los Datos”, y también uno de los más criticados de la LOPD, en cuanto impone unas obligaciones de control y de actualización de la información que en su tenor literal resulta casi imposible cumplir. También existen leyes que obligan al empresario a retener cierta información por distintas razones (obligaciones fiscales, prescripción de acciones civiles o mercantiles, etc). Así, de la lectura del art. 111 de la Ley General Tributaria se puede deducir que el empresario ha de conservar cierta información, en particular, la que posee “trascendencia tributaria”:

“toda persona natural o jurídica, pública o privada, estará obligada a proporcionar a la Administración tributaria toda clase de datos, informes o antecedentes con trascendencia tributaria, deducidos de sus relaciones económicas, profesionales o financieras con otras personas”

De lo anterior se desprende que la obligación de cancelar los datos cuando la finalidad haya desaparecido, recogido en la LOPD, ha de entenderse en todo momento a salvo de las otras obligaciones que algunas leyes imponen al empresario.

Como sucede en la mayoría de los casos, será el supuesto concreto el que nos indicará durante cuánto tiempo ha de conservarse –o no- una determinada información. Siempre y cuando no exista ninguna obligación de retención, primará el Principio de Calidad de los Datos citado anteriormente, y será necesario su cancelación o borrado total de la base de datos del Responsable del Fichero. Si por el contrario nos encontramos disposiciones con rango de ley que obligan al mismo Responsable a retener la información, la solución será el bloqueo de la información de la base de datos originaria del fichero (ej., fichero “personal”) y la conservación en otro fichero a los efectos de una posible reclamación de la Administración o de la Justicia, y siempre durante el periodo de tiempo señalado en la Ley. Cumplido el mismo, se procederá a su borrado total.

En la mayoría de las ocasiones habrá que acudir al período de prescripción de las acciones recogidos en normas con rango de Ley. Así, a título de ejemplo, podría considerarse que el bloqueo del fichero “personal” de una determinada empresa habrá de efectuarse durante los plazos de prescripción de las acciones derivadas de la relación jurídica que funda el tratamiento, en los términos previstos por la legislación civil o mercantil que resulte de aplicación, así como el plazo de cuatro años en el que prescriben las deudas tributarias en cuanto los datos puedan revestir esa “trascendencia fiscal” antes citada. Esta solución es congruente con el plazo de prescripción recogido en la Ley 1/98, de Derechos y Garantías de los Contribuyentes, donde en su artículo 24 se recoge la prescripción de ciertos derechos y acciones (en especial, la de exigir el pago de las deudas tributarias liquidadas).

Asimismo, la solución es congruente con lo especificado en el art. 16 de la LOPD: “la cancelación dará lugar al bloqueo de los datos, conservándose únicamente a disposición de las Administraciones Públicas, Jueces y Tribunales, para la atención de las posibles responsabilidades nacidas del tratamiento, durante el plazo de prescripción de éstas. Cumplido el citado plazo deberá procederse a la supresión”.

En relación con lo anterior, cabe reseñar que en algunas ocasiones, por razón del software utilizado o por razones análogas que tengan relación con el tratamiento de datos, el Responsable del Fichero no tiene posibilidad alguna de cancelar la información de la que es responsable. No sería la primera vez que desconociéramos el procedimiento

de “borrado” de un determinado software de gestión, o que el mismo programa no viniera preparado para ello, por tratarse de versiones inacabadas (versiones beta o alpha). La solución para cumplir con la LOPD, y no infringir su art. 4 la encontramos en el vigente –en cuanto no se oponga a la LOPD- Real Decreto 1332/1994, en su art. 16: “En los casos en que siendo procedente la cancelación de los datos, no sea posible su extinción física, tanto por razones técnicas como por causa del procedimiento o soporte utilizado, el responsable del fichero procederá al bloqueo de los datos, con el fin de impedir su ulterior proceso o utilización”.

Como vemos, si existe la obligación de conservar los datos porque alguna Ley lo exija, o no podamos cancelar la información por razones técnicas, la solución es la misma: el bloqueo del fichero.

ALFONSO VILLAHERMOSA IGLESIAS

info@legaltech.es