European Journal of Privacy Law & Technologies



2019/1

G. Giappichelli Editore

European Journal of Privacy Law & Technologies

Directed by Lucilla Gatt

2019/1

G. Giappichelli Editore

European Journal of Privacy Law & Technologies
On line journal
Italian R.O.C. n. 25223

G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100
http://www.giappichelli.it



The Journal is one of the results of the European project TAtoDPR (Training Activities to Implement the Data Protection Reform) that has received funding from the European Union's within the REC (Rights, Equality and Citizenship) Programme, under Grant Agreement No. 769191.

The contents of this Journal represent the views of the author only and are his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

Published Online by G. Giappichelli in June 2019
www.ejplt.tatodpr.eu

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

SENTENCIA WORTEN Y ACT, C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355

Adrián Palma Ortigosa

Hechos: Tras unas actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo portuguesa, esta última decide imponer a la empresa supervisada una sanción administrativa al considerar que dicha empresa debería de haber concedido en el momento solicitado por la Inspección de Trabajo una serie de datos referidos a los horarios de los trabajadores de entrada y salida. Esta sanción fue recurrida por la empresa, el tribunal que conoció del asunto decidió plantear cuestión prejudicial ante el TJUE para valorar si una norma que obliga a otorgar el registro de los horarios de los trabajadores en el instante que lo solicita la autoridad laboral es conforme o no a la Directiva 96/45. Concretamente en lo referido a la licitud del tratamiento. Hay que señalar que, si bien el tribunal nacional no plantea correctamente las cuestiones prejudiciales, el TJUE las reorienta.

Cuestiones claves del asunto.

A) Concepto de dato personal y tratamiento:

Los datos que figuran en un registro del tiempo de trabajo donde se incluyen los períodos de trabajo diario y a los períodos de descanso de cada trabajador, constituyen *datos personales* en el sentido del artículo 2, letra a), de la Directiva 95/46, dado que se trata de información sobre una persona física identificada o identificable. (FJ 19). A su vez, la recogida, registro, organización, conservación, consulta y utilización de tales datos por el empleador, así como su transmisión por este último en favor de las autoridades nacionales competentes en materia de supervisión de las condiciones de trabajo, revisten, el carácter de *tratamiento de datos personales*. (FJ 20)

B) Sobre La licitud del registro de horarios

El TJUE considera que el tratamiento de datos personales analizado, esto es, el registro de horarios, es totalmente lícito, y ello es así porque dicho

tratamiento se recaba con el fin de cumplir con la normativa sobre las condiciones de trabajo, resultando ser dicho tratamiento necesario tanto para el cumplimiento de las obligaciones jurídicas a las que está sujeto el empleador en esta materia , como para la ejecución de las misiones de control confiadas a la Inspección de Trabajo en la supervisión de las condiciones de trabajo. (FJ 35 y 34).

C) Obligación de proporcionar a la autoridad el acceso inmediato al registro

Por último, el TJUE considera que la obligación de proporcionar a la inspección de trabajo el registro inmediato se desprende del Art 7 de la Directiva, ello es así debido a que esta obligación puede resultar necesaria, en los términos descritos en dicho precepto, para contribuir a una aplicación más eficaz de la normativa en materia de condiciones de trabajo (FJ 37). Evitándose con ello además, que el empleador pueda alterar los datos del registro entre el momento de la inspección y aquel en que finalmente se facilitan los datos. (FJ 41)

Decisión Final: El TJUE señala por tanto que, los artículos referidos a los principios del tratamiento Art 6.1 b) y c), así como a la licitud de dicho tratamiento (Art 7c y e), no se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal que impone al empleador la obligación de poner a disposición de la autoridad nacional competente el registro del tiempo de trabajo con el fin de supervisar las condiciones de trabajo.

Debiendo permitirse la consulta inmediata de dicho registro, siempre que esta obligación ***sea necesaria*** para el ejercicio por esta autoridad de la misión de supervisión que le incumbe en relación con la normativa sobre condiciones de trabajo y, especialmente, de la relativa al tiempo de trabajo.

Artículos implicados del REPD: Art 6.e) (licitud del tratamiento), Art 88. (Tratamiento en el ámbito laboral. Art 4.1) y 2) Concepto de dato y de tratamiento

Apartado concreto del Temario: 1.3.2, 1.2.2