



Carmen Perona
Abogada
de CCOO

consultas jurídicas

■ ¿Cómo se actúa ante el tratamiento de los datos necesarios para el reconocimiento de los alumnos de un determinado centro universitario a través de programas de reconocimiento facial, que se utilizarán para el control de su asistencia a las clases?

El tratamiento de los datos de reconocimiento facial de los alumnos de los centros universitarios para el control de su asistencia a las clases y de su efectiva participación en las pruebas que se desarrollen en el centro, guarda más relación con el uso de la huella digital para el control del acceso de los alumnos a un determinado centro escolar que con el control del cumplimiento de la jornada laboral por los trabajadores. Ambos supuestos ya han sido analizados por la Agencia de Protección de Datos en atención a la naturaleza del vínculo jurídico existente en uno y otro supuesto y la situación del colectivo afectado frente al responsable del fichero.

En este sentido, se aprecian suficientes similitudes entre este supuesto y el ahora analizado que lleva a considerar que la finalidad de control de asistencia podría lograrse igualmente a través de otros mecanismos, habitualmente utilizados hasta la fecha, que garanticen una mayor seguridad en el logro del objetivo sin necesidad de exigir el tratamiento del dato de la huella digital. Además, dichos mecanismos son menos seguros que los que pretenden implantarse, por cuanto es posible el establecimiento de medidas más seguras de control que impidan la vulneración de los controles sin necesidad de por ello proceder al tratamiento de los datos de reconocimiento facial de los alumnos, con los consiguientes riesgos que ello pudiera aparejar.



Del mismo modo, el hecho de que la medida haya sido acogida por los alumnos en relación con la prueba piloto realizada no supone en ningún caso que por ello se legitime el tratamiento de los datos. Como se ha indicado, dicho tratamiento vulnera, a nuestro juicio, el principio de proporcionalidad y, además, genera unos riesgos innecesarios derivados del propio tratamiento de los datos que no se concilian fácilmente con las normas reguladoras del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

■ En caso de controversia, ¿qué prevalece a la hora de su aplicación, la reforma laboral o el convenio colectivo?

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) número 210/1990, de 20 de diciembre de 1990, señala que "el convenio colectivo no es fuente única de las condiciones de trabajo ni excluye el legítimo ejercicio del poder legislativo". A continuación reconoce la primacía de la Ley sobre el convenio colectivo "incluso respecto de convenios colectivos en curso de aplicación al tiempo de promulgarse la norma". También especifica que el convenio colectivo "tiene un marco de aplicación limita-

da, mientras que el legislador ha de proveer con carácter general, y partiendo de las circunstancias cambiantes puede modificar lo que estime responde a la atención de los intereses generales. El respeto de la Ley y de los derechos de los demás, fundamento del orden político y de la paz social según el artículo 10.1 C. E., se impone también a la negociación colectiva".

Concluye así la sentencia que "quien alegue y acredite que una Ley, dictada vigente el convenio colectivo, provoca un cambio absoluto y radical de las circunstancias, podría pedir la rescisión del convenio, pero en ningún caso pretender, con amparo en el artículo 37.1 C. E., la postergación de la plena efectividad de la norma legal, contrariando así lo en ella decidido respecto a su aplicación en el tiempo".

Por su parte, en la STC 280/2006, de 9 de octubre, se indica que "el convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución".

En la sentencia 92/1994, de 21 de marzo, el Tribunal Constitucional argumenta que los convenios deben aplicarse, en efecto, pero sin perjuicio del principio de jerarquía normativa. Así, todo convenio colectivo ha de someterse y adecuarse a las normas legales imperativas, "ya que la fuerza vinculante de lo pactado y la autonomía colectiva no excluyen la subordinación de los convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico [SSTC 58/1985, 177/1988, 171/1989, 210/1990 y 145/1991]".

A título de ejemplo, nos encontramos con el V Convenio Colectivo General de la Construcción, respecto a la regulación del contrato de formación y aprendizaje. Al respecto, se puede decir que en esa relación existe numerosa jurisprudencia constitucional que insiste en la preeminencia de la ley sobre el convenio.