

## Versión anonimizada

Traducción

C-312/24 - 1

Asunto C-312/24 [Darashev] <sup>i</sup>

### Petición de decisión prejudicial

**Fecha de presentación:**

29 de abril de 2024

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Sofiyski rayonen sad (Tribunal de Primera Instancia de Sofía, Bulgaria)

**Fecha de la resolución de remisión:**

30 de enero de 2024

**Parte demandante:**

CL

**Parte demandada:**

Prokuratura na Republika Balgaria

---

### RESOLUCIÓN

[...] [*omissis*]

El **SOFIYSKI RAYONEN SAD, GRAZHANSKO OTDELENIE** (Tribunal de Primera Instancia de Sofía, Sección de lo civil) [...] [*omissis*] en audiencia pública celebrada el 30 de enero de 2024 [...] [*omissis*]

[...] [*omissis*]

Asunto civil n.º **20211110120709** [...] [*omissis*],

ha tenido en cuenta los siguientes extremos al tomar su decisión:

<sup>i</sup> La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

**Se trata de un procedimiento con arreglo al artículo 2[67]TFUE, párrafo primero, y al capítulo 55 de la GPK [Grazhdanski protsesualen kodeks (Código de Enjuiciamiento Civil)] (Peticiónes de decisión prejudicial)**

El procedimiento se incoó a raíz de una demanda presentada por CL, [...] [omissis] municipio de Kazitchene, [...] [omissis] **contra** la PROKURATURA NA REPUBLIKA BALGARIA (PRB, Ministerio Fiscal de la República de Bulgaria), en la que se solicitaba que se condenara a la demandada, **sobre la base del artículo 2, apartado 1, puntos 2 y 3, de la Zakon za otgovornostta na darzhavata i obshtinite za vredi (Ley sobre la responsabilidad del Estado y de los municipios por daños y perjuicios, de forma abreviada: Ley de Responsabilidad del Estado o ZODOV)** al pago de la cantidad de 6 000,00 BGN en concepto de reparación de los daños morales sufridos como consecuencia de los actos cometidos contra el demandante durante la fase de investigación [...] [omissis] y sus consecuencias.

En el escrito de demanda se indica que el demandante tenía la condición de sospechoso, pero que no había sido acusado formalmente [en el original: ne e bil privlechen kato obvinyaem). Había sido informado de que era «una persona con un papel poco claro». Permaneció detenido durante 24 horas. Posteriormente, se suspendió la investigación, porque no se había identificado al autor (artículo 244, apartado 1, punto 2, de la NPK — Nakazatelno-protsesualen kodeks [Código de Enjuiciamiento Criminal]). En el período posterior a la conclusión definitiva de la investigación, no pudo ascender en la jerarquía (Ministerstvo na vatreshnite raboti — Ministerio del Interior) al haber tenido la condición de sospechoso. Sufrió daños morales como consecuencia de los siguientes actos: **1)** fue detenido durante un período de 24 horas; **2)** la detención tuvo lugar delante de todos sus colegas y empleados de su oficina; **3)** no recibió ninguna información de porqué se inició la investigación, de que podía reunirse con un abogado o ponerse en contacto con familiares y se le confiscó el teléfono; **4)** se adoptaron medidas de investigación contra él, dos tipos diferentes de registro (en el original: obisk, pretarsvane), rueda de identificación, pero no tenía la condición de acusado y no fue condenado por un delito; **5)** como empleado del Ministerio del Interior (MVR), se le denegó el nombramiento para puestos superiores en el período de 2016 a 2022, ya que había tenido la condición de sospechoso en la investigación antes mencionada. En cuanto a los actos descritos en los apartados 1 a 4, alega que el daño se produjo durante el período de siete meses posterior a las medidas de investigación adoptadas en su contra en el procedimiento penal citado. En particular, solicita su eliminación de la base de datos en la que figura como sospechoso.

El demandado, el MINISTERIO FISCAL DE LA REPÚBLICA DE BULGARIA, se opone a la demanda en su totalidad tanto en cuanto al fondo como a la cuantía.

La petición de decisión prejudicial versa sobre la forma en que debe tratarse la información (recogida, almacenamiento y supresión) sobre personas que tienen la condición de sospechosas en un proceso penal cuando las autoridades de investigación forman parte de la estructura organizativa del empleador para el que

trabaja el sospechoso. La petición se refiere a la información que el empleador puede recoger, almacenar o suprimir cuando otras de sus unidades organizativas llevan a cabo investigaciones contra su empleado. Mediante la petición de decisión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea aclarar la interpretación del «derecho al olvido» en los casos en que la información recogida figura en el expediente personal del empleado que trabaja en una unidad organizativa de un empleador, cuando esa misma información fue recogida en un procedimiento penal instruido por otra unidad organizativa del empleador, siendo esa otra unidad organizativa la autoridad de investigación en el procedimiento penal. ¿Puede un empleador que dispone de unidades organizativas que llevan a cabo actividades de investigación denegar a un empleado la promoción profesional por el mero hecho de ser sospechoso en un procedimiento penal pendiente cuyas actividades de investigación son llevadas a cabo por otra unidad organizativa del empleador? ¿Puede un empleador que tiene una Dirección especial que lleva a cabo investigaciones en un procedimiento penal denegar la promoción profesional a un empleado que trabaja en otra Dirección por el hecho de que dicho empleado es sospechoso o tiene la condición de acusado/encausado en un procedimiento penal instruido por otra unidad organizativa del empleador?

### PARTES DEL LITIGIO

**Demandante:** CL, [...] [omissis] municipio de Kazitchene, [...] [omissis]

**Demandado:** MINISTERIO FISCAL DE LA REPÚBLICA DE BULARIA (PRB), ciudad de Sofía [...] [omissis]

### HECHOS

Es pacífico entre las partes que el 1 de marzo de 2016 se inició una investigación [...] [omissis] por la comisión de una infracción penal: Robo en complicidad con otras personas, delito contemplado en el artículo 198, apartado 1, en relación con el artículo 20, apartados 2 y 1, del NK [Nakazatelen kodeks (Código Penal)]. La investigación se llevó a cabo contra un autor desconocido. Es pacífico entre las partes que, entre 2012 y 2023, el demandante ocupó diversos puestos como agente de policía en el Ministerio del Interior (MVR) en diferentes direcciones: Dirección General de Policía de Seguridad y Dirección General de Policía Nacional.

El 17 de mayo de 2016, se celebró una reunión general de todos los agentes de policía presentes en la unidad en la que trabaja el demandante. A dicha reunión general habrían asistido el jefe de la sección, un representante de la Dirección de Seguridad Interna del MVR, un fiscal de la SGP [Sofiyska gradska prokuratura (Fiscalía de la ciudad de Sofía)] y un investigador. Consta acreditado que, en dicha reunión, el demandante fue detenido delante de todos los presentes y tuvo que entregar su placa, su arma y su tarjeta de servicio.

Consta acreditado que el demandante fue detenido el 17 de mayo de 2016 durante un período de 24 horas. La Dirección de Seguridad Interna del MVR emitió una orden de detención contra él. Dicha orden se emitió sobre la base del artículo 72,

apartado 1, punto 1, de la ZMVR [Zakon za ministerstvoto na vatreshnite raboti (Ley del Ministerio del Interior)] (persona sobre la que existe información de que ha cometido un delito). En la orden de detención se indicaba que la persona debía ser detenida porque el 1 de marzo de 2016 había sustraído, en calidad de cómplice, bienes muebles pertenecientes a otra persona con la intención de apropiárselos por la fuerza, lo que constituye un delito tipificado en el artículo 198, apartado 1, en relación con el artículo 20, apartados 2 y 1, del NK.

Ha quedado acreditado que el demandante fue puesto en libertad después de esas 24 horas. Es pacífico que el demandante no fue acusado formalmente ni imputado. Fue registrado durante la investigación, concretamente en el transcurso de un registro y una incautación. Se llevó a cabo un registro en su domicilio. El demandante participó en una rueda de identificación en la que las víctimas no le identificaron como autor de los hechos. Se le tomaron las huellas dactilares en su condición de sospechoso. Se constató que en las pertenencias de las víctimas no había huellas del demandante. Es pacífico que el registro y la incautación se llevaron a cabo con la autorización previa de un tribunal. Las partes están de acuerdo en que la investigación se suspendió porque no se pudo identificar al autor.

Durante el procedimiento, se ha comprobado que el demandante se reincorporó a sus funciones en el sistema del MVR. Participó en procedimientos de selección para la promoción a puestos en otras unidades, departamentos y direcciones dentro del sistema del MVR. La razón principal por la que no fue nombrado para otro puesto fue que había sido detenido como sospechoso en la investigación antes mencionada. El expediente personal del demandante y los archivos del MVR contienen información de que el demandante fue detenido y que se llevaron a cabo medidas de investigación (registro, incautación, rueda de identificación) contra él como sospechoso. La razón por la que el demandante no fue ascendido o trasladado a otros puestos fue su implicación como sospechoso en el delito contemplado en el artículo 198, apartado 1, del NK, robo, en la investigación mencionada.

Alega que sufrió daños morales por haber sido detenido delante de sus compañeros, concretamente por la humillación de haber sido detenido como empleado con gran antigüedad del MVR por un delito del que no se ha acreditado que él hubiera cometido. En su opinión, sufrió daños porque no se le facilitó ninguna información sobre su detención: ni abogado, ni llamada telefónica a su familia, ni motivo de la detención. Considera que esta detención ha constituido un obstáculo para su progreso y desarrollo profesional. Su empleador, que llevó a cabo la detención, conserva una base de datos sobre esta investigación y se niega a eliminarla o suprimirla. Independientemente de ello, el nombre del demandante figura como sospechoso en la investigación, lo que le impide seguir progresando.

**JURISPRUDENCIA DEL VARHOVEN KASATSIONEN SAD NA  
REPUBLICA BALKARIA (TRIBUNAL SUPREMO DE LA REPÚBLICA  
DE BULKARIA; en lo sucesivo, «VKS»)**

Según la jurisprudencia del VKS, una persona que haya sido relacionada con un delito, pero que no haya sido acusada formalmente tiene derecho a una indemnización si se archiva el procedimiento penal. La indemnización se fija de conformidad con la ZODOV. La persona también puede reclamar una indemnización por el período anterior a ser sospechosa si era la única persona que podía haber cometido el delito cuando se inició un procedimiento penal contra un autor desconocido. El demandado en este procedimiento es el Ministerio Fiscal, ya que se trata de una investigación.

### **MOTIVOS POR LOS QUE EL TRIBUNAL CONSIDERA QUE LA PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL ES PERTINENTE PARA LA CORRECTA RESOLUCIÓN DEL ASUNTO**

El Código de Enjuiciamiento Criminal búlgaro (NPK) no contempla la figura jurídica del sospechoso en el proceso penal. Según la sentencia en el asunto **C-209/22**, el sospechoso tiene derechos en virtud de la *Directiva 2013/48/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2013, sobre el derecho a la asistencia de letrado en los procesos penales y en los procedimientos relativos a la orden de detención europea, y sobre el derecho a que se informe a un tercero en el momento de la privación de libertad y a comunicarse con terceros y con autoridades consulares durante la privación de libertad*, con la salvedad de que dicha asistencia de letrado solo es necesaria si la citada persona puede ejercer de forma práctica y efectiva sus derechos de defensa.

El demandante en el presente procedimiento tenía la plena condición de sospechoso en la citada investigación, extremo que no discuten las partes. Sin embargo, tras la práctica de las pruebas, no fue acusado formalmente y el proceso penal contra él se encuentra suspendido desde 2016, al no haberse identificado al autor de los hechos.

El demandante alega que tiene derecho a una indemnización por su detención si es sospechoso, pero no se ha demostrado su participación en un delito. Solicita una indemnización por los siguientes motivos: 1) su detención tuvo lugar delante de un grupo de compañeros en su oficina; 2) su condición de sospechoso ha constituido un obstáculo para su promoción profesional en el sistema organizativo del MVR; 3) se le privó del acceso a información en el transcurso de la detención: una conversación con su familia o con su abogado, para que pudiera saber por qué había sido detenido.

El MVR es una autoridad administrativa única responsable del mantenimiento del orden público. Consta de varias direcciones, correspondiendo a la Dirección General de Policía Nacional y a la Dirección General de Policía de Seguridad las medidas de protección del orden público.

Por su parte, los empleados del MVR pueden ser sospechosos, acusados o encausados. Las investigaciones contra los empleados del MVR son llevadas a cabo por la Dirección de Seguridad Interna, independientemente del delito de que

se trate. Esta Dirección toma medidas para investigar los delitos de los que se tiene información que fueron cometidos por personal del MVR. Un agente de policía judicial de la Dirección de Seguridad Interna puede iniciar una investigación contra un empleado de otra Dirección del MVR. Los empleados de la Dirección de Seguridad Interna llevan a cabo medidas de investigación, tales como registros, incautaciones, interrogatorios de testigos, acusaciones formales, revelación de expedientes de investigación, etc.

Como autoridad administrativa única, el MVR es el empleador de todo el personal que trabaja para este Ministerio. Cada Dirección guarda información sobre sus empleados y la almacena en su expediente personal. Cuando se participa en un procedimiento de selección para ascensos y traslados, se solicita el expediente personal y se pide información sobre cómo ha desempeñado sus funciones, si alguna vez ha sido sospechoso, acusado o encausado, o si ha infringido la disciplina laboral o el orden público.

Por otra parte, la Dirección de Seguridad Interna es una unidad organizativa del MVR que toma medidas para investigar delitos que se cree que han sido cometidos por empleados del MVR. La información obtenida durante la investigación también se almacena en el expediente personal. Se lleva a cabo un control interno cuyos resultados también se incluyen en dicho expediente.

En este contexto, se plantea un problema en relación con el tratamiento, almacenamiento y uso de la información obtenida por una Dirección del MVR como autoridad de investigación en relación con un procedimiento penal y puesta a disposición de otra Dirección del MVR que tiene el papel de empleador frente al sospechoso/acusado/encausado. El órgano jurisdiccional remitente no tiene claro si la información obtenida por una Dirección del MVR como autoridad de investigación puede incluirse de oficio en el expediente personal de un empleado que trabaja como agente de policía en otra Dirección del MVR. ¿Cómo se almacena esta información, durante cuánto tiempo, y puede constituir un obstáculo para la promoción profesional del empleado? Los problemas relacionados con el tratamiento y almacenamiento de los datos de investigación recogidos por el MVR se tratan en los asuntos **C-205/21** y **C-118/22**.

En el presente caso, el MVR actuaba simultáneamente como empleador a través de las Direcciones en las que trabajaba el demandante, pero también como autoridad de investigación a través de la Dirección de Seguridad Interna, que llevaba a cabo investigaciones sobre delitos cometidos por empleados del MVR.

¿Es proporcionado que el MVR, en su condición de empleador, utilice y se base en información sobre un empleado que recibió de otro departamento/Dirección del MVR cuando desempeñaba las funciones de autoridad de investigación? ¿Es compatible el objetivo de detectar y prevenir infracciones penales por parte de una unidad organizativa del MVR con la facultad del empleador de denegar la promoción profesional simplemente porque el empleado era sospechoso de haber

cometido un delito, cuyo enjuiciamiento se suspendió porque no se identificó al autor?

Procede señalar que el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de si el [Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (en lo sucesivo, «RGPD»)] es aplicable en casos como el presente procedimiento: una misma estructura organizativa en la que una parte de las Direcciones desempeña la función de empleador y otra las de autoridad de investigación en procesos penales.

El artículo 4, punto 1, del RGPD establece lo que constituyen datos personales. En el procedimiento se ha acreditado de forma indubitada que el MVR, como empleador, almacenó información de que el demandante era sospechoso y fue detenido durante la investigación por el delito de «robo en complicidad». Se plantea la cuestión de si este almacenamiento y su inclusión en el expediente personal del sospechoso constituye un tratamiento de datos en el sentido del artículo 4, punto 2, del RGPD o si el expediente personal es un fichero con arreglo al artículo 4, punto 6. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta también si el almacenamiento de datos como los controvertidos en el presente asunto está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 9, apartado 2, letra b), del RGPD.

Para el órgano jurisdiccional remitente es notorio que los funcionarios que garantizan el orden público (personas que trabajan en el MVR) deben cumplir criterios morales y éticos más elevados que otras categorías de trabajadores o empleados. Estas personas no deben haber sido condenadas, acusadas, encausadas o sospechosas porque ello sería contrario a la finalidad de su actividad profesional de mantener el orden en el Estado, evitar, detectar y prevenir delitos e infracciones de la ley. Sin embargo, existe la presunción de inocencia hasta que se demuestre lo contrario. La cuestión que se plantea al órgano jurisdiccional remitente es si el empleador puede denegar la promoción profesional por el mero hecho de que el empleado sea sospechoso/acusado/encausado, habida cuenta de los criterios éticos más elevados que deben cumplir este tipo de trabajadores. ¿Puede un empleador invocar el hecho de que su empleado era sospechoso/acusado/encausado y detener su promoción profesional después de que se haya suspendido el procedimiento penal contra él? No está claro si la recogida y el tratamiento de datos que figuran en el expediente personal de un empleado relacionados con su condición de sospechoso/acusado/encausado son manifiestamente proporcionados a las exigencias relativas a este tipo de empleados. Y ello porque solo una condena firme es motivo para poner fin a la relación laboral y de servicio con el empleado.

Por su parte, los considerandos 65 y 66, así como el artículo 17 del RGPD introducen el principio del derecho al olvido. Por esta razón, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de si el principio del derecho al olvido enunciado en el artículo 17, apartado 1, letra a), del RGPD debe

interpretarse en el sentido de que todos los datos han de ser suprimidos del expediente personal de un empleado si estos han sido recogidos por otra unidad organizativa del empleador que realiza las tareas de una autoridad de investigación y estos datos vinculan al empleado con el hecho de haber sido sospechoso/acusado/encausado en relación con un delito.

El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de si por tratamiento ilícito en el sentido del artículo 17, apartado 1, letra d), del RGPD debe entenderse el tratamiento y almacenamiento de datos por una unidad organizativa del empleador debido a la sospecha de que su empleado ha cometido un delito, cuando esta información fue obtenida, recogida y almacenada por otra unidad organizativa del empleador en su calidad de autoridad encargada del enjuiciamiento de delitos.

Según el considerando 19 y el artículo 2, apartado 2, letra d), del RGPD, el tratamiento y almacenamiento de datos personales en los procesos penales se rige por *la Directiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos, y por la que se deroga la Decisión Marco 2008/977/JAI del Consejo, en relación con el artículo 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.*

El procedimiento principal versa sobre la información que el empleador conserva en el expediente del empleado y que ha sido obtenida por otra Dirección del empleador, que tiene la condición de autoridad de investigación en procesos penales en relación con agentes de policía (personas que trabajan en la estructura organizativa del MVR). Según el órgano jurisdiccional remitente, los datos obtenidos en el contexto de investigaciones penales contra un empleado están comprendidos simultáneamente en el ámbito de aplicación del RGPD, la Directiva 2016/680 y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El artículo 10 de la Directiva 2016/680 introduce una categoría especial de personas. La cuestión que se plantea al órgano jurisdiccional remitente es si el almacenamiento de datos en el expediente personal de los empleados del MVR en el marco de un procedimiento penal incoado contra ellos es proporcionado a los criterios morales más elevados que exige la profesión. ¿Pueden los datos obtenidos en el curso de una investigación ser utilizados de oficio por el empleador si una de sus otras unidades organizativas lleva a cabo actividades de investigación? Se plantea la cuestión de si los términos «datos personales» y «tratamiento» de la Directiva 2016/680 deben interpretarse en el sentido de que incluyen las actividades controvertidas en el presente asunto. La cuestión que se plantea al órgano jurisdiccional remitente es si el artículo 9, apartado 1, de la



Directiva 2016/680 debe interpretarse en el sentido de que permite a un empleador reunir y almacenar información sobre un empleado de una Dirección que es sospechoso/acusado/encausado, que este ha recabado a través de otra de sus Direcciones, una autoridad de investigación.

El demandante se presentó a procesos de selección para su promoción y traslado y obtuvo la primera posición en cada caso. Sin embargo, debido a su condición de sospechoso, no fue nombrado para los puestos para los que era el primero de la lista. En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente se plantea la cuestión de si el almacenamiento de datos por una misma estructura organizativa (como el MVR, en el que algunas de las Direcciones tienen la función de empleador y una Dirección especial la de autoridad de investigación) **constituye una forma de discriminación** en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, si la información se refiere a la situación del empleado [implicado en] un proceso penal y es recabada por una Dirección de la misma estructura organizativa que desempeña la función de autoridad de investigación? Por tanto, ¿la igualdad de trato incluye también la prohibición de almacenar datos sobre un empleado sospechoso y cuyo procedimiento penal ha sido archivado?

A la vista de las anteriores consideraciones, procede suspender el procedimiento en virtud del artículo 631, apartado 1, del GPK, en relación con el artículo 267 TFUE, párrafo primero, hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie sobre las cuestiones de interpretación expuestas en la parte dispositiva de la resolución.

Por los motivos señalados, el ÓRGANO JURISDICCIONAL REMITENTE ha

#### **RESUELTO:**

**PLANTEAR** al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, **con arreglo al artículo 267 TFUE y al artículo 629 del GPK**, las siguientes cuestiones prejudiciales:

¿Debe interpretarse **el artículo 2, apartado 1, del RGPD** en el sentido de que el tratamiento de datos incluye actividades de una misma estructura organizativa en la que algunas de sus Direcciones desempeñan las funciones de un empleador, mientras que otra Dirección actúa como autoridad de investigación en procesos penales contra empleados de las demás Direcciones? **En caso de respuesta afirmativa:**

1. ¿Debe interpretarse la expresión «**tratamiento de datos personales**» del artículo 4, punto 2, del RGPD en el sentido de que comprende una actividad en el marco de la cual se incorpora al expediente personal de un empleado información que el empleador, en su condición de autoridad de investigación, ha obtenido a través de una de sus Direcciones en relación con ese mismo empleado?

2. ¿Debe interpretarse el término «**fichero**» del artículo 4, punto 6, del RGPD en el sentido de que comprende el expediente personal de un empleado o trabajador que presta sus servicios en una Dirección del empleador, cuando la información fue recabada por otra Dirección de dicho empleador que tiene la condición de autoridad de investigación?
3. ¿Debe interpretarse el **artículo 9, apartado 2, letra b), del RGPD** en el sentido de que una unidad organizativa de un empleador puede recoger y almacenar datos relativos al hecho de que el empleado fue sospechoso/acusado/encausado en un proceso penal, cuando esta información fue recogida por otra unidad organizativa del empleador que tiene la condición de autoridad de investigación?
4. ¿Debe interpretarse el «**derecho al olvido**» previsto en el artículo 17, apartado 1, letra a), del RGPD en el sentido de que un empleador debe suprimir del expediente personal del empleado cualquier dato que haya sido recogido y almacenado por otra de sus Direcciones que tenga la condición de autoridad de investigación de sus empleados, sobre el hecho de que el empleado:
  - 4.1. es sospechoso/acusado/encausado por un delito en un proceso penal en curso;
  - 4.2. es sospechoso/acusado/encausado por un delito respecto al cual se ha suspendido o sobreseído el proceso penal?
5. ¿Deben interpretarse los datos personales «**tratados ilícitamente**» con arreglo al artículo 17, apartado 1, letra d), del RGPD en el sentido de que incluyen los datos recibidos, recogidos y almacenados por el empleador a través de otra de sus unidades organizativas que realiza tareas de investigación en procesos penales contra empleados de otras unidades organizativas del empleador, cuando dichos datos se almacenan en el expediente personal y se refieren al hecho de que el empleado es sospechoso/acusado/encausado por un delito, a saber:
  - 5.1. es sospechoso/acusado/encausado por un delito en un proceso penal en curso;
  - 5.2. es sospechoso/acusado/encausado por un delito respecto al cual se ha suspendido o sobreseído el proceso penal?
6. ¿Deben interpretarse los «**datos personales**» a efectos del artículo 3, punto 1, de la *Directiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la*

*Decisión Marco 2008/977/JAI del Consejo, en relación con el artículo 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el sentido de que se trata de datos obtenidos, recogidos y almacenados por el empleador a través de una de sus unidades organizativas que ejerce las funciones de autoridad de investigación en un proceso penal contra un empleado que desempeña sus funciones en otra unidad organizativa del empleador?*

7. *¿Debe interpretarse el «tratamiento» a efectos del artículo 3, punto 2, de la Directiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la Decisión Marco 2008/977/JAI del Consejo, en relación con el artículo 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el sentido de que comprende una actividad consistente en el almacenamiento, por parte del empleador, de datos en el expediente personal del empleado que aquel ha obtenido, recogido y almacenado a través de una de sus unidades organizativas que ejerce las funciones de autoridad de investigación en un proceso penal contra un trabajador del empleador que desempeña sus funciones en otra unidad organizativa de este?*
8. *¿Debe interpretarse el **artículo 9, apartado 1**, de la Directiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la Decisión Marco 2008/977/JAI del Consejo, en relación con el artículo 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el sentido de que permite al empleador recoger y almacenar información relativa a un empleado que es sospechoso/acusado/encausado, cuando el empleador ha recogido dicha información a través de otra de sus unidades organizativas que tiene la condición de autoridad de investigación en un proceso penal contra dicho empleado?*
9. *¿Debe interpretarse el **artículo 16, apartado 2**, de la Directiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la Decisión Marco 2008/977/JAI del Consejo, en relación con el artículo 52 de la Carta de los*

*Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, en el sentido de que el empleador debe suprimir del expediente personal del empleado cualquier dato que haya recogido y almacenado por medio de otra de sus unidades organizativas que tiene la condición de autoridad de investigación en un proceso penal contra dicho empleado y que se refiera al hecho de que este:

- 9.1. es sospechoso/acusado/encausado por un delito en un proceso penal en curso;
  - 9.2. es sospechoso/acusado/encausado por un delito respecto al cual se ha suspendido o sobreesido el proceso penal?
10. ¿Debe interpretarse el **artículo 1** de la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, en el sentido de que no permite que un empleador, del que una unidad organizativa emprenda acciones de investigación contra un empleado de otra unidad organizativa, deniegue la promoción profesional de este basándose únicamente en que dicho empleado:
- 10.1. es sospechoso/acusado/encausado por un delito en un proceso penal en curso;
  - 10.2. es sospechoso/acusado/encausado por un delito respecto al cual se ha suspendido o sobreesido el proceso penal?

**SE SUSPENDE** el procedimiento [...] [*omissis*]

[...] [*omissis*]