

RECOMENDACIONES PARA LA CESIÓN DE DATOS PERSONALES A ENTIDADES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores ejercen funciones de vigilancia y control, según establece la normativa vigente (Estatuto de los Trabajadores¹, –en adelante ET- y Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical), y ello les legitima para recabar de las correspondientes organizaciones (empresas, entidades de la Administración, etc.) determinada información, que eventualmente puede contener datos personales de los trabajadores. Además los representantes de los trabajadores tienen a su vez el deber de mantener informados a sus representados.

El Estatuto de los Trabajadores focaliza la representación de los trabajadores en el Comité de Empresa. No obstante el art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, establece idénticos derechos, a los efectos que nos ocupan en este informe, a los delegados sindicales y al comité de empresa.

Desde el punto de vista de la protección de datos personales, **las solicitudes de información** realizadas por representantes de los trabajadores deben cumplir las siguientes condiciones:

- 1) El tratamiento de datos de carácter personal debe respetar siempre los principios que informan la protección de datos (art. 5 del Reglamento General europeo de Protección de Datos², en adelante RGPD). En concreto, se requiere que los datos sean tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado (RGPD art.5.1.a). La posibilidad de tratamiento y cesión de datos de los trabajadores a los representantes debe ponderarse con el legítimo ejercicio de las funciones de control que se atribuyen por la Ley a los órganos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa
- 2) La solicitud debe **incluir la motivación de la necesidad y la finalidad para la que se precisa** la información.
- 3) La información solicitada **debe ser proporcionada a la finalidad** descrita.
- 4) Las solicitudes de información que tengan un carácter generalista sólo se atenderán previa **consolidación estadística, disociación o anonimización** de los datos, según corresponda.
- 5) La petición de información debe **incluir asimismo el motivo de legitimación**, en cumplimiento de la normativa de protección de datos. En la mayor parte de los casos la legitimación consistirá en alguno de los supuestos referidos en la normativa que regula la actividad sindical o al Estatuto del Trabajador.
- 6) El Responsable del Tratamiento que comunica los datos deberá asegurarse de que cuenta con el **consentimiento del trabajador** en aquellos casos que lo requieran (ej: información relativa al cobro de la cuota sindical en el pago de la nómina)

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

² 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

Se recomienda que la cesión de información a los representantes de los trabajadores incluya la siguiente advertencia:

“Estos datos se ceden a los efectos exclusivos de posibilitar el ejercicio de las funciones de vigilancia y control que se atribuyen por Ley a los órganos de representación colectiva de los trabajadores, sin que puedan ser utilizados para otra finalidad distinta. Su uso para otras finalidades constituye una falta muy grave. El destinatario deberá cumplir la legislación vigente relativa a la protección de los datos personales [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 (RGPD) y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales]”. El destinatario estará obligado a mantener el secreto y la confidencialidad de la información personal de los trabajadores, a tomar las medidas de seguridad adecuada y a destruir la información cuando ya no sea precisa para la finalidad para la que se solicitó.

Se incluyen como anexos los consejos recogidos a este respecto por la AEPD en su Guía de Protección de Datos para Entidades Locales, así como los incluidos en la Guía de Buenas Prácticas en materia de transparencia y protección de datos de la CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas).

Para cualquier consulta pueden dirigirse a protecciondatos.educacion@madrid.org

DELEGACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS

2021

ANEXO 1 – Buenas prácticas

Extracto de la Guía de la AEPD “Protección de Datos para Entidades Locales”

3.4. TRATAMIENTO DE DATOS EN EL MARCO FUNCIONARIAL Y LABORAL



¿Se pueden comunicar a los representantes de los trabajadores datos de carácter personal del personal que presta sus servicios en la correspondiente Administración Local?

Como ya hemos visto anteriormente, uno de los supuestos para habilitar el tratamiento de datos consiste en el cumplimiento de una obligación legal.

Si se trata de datos referidos a personal funcionario, la comunicación vendría habilitada de la siguiente forma:

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 39.1 establece que “Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal”, según proceda.

Por otro lado, en el artículo 40 enumera las funciones atribuidas a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal:

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.”

A la vista de la previsión legal que se acaba de citar, las funciones atribuidas a las Juntas de Personal por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, pueden llevarse con un adecuado desarrollo sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos referentes al personal que presta sus servicios en el Órgano o Dependencia correspondiente, salvo que hubieran dado su consentimiento, y ello derivado de que, con carácter general, la cesión de datos no está contemplada específicamente en el Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante lo anterior, en el supuesto en que un empleado público haya planteado una queja ante su sección sindical, comité o junta correspondiente, relativa a sus condiciones de trabajo, será posible la cesión del dato específico de dicha persona.

Si se trata de datos referidos al personal laboral, la comunicación vendría habilitada de la siguiente forma:

El artículo 64 del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, recoge las competencias del Comité de Empresa y dispone en su número 1 que: “El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (...)”

Y su número 7 apartado a) atribuye a dicho órgano "Ejercer una labor:

- 1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes;
- 2º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
- 3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - b Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares. (...)

Y según el apartado 9 del citado precepto:

Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades del ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos."

Por otra parte, también debe tenerse presente que según el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores:

- 4º El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

De la norma expuesta podemos concluir, al igual que en el apartado anterior, que existe habilitación legal suficiente para comunicar a la representación legal de los trabajadores los datos necesarios para que puedan ejercer sus funciones, sin necesidad de proceder a una información masiva. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante el Comité de Empresa, será posible la cesión de datos específicos de dicha persona.

En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, mediante la comunicación de la información debidamente disociada, de forma que permita al Comité conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.

Extracto del documento de la CRUE: Guía de Buenas Prácticas en materia de transparencia y protección de datos

8.1. PUBLICACIÓN DE CENSOS. ASPECTOS GENERALES

Se recomienda que su publicación se haga en la intranet, pudiendo cada elector consultar solo los electores pertenecientes a su respectivo sector o, en su caso, circunscripción, salvo que el propio régimen electoral de la Universidad prevea estatutaria o reglamentariamente la publicación conteniendo todos los electores de cada sector o, en su caso, circunscripción. Si además está establecido que se haga en tabloneros de anuncios físicos, se debe actuar de la siguiente forma:

- a. Preservar la documentación a través de tabloneros cerrados con llave y, si no es posible, se monitorizará la información personal publicada evitando que la documentación pueda ser retirada por personas no autorizadas.
- b. Evitar su ubicación en zonas de acceso a los centros o en lugares de paso.
- c. Proceder a su inmediata retirada en el momento en el que se hayan cumplido los plazos de reclamaciones.

Sea cual sea el modo de publicación, habrá que atenerse a lo previsto en la disposición adicional séptima de la LOPDGD, tal y como se indica en la *Orientación para la aplicación provisional de la Disposición Adicional Séptima de la LO 3/2018*, aprobada por la AEPD.



Buena práctica: en caso de publicarse en soporte físico y siempre que no se pueda garantizar el cierre con llave o la monitorización, se aconseja estudiar, si la norma interna de cada Universidad no lo impide, la sustitución del tablón por su consulta controlada en la propia Secretaría o Conserjería de cada Centro.

8.2. PUBLICACIÓN DE MIEMBROS DE LAS MESAS ELECTORALES

Se reproduce lo indicado en el subepígrafe anterior.

8.3. COMUNICACIÓN DE DATOS CENSALES A LAS CANDIDATURAS

Cuando resulte de aplicación de forma supletoria el art. 41.5 de la LOREG, la base jurídica de la comunicación será el interés público –art. 6.1.e) RGPD.

Como señala la AEPD, *“siempre que el acceso a los datos se produzca exclusivamente durante la campaña electoral y los datos sean únicamente utilizados a los fines previstos en la propia legislación electoral sería posible el tratamiento de los datos, sin que cupiera, en principio, que el interesado manifestase su negativa al tratamiento, procediéndose en todo caso a la cancelación de los datos al término de la campaña”* (informe 0244/2014).

Sin embargo, excepcionalmente y por razones debidamente justificadas, podrá excluirse a las personas que pudieran ser objeto de amenazas o coacciones que pongan en peligro su vida, su integridad física o su libertad, de las copias del censo electoral (art. 41.6 LOREG).

La AEPD estima que *“Fuera de estos casos, en que además el ejercicio se prevé como anterior a la cesión y no ejercido ante la candidatura, el régimen actualmente vigente no permite invocar el citado derecho de oposición a la recepción de publicidad electoral”* (informe 0244/2014).

8.4. PUBLICACIÓN DEL CENSO DE LAS ELECCIONES SINDICALES DE PERSONAL FUNCIONARIO

Señala la APDCat que conforme a la normativa de aplicación *“es legítimo que el órgano competente recoja los datos personales consistentes en el nombre y dos apellidos, el DNI (o NIF), la fecha de nacimiento y la antigüedad de los trabajadores de una unidad electoral para la celebración de las elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en las Administraciones públicas.*

Sin embargo, desde el punto de vista de la normativa sobre protección de datos, se considera que la publicación de los datos consistentes en el DNI (o NIF), la fecha de nacimiento y la antigüedad de estos trabajadores en el tablón de anuncios de la unidad electoral correspondiente puede vulnerar el derecho a la protección de datos personales de los electores, ya que estos datos no son necesarios para el cumplimiento de la finalidad primera de la publicación de las listas de electores, que no es otra que saber si un funcionario se considera o no elector” (dictamen CNS 18/2008).

Por lo expuesto, no parece que se ajuste al principio de minimización la publicación del nombre y apellidos acompañado del DNI, fecha de nacimiento y antigüedad en soporte físico, teniendo en cuenta que los tablones de anuncios pueden ser consultados por cualquier ciudadano que transite por el lugar de exposición, y que esos datos no determinan la condición de elector o elegible. En cualquier caso, de publicarse el DNI o documento identificativo equivalente (p.e. en casos de coincidencia de nombre y apellidos), habría que atenerse a lo previsto en la Disposición Adicional Séptima de la LOPDGDD, tal y como se indica en la Orientación para la aplicación provisional de la Disposición Adicional Séptima de la LO 3/2018, aprobada por la AEPD.

8.5. PUBLICACIÓN DEL CENSO DE LAS ELECCIONES SINDICALES DE PERSONAL LABORAL

A diferencia del supuesto anterior, los datos de edad y antigüedad en la empresa sí determinan la condición de elector y elegible, por lo que sería de aplicación el mismo razonamiento indicado anteriormente pero con la salvedad de la publicación, junto al nombre y apellidos, de la edad y antigüedad en la empresa.

8.6. ACCESO A LAS COPIAS DE LAS ACTAS DE LAS MESAS EN LAS ELECCIONES A ÓRGANOS COLEGIADOS

Como recuerda el CTBG, prevalece el escrutinio y transparencia en la acción de los responsables públicos (RT/0272/2018), por lo que procedería estimar el acceso siempre que se atienda al principio de minimización (p.e. no resulta necesario para atender al principio de transparencia en la actuación administrativa la firma de los que las suscriben).