



**Informe Jurídico 0437/2008**

La consulta tiene por objeto analizar si existe obligación de cesión de los datos personales de los trabajadores de los distintos Servicios de Salud a los sindicatos y Órganos de Representación del Personal y su adecuación a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.

**I**

En primer lugar, conviene precisar que no corresponde a este Ente público pronunciarse sobre el concreto alcance del Derecho a la Libertad Sindical en una de sus manifestaciones, cual es, el derecho de información sindical, ni sobre la legalidad de eventuales restricciones del mismo, cuya tutela puede recabarse por los medios jurisdiccionales previstos en el ordenamiento jurídico, sino sobre la adecuación a la citada Ley Orgánica 15/1999 (que debe recordarse, tutela otro derecho fundamental como es el de la autodeterminación informativa o derecho a la privacidad de los datos de carácter personal, en la configuración que del mismo ha establecido el Tribunal Constitucional en la Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre), de las cesiones de datos en este ámbito.

**II**

La comunicación de datos referida por el consultante, entre los que cita expresamente, la copia básica de los contratos de trabajo, la relación de los contratos realizados en un período determinado, la relación de puestos de trabajo del centro, índices estadísticos, listados de empleados ,etc., constituye una cesión de datos de carácter personal del artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, que define la misma como “Toda revelación de datos realizada a persona distinta del interesado”.

En la materia que nos ocupa, la única cesión prevista de los datos referentes a los trabajadores sería la derivada de las facultades atribuidas a los representantes de los trabajadores es decir, al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal o a la Junta de personal, según proceda.

En ese caso, tal y como determina el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, “los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”. Esta regla de consentimiento sólo se verá exceptuada en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, entre los que cabe destacar aquellos casos en que una norma con rango de Ley de cobertura a la cesión.

La posibilidad de cesión de datos de los trabajadores a los representantes sindicales, como consecuencia de la excepción de prestación del consentimiento en los supuestos en que una Ley así lo permita (artículo 11.2.a), 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, conforme a las cuales el Estatuto de los Trabajadores dispone que dichos órganos tendrán derecho a acceder a cierta documentación de la empresa.

En el caso de cesión de los datos de los trabajadores, la misma únicamente podría entenderse amparada en caso de que se produjera en el ámbito de las funciones desarrolladas por los Delegados de Personal o el Comité de Empresa (según sea uno u otro al órgano de representación de los trabajadores), al encontrarse reconocido por el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa) a acceder a determinados datos de los trabajadores en el ámbito de sus competencias. En caso contrario, será necesario el consentimiento del interesado para proceder a la comunicación de sus datos. De modo que la utilización de los datos por parte de los representantes de los trabajadores debería limitarse a la finalidad de control que a los mismos atribuye el propio Estatuto.

Concretamente, el artículo 64.1, del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, recoge las competencias del Comité de Empresa dispone que: "El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.", y el apartado 9º atribuye a dicho órgano "Ejercer una labor: a) 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; b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley".

Cualquier cesión de datos de los trabajadores al Comité de Empresa o Delegados de Personal que exceda de las legalmente previstas en el artículo 64.1 y 9 del Estatuto de los Trabajadores) deberá contar con el consentimiento del interesado, en este caso de los trabajadores afectados.

Debe, por otra parte recordarse que el Comité de Empresa o en su caso, los Delegados de Personal, en virtud de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley Orgánica 15/1999, no podrá utilizar los datos cedidos para finalidades distintas de las que motivaron su recogida, en este caso, el correcto

desenvolvimiento de la relación laboral y por tanto, deberá limitarse a la finalidad de control que el propio Estatuto atribuye al Comité de Empresa. Por otra parte debe vincularse la cesión de datos con el denominado principio de proporcionalidad en el tratamiento, consagrado por el artículo 4.1 de la Ley Orgánica 15/1999, según el cual “los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido”.

### III

No obstante, si los trabajadores del Sindicato que realiza la consulta, tienen la condición de personal funcionario (no de personal laboral), de una Administración Pública como puede ser el personal funcionario de los Servicios de Salud, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 39.1 establece que “los órganos 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, incluyéndose entre las mismas, no sólo la recepción de información, sino también “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” (artículo 40.1.e.).

Se hace preciso, en consecuencia, coherente las atribuciones conferidas a los Delegados de Personal o a las Juntas de Personal en la Ley 7/2007 con la protección otorgada a los datos de carácter personal, regulada en la Ley Orgánica 15/1999, para la posible cesión de esos datos.

Pues bien, a nuestro juicio, la función de vigilancia y protección de las condiciones de trabajo, atribuida a las Juntas de Personal por la Ley 7/2007 puede llevarse a 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. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante la Junta de Personal, será posible la cesión del dato específico de dicha persona.

En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión a la Junta de Personal de información debidamente dissociada, según el procedimiento definido en el artículo 3 f) de la Ley Orgánica 15/1999, que permita a aquélla conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.



En consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos solicitados, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados, conforme exige el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999.

#### IV

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, debe tenerse en cuenta que, respecto de determinados datos o comunicaciones singularizados, a los que alude el sindicato consultante, existe una habilitación legal expresa. Este sería el caso de la relación de puestos de trabajo, respecto de la cual, el artículo 15.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, establece el carácter público de las Relaciones de Puestos de Trabajo, si bien las mismas, no contendrán, a la vista del contenido exigido por el artículo 15.1 b), los datos del personal concreto que ocupe un determinado puesto de trabajo, sino exclusivamente las características de cada uno de los puestos de trabajo existentes en cada Dependencia Administrativa, siendo los datos personales referidos a cada funcionario público, de acceso restringido a éste último, a tenor de lo dispuesto en el artículo 13.5, párrafo segundo de la propia Ley 30/1984.

A lo anteriormente indicado debe añadirse lo referente al complemento de productividad, respecto del cual el artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, tras definir en su apartado c) el citado complemento, indica en el último párrafo de este apartado que “en todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales”.

En cuanto a la comunicación de la copia básica de los contratos celebrados con los trabajadores a que se refiere el artículo 64. 1 del Estatuto de los Trabajadores y el contenido mínimo de datos de la misma, éste se remite expresamente a lo indicado en el artículo 8.3 del propio Estatuto, que exige suprimir de la información contenida en la copia básica de los contratos los datos referentes al Documento Nacional de Identidad, domicilio, estado civil y otros que pudieran afectar a la intimidad de las personas.

Todo ello en aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.