



La consulta plantea si resulta conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la entrega a las Secciones Sindicales del Ayuntamiento consultante de los cuadrantes de los distintos servicios y departamentos, en los que se especifican, con nombre y apellidos, los turnos de trabajo de cada uno de los empleados públicos. Plantea, asimismo, si es posible dicha entrega sustituyendo los datos nominativos por cualquier otro identificativo.

La comunicación de datos a que la consulta se refiere constituye una cesión de datos de carácter personal, definida en el artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999 como *“Toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”*.

Tal cesión debe sujetarse al régimen general de comunicación de datos de carácter personal establecido en el artículo 11 de la misma Ley, donde se establece que la misma solo puede verificarse para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y cesionario y exige, para que pueda tener lugar, el consentimiento del interesado (artículo 11.1), otorgado con carácter previo a la cesión y suficientemente informado de la finalidad a que se destinarán los datos cuya comunicación se autoriza o el tipo de actividad de aquél a quien se pretenden comunicar (artículo 11.3), y que debe recabar el cedente como responsable del fichero que contiene los datos que se pretenden ceder.

No obstante, el artículo 11.2 recoge una serie de excepciones a la necesidad de contar con el consentimiento del afectado que, a los efectos que interesan en el presente supuesto, quedan limitadas a la contenida en el apartado a) que prevé la posibilidad de cesión incontestada *“Cuando la cesión está autorizada en una Ley.”*

En el presente supuesto debe tomarse en consideración, en primer término, que la consulta se efectúa por una Corporación Local cuyos empleados pueden estar vinculados a la misma por una relación funcional o laboral, siendo diferentes las normas que rigen ambos tipos de relación, por lo que deben analizarse ambos supuestos por separado.



Así, respecto de aquéllos empleados vinculados al Ayuntamiento consultante por una relación funcional, es preciso examinar si la cesión objeto de consulta vendría amparada en lo dispuesto en el artículo 40.1 de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que al enumerar las facultades atribuidas a las Juntas y Delegados de personal señala en sus letras d) y e), respectivamente, las de *“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.”* y *“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.”*

Esta Agencia se ha pronunciado reiteradamente, en cuestiones similares a la planteada, sobre el alcance de dichos preceptos. Cabe así reproducir parcialmente el informe de 10 de marzo de 2009 en el que se señalaba lo siguiente:

“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.).

Por su parte, 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.

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 disociada, 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 exigen los artículos 11 y 21 de la Ley Orgánica 15/1999."

En lo que se refiere a los trabajadores del Ayuntamiento consultante cuya relación es laboral, debe traerse a colación el informe de esta Agencia de 5 de mayo de 2010, en el que se señalaba lo siguiente:

"En el caso de cesión de los datos de trabajadores laborales, 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 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, conforme a la nueva redacción dada al mismo por el apartado Cinco del artículo único de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por el que se modifica el texto refundido 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) 1º atribuye a dicho órgano "Ejercer una labor: 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.

c) (....)

9. 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."

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, 7 y 9 del Estatuto de los Trabajadores deberá contar con el consentimiento del interesado, en este caso de los trabajadores afectados.

A su vez, el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, incluye a los Convenios Colectivos entre las fuentes de la relación laboral que regulan los derechos y obligaciones concernientes a la misma. De ello se deduce que, prevista expresamente en una norma con rango de Convenio Colectivo, la comunicación de datos planteada encontraría cabida en el apartado c) del artículo 11.2 de la Ley Orgánica, que citábamos anteriormente, posibilitando que los datos se comuniquen al Comité de Empresa.

En consecuencia, la misma conclusión que la señalada anteriormente para el caso de que los empleados sean funcionarios, puede establecerse para los empleados con relación laboral, de modo que 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.

Sólo procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos de los trabajadores laborales, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables, salvo que venga así recogido en Convenio Colectivo. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados, conforme exige el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999.”

A la vista de todo ello, cabe concluir que no es posible una comunicación masiva a los órganos de representación de los empleados públicos, sean estos funcionarios o laborales, sino que únicamente será posible, en caso de que resulte necesario para el ejercicio de su función de control, el acceso a los datos referidos a un empleado concreto que haya planteado una queja ante la misma.

Debe aquí aclararse que si bien la consulta no hace referencia a los órganos de representación de los empleados públicos, sino que se indica que la solicitud se efectúa por las secciones sindicales existentes en la Corporación consultante, debe tomarse en consideración lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, cuyo artículo 10.3.1 reconoce a los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, además de las mismas garantías previstas para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, el derecho a “Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda” y la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto. Por consiguiente lo señalado anteriormente respecto de los órganos de representación unitaria de los trabajadores o de representación de los funcionarios es igualmente aplicable a las secciones sindicales en el Ayuntamiento consultante.

Por último, y a la vista de lo indicado en la consulta, al mencionar la posibilidad de comunicar los datos sustituyendo el nombre y apellidos por otro dato identificativo, debe hacerse una precisión respecto del concepto de disociación de datos al que se ha venido haciendo referencia.

La Ley Orgánica 15/1999 configura el proceso de disociación como “todo tratamiento de datos personales de modo que la información que se obtenga no pueda asociarse a persona identificada o identificable.” Asimismo, el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, en su artículo 5.1.e) califica como dato disociado a “aquel que no permite la identificación de un afectado o interesado.”

Para que un procedimiento de disociación pueda ser considerado suficiente a los efectos de la Ley Orgánica 15/1999, será necesario que de la aplicación de dicho procedimiento resulte imposible asociar a una persona determinada con el dato que se comunica. En este sentido, las disposiciones internacionales reguladoras de la protección de datos de carácter personal vienen a considerar que el afectado no será determinable cuando su identificación exija un esfuerzo desproporcionado que sea suficiente para disuadir a quien accede al dato de la identificación de la persona a la que el mismo se refiere.

Por consiguiente, la sustitución de nombres y apellidos por otro dato identificativo no puede calificarse en ningún caso como un supuesto de disociación, para que éste se produzca será preciso que de los datos facilitados no pueda deducirse la identidad del afectado sin realizar esfuerzos desproporcionados, esto es, que no pueda establecerse una correlación entre los turnos y el empleado público concreto al que, en cada caso, corresponda realizar el turno.