

**Informe 0434/2010**

La consulta plantea la posibilidad de comunicación por la empresa al sindicato consultante de la relación de los trabajadores afiliados al mismo a los que no se les ha practicado la deducción de la cuota sindical en nómina por indicación de los mismos, con la finalidad de gestionar la actualización de derechos y obligaciones de los afiliados, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre. También, consulta si la petición de no descuento efectuada por los trabajadores a la empresa, obligaría al sindicato a rectificar los datos de dichos afiliados en sus ficheros.

**I**

El supuesto analizado constituye una cesión o comunicación de datos de carácter personal.

El artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999 define la cesión como “toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”. De este modo, como regla general, la transmisión de los datos de un responsable del fichero a una persona o entidad distinta constituye efectivamente una cesión o comunicación de datos de carácter personal.

Por tanto, existe en este caso una cesión de datos, que deberá resultar amparada por la Ley Orgánica 15/1999 y gozar de la adecuada legitimación para que pueda tener lugar.

El dato relativo a la afiliación sindical tiene en el marco normativo regulador del derecho fundamental a la protección de datos el carácter de dato especialmente protegido, estableciendo el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 15/1999 un régimen más restrictivo en lo que a la legitimación para su tratamiento y cesión se refiere, que limita el establecido con carácter general en sus artículo 6 y 11.

De este modo, será preciso atender para el tratamiento y cesión de estos datos a lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica, que establece que “sólo con el consentimiento expreso y por escrito del afectado podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias”.

Esta tajante regla únicamente admite una excepción, que no resultaría aplicable al supuesto ahora analizado, al prever el propio artículo 7.2 que “se exceptúan los ficheros mantenidos por los partidos políticos, sindicatos,

iglesias, confesiones o comunidades religiosas y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, en cuanto a los datos relativos a sus asociados o miembros, sin perjuicio de que la cesión de dichos datos precisará siempre el previo consentimiento del afectado". Es más, como puede comprobarse, el precepto prevé que incluso en estos supuestos la comunicación de los datos de sus afiliados por parte de la correspondiente entidad precisará del consentimiento del afectado.

De este modo, no será posible amparar la cesión de los datos relacionados con la afiliación sindical en los supuestos enumerados en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 15/1999, sino que la propia Ley exige para que sea posible dicha cesión que medie el consentimiento expreso y escrito del afectado, siendo esta, según la Ley Orgánica, la única causa que podrá legitimar la comunicación del dato de afiliación sindical.

Esta conclusión se ve reforzada por lo dispuesto en el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, cuyo artículo 10, tras enumerar las causas legitimadoras del tratamiento y comunicación de los datos de carácter personal, establece en su apartado 5 una excepción en lo que a los datos especialmente protegidos se refiere, al disponer que "los datos especialmente protegidos podrán tratarse y cederse en los términos previstos en los artículos 7 y 8 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre", quedando así la remisión efectuada a estos preceptos y en ningún caso a los artículos 6 y 11 de la Ley Orgánica.

Igual fundamento se justifica en la diferenciación efectuada por la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, que tras establecer en su artículo 7 las causas que con carácter general legitiman el tratamiento de los datos de carácter personal, se refiere en el artículo 8 a los datos sensibles o especialmente protegidos, estableciendo como regla general que "los Estados miembros prohibirán el tratamiento de datos personales que revelen el origen racial o étnico, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, así como el tratamiento de los datos relativos a la salud o a la sexualidad" y fijando una serie de reglas legitimadoras del tratamiento mucho más restrictivas que las previstas con carácter general en su artículo 7.

Por tanto, en el presente caso, será necesario contar con el consentimiento expreso y por escrito del afiliado no sólo para la comunicación al sindicato de los datos referidos al pago de la cuota sindical por parte del empresario, sino también para la comunicación previa efectuada por el sindicato al empresario de su condición de afiliado que solicita el descuento en la nómina de la citada cuota.

## II

Resultando clara la existencia de una cesión de datos y la necesaria concurrencia del consentimiento del afectado, es necesario analizar si en el supuesto planteado el afiliado ha prestado su consentimiento a la comunicación de sus datos tanto del sindicato a la empresa, en lo referente a la opción adoptada por el afiliado, como de ésta a aquél, en lo relativo a la deducción en nómina de la cuota sindical, o la no deducción por indicación del propio trabajador.

La Agencia Española de Protección de Datos ha emitido diversos informes sobre esta cuestión, entre ellos el de fecha 5 de mayo de 2008, en el cual se decía:

“Como se ha indicado en otro lugar de este informe, es el propio afiliado, al cumplimentar su ficha de afiliación, el que solicita como forma de pago de su cuota la deducción de la misma de su nómina mensual consignando expresamente esta circunstancia mediante la inclusión en dicha ficha del código “NM” al que se refieren las normas de cumplimentación incorporadas al dorso del documento.

En este sentido, el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical dispone que “El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste”, aclarando el apartado 1 del mismo artículo que, en el abono de las correspondientes cuotas “en todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador”.

Es decir, el propio afiliado solicita expresamente al sindicato que comunique al empresario su deseo de que la cuota que ha de satisfacer al sindicato le sea deducida de la nómina mensual, del mismo modo que, como también se indica en otro lugar de este informe, puede solicitar a aquél la domiciliación del correspondiente recibo.

De este modo, mediante la cumplimentación de la ficha de afiliación el interesado solicita expresamente al sindicato que comunique al empresario su voluntad de deducción en nómina de la cuota sindical, consintiendo así, mediante la indicación de este modo de pago, la comunicación de sus datos al empresario para que efectúe en nómina la correspondiente deducción.

Igualmente, a través de la elección expresa por el trabajador de la opción señalada, manifiesta expresamente su voluntad de que el sindicato pueda conocer el efectivo abono de su cuota por parte del empresario, quedando así habilitada por su propio consentimiento la comunicación que el empresario pueda efectuar al sindicato no sólo del hecho genérico del pago, sino también de su imputación a la cuota sindical de cada concreto trabajador que hubiera optado por esta modalidad.

Volviendo al símil que se ha venido efectuando en este informe, la opción expresa del afiliado por la domiciliación supondría un consentimiento expreso de aquél para que sus datos identificativos fueran comunicados por el sindicato a la correspondiente entidad financiera y para que ésta comunicase al sindicato el correspondiente abono por domiciliación.

En consecuencia, si bien el consentimiento expreso del trabajador es exigible en este caso, cabe considerar que aquél lo ha prestado expresamente respecto de las cesiones de datos que hubieran de realizarse entre el empresario y el sindicato para garantizar la efectividad de la forma de pago que el propio trabajador ha elegido.

Por todo ello, la cesión por el sindicato al empresario de los datos identificativos del trabajador que solicita el descuento en su nómina de la cuota sindical y la cesión por el empresario al sindicato de la efectiva deducción producida en la nómina de cada uno de sus afiliados se encontrarán amparadas por lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 15/1999, no siendo necesaria la solicitud de un consentimiento adicional al trabajador.”

Por consiguiente, la comunicación de una relación de las cuotas impagadas con su atribución concreta a cada afiliado por la empresa al respectivo sindicato a que se refiere esta consulta, no puede exigírsele a la empresa, por cuanto tal información puede el sindicato deducirla fácilmente, por defecto, de la relación que sobre las cuotas abonadas y transferidas le sea remitida, resultando que los afiliados que no figuren en la lista remitida por la empresa, serán los que no han efectuado el pago, de modo que el propio sindicato puede recabar información al respecto de los propios afiliados con los que se entabla la relación jurídica de asociación, con objeto de descartar cualquier tipo de incumplimiento por el empresario de su obligación recogida en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Por ello, entendemos que la comunicación de datos en este caso concreto, resulta innecesaria para los fines pretendidos, debiendo recordarse que el artículo 4.1 de la LOPD establece que: “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 finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido.”

### III

En cuanto a la rectificación de los datos del fichero de afiliados por parte del sindicato, una vez que tenga conocimiento de la voluntad del afiliado de que no se le descuenta la respectiva cuota sindical de su nómina, debe tenerse en cuenta que el Sindicato viene tratando los datos de carácter personal de los afiliados en tanto son necesarios para el establecimiento y mantenimiento de la

relación jurídica existente entre ambos, es decir, dicho tratamiento viene legitimado por el artículo 6.2 de la LOPD.

Dicho tratamiento de datos deberá ajustarse a los principios que informan la protección de datos recogidos en el artículo 4 de la LOPD, cuyo número 3 dispone que “Los datos de carácter personal serán exactos y puestos al día de forma que respondan con veracidad a la situación actual del afectado”, añadiendo el artículo 4.4 que “si los datos de carácter personal registrados resultaran ser inexactos, en todo o en parte, o incompletos, serán cancelados y sustituidos de oficio por los correspondientes datos rectificados o completados, sin perjuicio de las facultades que a los afectados reconoce el artículo 16”.

En relación con este deber de actualización y exactitud, el artículo 8.5 del Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, aprobado por Real decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, dispone en sus dos primeros párrafos lo siguiente:

“Los datos de carácter personal serán exactos y puestos al día de forma que respondan con veracidad a la situación actual del afectado. Si los datos fueran recogidos directamente del afectado, se considerarán exactos los facilitados por éste.

Si los datos de carácter personal sometidos a tratamiento resultaran ser inexactos, en todo o en parte, o incompletos, serán cancelados y sustituidos de oficio por los correspondientes datos rectificados o completados en el plazo de diez días desde que se tuviese conocimiento de la inexactitud, salvo que la legislación aplicable al fichero establezca un procedimiento o un plazo específico para ello.”

Quiere ello decir que la Ley Orgánica 15/1999 impone al responsable del fichero un deber de rectificación de oficio de cualesquiera datos de carácter personal cuya inexactitud fuera conocida, lo que deberá efectuarse en los términos previstos en su Reglamento de desarrollo.

El artículo 8.5 del Reglamento se incluye dentro de los reguladores de los principios de calidad de datos, dictándose en desarrollo del artículo 4 de la LOPD que es a su vez transposición del artículo 6 de la Directiva 95/46 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DPD).

En su artículo 6 d) impone a los Estados miembros la obligación de garantizar que los datos sean “exactos y, cuando sea necesario, actualizados”, añadiendo que “deberán tomarse todas las medidas razonables para que los datos inexactos o incompletos, con respecto a los fines para los que fueron

recogidos o para los que fueron tratados posteriormente, sean suprimidos o rectificadas”.

Es decir, es la propia norma comunitaria la que impone al responsable del tratamiento la obligación de rectificar o cancelar los datos inexactos o incompletos en relación con los fines para los que fueron tratados, sin exigir que dicha rectificación proceda exclusivamente de una previa solicitud del afectado que ejercita los derechos regulados por el artículo 16 de la LOPD.

Por tanto, el artículo 6 d) de la Directiva impone al responsable el deber de rectificar o cancelar de oficio los datos cuya inexactitud conozca y adoptar todas las medidas que sean necesarias para que no persista dicha inexactitud.

Ciertamente, en un gran número de supuestos el responsable del fichero no tendrá conocimiento de la existencia de una incorrección en el tratamiento de sus datos en tanto el afectado no se la haya comunicado mediante el ejercicio de los derechos que la Ley le otorga; pero es posible que en otros supuestos el conocimiento de la inexactitud sea conocido directamente por el responsable sin ese previo ejercicio de derechos. En ese caso, el mantenimiento del dato inexacto, incompleto, inadecuado o excesivo en el fichero resulta contrario a la legislación de protección de datos, que impone un deber de exactitud y actualización, por lo que si la corrección o cancelación no es llevada a cabo de oficio por el responsable, se estará produciendo una vulneración continuada del artículo 4 de la LOPD, que transpone al derecho español el artículo 6 d) de la DPD.

Esta obligación se extenderá por aplicación del artículo 4.3 de la LOPD no sólo a éstos datos personales, sino a todos los demás datos de carácter personal de los afiliados que deban suministrar para el mantenimiento de la relación con el Sindicato al que han elegido para afiliarse, datos entre los cuales se encuentran las cuotas no satisfechas previo descuento en su nómina por la empresa, y que pueden afectar a sus derechos y obligaciones para con el Sindicato.

El principio de exactitud de los datos que formula el artículo 4.3 de la LOPD y 8.5 de su Reglamento lleva aparejado una consecuencia para el responsable del tratamiento, señalada por el artículo 4.4, y es que el responsable en cuanto tenga conocimiento de la inexactitud, total o parcial, de los datos o de su carácter incompleto, ha de reaccionar cancelando los datos inexactos, y sustituyéndolos de oficio por los correspondientes datos rectificados. Este deber es compatible con los derechos de rectificación y cancelación que el artículo 16 de la LOPD reconoce a los afectados de instar por ellos mismos la rectificación.

Ahora bien, sin perjuicio de la diligencia que se le exige al responsable en el artículo 4.3 de la LOPD, el artículo 8.5 del Reglamento, añade una presunción *iuris tantum* de exactitud, que beneficia al responsable del tratamiento, y que podrá ser desvirtuada por el titular de los datos. De modo

que, cuando los datos hayan sido recogidos directamente de su titular, como es el caso presente, en el que el trabajador suministra directamente sus datos al Sindicato consultante al solicitar la afiliación, se considerarán exactos los suministrados por éste.

Esta presunción a favor del responsable sólo jugará cuando los datos los haya recabado del titular, de modo que estaría exento en el momento de la recogida de la comprobación de su veracidad. Ahora bien, cuando tenga conocimiento posteriormente por cualquier medio de la disconformidad de los datos con la realidad, el responsable del tratamiento deberá cumplir la obligación que le impone la LOPD, esto es, deberá cancelarlo y sustituirlo de oficio por el dato rectificado o completado en el plazo de los diez días siguientes, salvo que el fichero estuviera sometido a una regulación específica que contemplara un procedimiento o plazo diversos.

El responsable del fichero, por otra parte, está exento de comunicar la actualización a los titulares de los datos.

Como conclusión de lo señalado, el consultante no podrá seguir con el tratamiento de los datos inexactos o incompletos recabados directamente de los afiliados en cuanto conociera que no responden con veracidad a la situación actual debiendo cancelarlos y modificarlos por los actuales. Por el contrario, si desconociera esta modificación, podrá seguir tratando los que le hubieran comunicado los colegiados directamente, que se presumirán veraces, salvo prueba en contra de que si conocía su inexactitud y, no obstante, no procedió a actualizarlos.