

La consulta plantea la adecuación al *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* (RGPD en lo sucesivo) y a la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (LOPDGDD en lo sucesivo) respecto del requerimiento que se hace CRUZ ROJA ESPAÑOLA desde distintas administraciones autonómicas en relación con datos de trabajadores discapacitados, a fin de a fin de optar a concursos y a subvenciones públicas.

Centra la consulta en que si dicho requerimiento excede de la información legalmente establecida puede atentar contra el derecho a la protección de datos de los trabajadores discapacitados, teniendo en cuenta que se trata de datos de salud.

Y en segundo término solicita el parecer de este Gabinete Jurídico acerca de si de acuerdo con lo establecido en la Disposición Octava de la LOPDGDD y el artículo 28.2 y 3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, (LPAC en lo sucesivo), determina información que se solicita puede no ser aportada por la consultante teniendo en cuenta que podría ser consultada por la propia administración requirente.

I

El artículo 4.15 del RGPD define como «*datos relativos a la salud*», aquellos *datos personales relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que revelen información sobre su estado de salud*;

Por su parte el Considerando (35) *Entre los datos personales relativos a la salud se deben incluir todos los datos relativos al estado de salud del interesado que dan información sobre su estado de salud física o mental pasado, presente o futuro. (...) todo número, símbolo o dato asignado a una persona física que la identifique de manera unívoca a efectos sanitarios; la información obtenida de pruebas o exámenes de una parte del cuerpo o de una sustancia corporal, incluida la procedente de datos genéticos y muestras*

biológicas, y cualquier información relativa, a título de ejemplo, a una enfermedad, una discapacidad, el riesgo de padecer enfermedades, el historial médico, el tratamiento clínico o el estado fisiológico o biomédico del interesado, independientemente de su fuente, por ejemplo un médico u otro profesional sanitario, un hospital, un dispositivo médico, o una prueba diagnóstica in vitro.

De lo expuesto debe concluirse que la información relativa a la condición de discapacidad de un trabajador es un dato de salud, y por tanto debe incluirse dentro de las “*categorías especiales de datos*” de acuerdo con el artículo 9 del RGPD.

II

El tratamiento de datos *especiales* debe encontrar cobertura en el artículo 9.2 RGPD y una vez excepcionada la prohibición general, hay que acudir a los supuestos del artículo 6 RGPD para dar licitud al tratamiento en cuestión. Así lo indicó el Grupo de Trabajo del Artículo 29 (cuyas funciones han sido asumidas por el Comité europeo de Protección de Datos) en su dictamen “Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679” al indicar que (...) *Los responsables del tratamiento solo pueden tratar datos personales de categoría especial si se cumplen una de las condiciones previstas en el artículo 9, apartado 2, así como una condición del artículo 6.(...).*

Establece el artículo 9 del RGPD, en su apartado 1 la prohibición general de tratamiento de aquellos datos (...) *que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física(...).*

En su apartado 2 se recogen las excepciones que *levantan la prohibición* al indicar que no será de aplicación en los siguientes supuestos:

(...)a) *el interesado dio su consentimiento explícito para el tratamiento de dichos datos personales con uno o más de los fines especificados, excepto cuando el Derecho de la Unión o de los Estados miembros establezca que la prohibición mencionada en el apartado 1 no puede ser levantada por el interesado;*

b) *el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el*

Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado;

c) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física, en el supuesto de que el interesado no esté capacitado, física o jurídicamente, para dar su consentimiento;

d) el tratamiento es efectuado, en el ámbito de sus actividades legítimas y con las debidas garantías, por una fundación, una asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que el tratamiento se refiera exclusivamente a los miembros actuales o antiguos de tales organismos o a personas que mantengan contactos regulares con ellos en relación con sus fines y siempre que los datos personales no se comuniquen fuera de ellos sin el consentimiento de los interesados;

e) el tratamiento se refiere a datos personales que el interesado ha hecho manifiestamente públicos;

f) el tratamiento es necesario para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones o cuando los tribunales actúen en ejercicio de su función judicial;

g) el tratamiento es necesario por razones de un interés público esencial, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros, que debe ser proporcional al objetivo perseguido, respetar en lo esencial el derecho a la protección de datos y establecer medidas adecuadas y específicas para proteger los intereses y derechos fundamentales del interesado;

h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros o en virtud de un contrato con un profesional sanitario y sin perjuicio de las condiciones y garantías contempladas en el apartado 3;

i) el tratamiento es necesario por razones de interés público en el ámbito de la salud pública, como la protección frente a amenazas transfronterizas graves para la salud, o para garantizar elevados niveles de calidad y de seguridad de la asistencia sanitaria y de los medicamentos o productos sanitarios, sobre la base del Derecho de la

Unión o de los Estados miembros que establezca medidas adecuadas y específicas para proteger los derechos y libertades del interesado, en particular el secreto profesional,

j) el tratamiento es necesario con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos, de conformidad con el artículo 89, apartado 1, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros, que debe ser proporcional al objetivo perseguido, respetar en lo esencial el derecho a la protección de datos y establecer medidas adecuadas y específicas para proteger los intereses y derechos fundamentales del interesado. (...)

Por su parte, el artículo 6 del RGPD establece los supuestos que permiten que el tratamiento de datos sea considerado lícito, a cuyo tenor se indica lo siguiente:

1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;

b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;

c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;

d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;

_f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño.

Como se ha puesto de manifiesto, los artículos 6 y 9 del RGPD determinan los supuestos que permiten el tratamiento de datos personales, con

carácter general, y con carácter específico respecto de las categorías especiales de datos, respectivamente.

Por su parte el artículo 8 de la LOPDGDD bajo la rúbrica “*Tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos*” establece lo siguiente:

1. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679.

2. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1 e) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando derive de una competencia atribuida por una norma con rango de ley.

III

Dicho lo anterior, es preciso abordar el análisis de las normas que prevén el tratamiento de datos que plantea la consulta.

Establece **el artículo 42** del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, (RDL 1/2013 en lo sucesivo) bajo la rúbrica “*Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad*” lo siguiente:

(...)1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los

trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.(...)

Por su parte respecto de la participación en procesos de concurrencia competitiva en los que dicha circunstancia es objeto de valoración, en la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014* (Ley de Contratos del Sector Público o LCSP en lo sucesivo) se contienen varios preceptos que deben tenerse en cuenta a la hora de valorar la base legitimadora del tratamiento a que se refiere la consulta.

El **artículo 71** bajo la rúbrica “*Prohibiciones de contratar*” lo siguiente:

1 No podrán contratar (...)las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias(...):

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

(...)

*La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la **declaración responsable** a que se refiere el artículo 140.*

Por su parte el Decreto 213/1998, de 17 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen medidas en la contratación administrativa de la Comunidad de Madrid para apoyar la estabilidad y calidad del empleo, en su **artículo 4** bajo la rúbrica “Medidas de contratación con empresas que estén obligadas a tener en su plantilla trabajadores minusválidos” establece lo siguiente:

1. En los Pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos, los órganos de contratación incluirán, entre las obligaciones del contratista una relativa al cumplimiento de la obligación de tener empleados, durante la vigencia del contrato, trabajadores minusválidos en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si ésta alcanza un número de 50 o más trabajadores y el contratista esté sujeto a tal obligación, de acuerdo con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

2. Las empresas o empresarios que participen en los procedimientos para la adjudicación de los contratos a que se refiere el artículo primero formularán, en el momento de presentación de sus proposiciones, una declaración responsable por la que, de resultar adjudicatarios, se obligan a cumplir y a acreditar, ante el órgano de contratación, la obligación expresada en el apartado anterior, salvo que legalmente estuviesen exentos de ella.

(...)

3. La acreditación del cumplimiento de la referida obligación se efectuará mediante la presentación ante el órgano de contratación de los siguientes documentos: un **certificado de la empresa** en el que conste el número de trabajadores de plantilla y **copia compulsada de los contratos** celebrados con trabajadores minusválidos.

En este punto debe indicarse que si bien el Decreto 213/1998, es una norma reglamentaria y de ámbito autonómico, descansa sobre la competencia que la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, atribuye esa administración pública en su artículo 27.2 en relación a la contratación pública al indicar lo siguiente:

En el marco de la legislación básica del Estado y, en su caso, en los términos que la misma establezca, corresponde a la Comunidad de Madrid el desarrollo legislativo, la potestad reglamentaria y la ejecución de las siguientes materias: (...)

2. Régimen jurídico y sistema de responsabilidad de la Administración pública de la Comunidad de Madrid y los entes públicos dependientes de ella, así

como el régimen estatutario de sus funcionarios. Contratos y concesiones administrativas, en el ámbito de competencias de la Comunidad de Madrid(...)

Por otra parte, deben tenerse en cuenta otros preceptos que están estrechamente vinculados con el tratamiento objeto de consulta ya que lo indicado hasta ahora es la determinación de la obligación de la reserva del 2 % en la plantilla de las empresas que tengan al menos 50 trabajadores, pero los preceptos que a continuación se citan, ponen de manifiesto **cómo la administración contratante puede verificar el cumplimiento de dicha obligación.**

Establece el **artículo 72** bajo la rúbrica “Apreciación de la prohibición de contratar. Competencia y procedimiento.”

1. Las prohibiciones de contratar relativas a las circunstancias contenidas en las letras c), d), f), g) y h) del apartado 1 del artículo anterior, se apreciarán directamente por los órganos de contratación, subsistiendo mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan(...)

Por su parte, el **artículo 140**, bajo la rúbrica “Presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos”

*(...).3. El órgano o la mesa de contratación podrán pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos, cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, cuando resulte necesario para el buen desarrollo del procedimiento y, **en todo caso, antes de adjudicar el contrato.**(...)*

Asimismo, debe acudirse a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,(LPACAP) que en su **artículo 69** “Declaración responsable y comunicación” establece lo siguiente:

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por declaración responsable el documento suscrito por un interesado en el que éste manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para obtener el reconocimiento de un derecho o facultad o para su ejercicio, que dispone de la documentación que así lo acredita, que la pondrá a disposición de la Administración cuando le sea requerida, y que se compromete a mantener el cumplimiento de las anteriores obligaciones durante el período de tiempo inherente a dicho reconocimiento o ejercicio.

Los requisitos a los que se refiere el párrafo anterior deberán estar recogidos de manera expresa, clara y precisa en la correspondiente

declaración responsable. Las Administraciones podrán requerir en cualquier momento que se aporte la documentación que acredite el cumplimiento de los mencionados requisitos y el interesado deberá aportarla.

Incluso en el ANEXO relativo a la Declaración Responsable que se aporta junto a la consulta, se hace constar lo siguiente: “Asimismo, se compromete a acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello, en cualquier momento durante la vigencia del contrato o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva”.

De lo indicado podemos extraer las siguientes conclusiones,

El cumplimiento de la obligación de reservar el 2 % de la plantilla para trabajadores con discapacidad en empresas de al menos 50 trabajadores es una medida de protección e integración social determinada por ley, y que además en la contratación pública su exigibilidad se ha reforzado al configurarse, a partir de la modificación introducida por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, como un requisito cuya inobservancia constituye una prohibición de contratar.

En segundo término, por parte de las entidades, además de estar obligadas a cumplir dicha previsión, con la declaración responsable y la participación en el proceso de concurrencia competitiva, asumen que el destinatario de la declaración responsable y en particular, el órgano de contratación puedan requerir la documentación y demás instrumentos necesarios para comprobar la veracidad de lo indicado en la misma.

Finalmente, por parte de la administración pública contratante, la verificación de lo indicado en la declaración responsable es una competencia que debe apreciarse por el órgano de contratación – a diferencia de otras que por ejemplo, exigen sentencia o sanción administrativa firme, inscripción en el Registro Oficial de Licitadores, etc., - estando obligado a ello respecto del adjudicatario, y su concreción puede encontrarse también en los pliegos de cláusulas administrativas particulares.

Por lo tanto, y en lo que se refiere a la normativa de protección de datos, estamos ante un tratamiento de datos personales encuadrados en las “categorías especiales de datos” previstas en el artículo 9 del RGPD.

Por lo tanto, el supuesto que “levanta la prohibición” contenido en el apartado 1 del citado precepto, lo encontramos en la letra b) del apartado 2, a cuyo tenor se indica:

(...)el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección

social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado;(...)

Una vez “levantada la prohibición” se debe acudir a los supuestos legitimadores del artículo 6.1 RGPD, en este caso, para la entidad que participa en el proceso de contratación pública y teniendo en cuenta lo indicado en el artículo 8.1 LOPDGDD antes indicado, el supuesto legitimador será el supuesto previsto en el apartado c) a cuyo tenor:

c) El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;

Y el derecho de la Unión o de los Estados Miembros que indica el citado artículo 8.1 estaría formado por el RDL 1/2013, la LCSP y la normativa autonómica antes citada.

Y en lo relativo a la administración pública contratante, debe partirse de que la actividad de la contratación pública, que realizan las administraciones públicas debe considerarse una actividad de servicio público en la medida en que la finalidad de su actuación es el interés general.

Así lo indica el artículo 1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la indicar que (...)1. *Las Administraciones Públicas sirven con objetividad los intereses generales(...).*

A lo que hay que añadir, que el tratamiento concreto derivado de la LCSP y del RDL 1/2013, se refiera a una medida de protección de integración social de discapacitados y por tanto, constituye una misión de interés público de carácter general.

Así se desprende de la propia Exposición de Motivos del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, (...) *es necesario que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social y en sus expresiones materiales o relacionales que con sus estructuras y actuaciones segregadoras postergan o apartan a las personas con discapacidad de la vida social ordinaria, todo ello con el objetivo último de que éstas puedan ser partícipes, como sujetos activos titulares de derechos, de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos. (...)*

Y en el ámbito internacional, se desprende de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas

(ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, que supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

No hay duda de que la obligación analizada en favor de las personas discapacitadas en el ámbito de la contratación reviste un interés general, ya que además de que su incumplimiento constituye una prohibición para contratar, el legislador pone en valor estas medidas y aquellas cláusulas de carácter social llegando a convertirse en un criterio de desempate en el procedimiento de adjudicación. En este sentido el **artículo 147.2 de la LCSP** establece:

(...)2. En defecto de la previsión en los pliegos a la que se refiere el apartado anterior, el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.(...)

En definitiva, las previsiones de la LCSP y del RDL analizadas, sirven para la potenciar el acceso al empleo de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

Por otro lado, sobre las bases jurídicas que legitiman el tratamiento de las administraciones públicas el Informe 74/2019 indicaba lo siguiente:

(...)los tratamientos de datos de carácter personal que se lleven a cabo por las Administraciones públicas encontrarán su legitimación, con carácter general, en las letras c) y e) del artículo 6.1 del RGPD y quedan sujetos al principio de minimización de datos establecido en el artículo 5.1.c) del mismo, pudiendo establecerse por la normativa nacional que tenga rango de ley especificaciones respecto de dichos tratamientos conforme a los apartados 6.2 y 6.3 del RGPD.(...)

Por lo tanto, y teniendo en cuenta lo indicado en el artículo 8.2 LOPDGDD antes indicado, el supuesto legitimador para el tratamiento que realiza la administración pública será, además del derivado de la obligación legal del apartado c), el previsto en el apartado e) a cuyo tenor:

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;

Y la norma que atribuye la competencia que indica el citado artículo 8 estaría formado por el RDL 1/2013, la LCSP y la normativa autonómica antes citada.

IV

Identificadas las bases jurídicas que permiten el tratamiento y en lo que se refiere al contenido del requerimiento de la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM en lo sucesivo) debe tenerse en cuenta que, según se indica en la consulta, la acreditación de la obligación establecida en los preceptos anteriores se realiza con la presentación de los siguientes documentos:

“Certificado de la entidad, suscrito por su representante legal, en el que conste el número de trabajadores de la empresa. (...)

- Si dicho número es igual o superior a 50 trabajadores, deberán presentar además del certificado lo siguiente:

- Una relación, suscrita por el representante legal, en la que se indique nombre y apellido del trabajador, fecha de alta y baja, en su caso, grado de discapacidad, tipo de contrato (indefinido o temporal).

- Copia compulsada de los contratos y documento IDC (Informe de Datos para la Cotización-Trabajadores por cuenta ajena) de los trabajadores discapacitados.

- Acreditación del reconocimiento del grado de discapacidad de los mismos, si ese dato no figura en el documento anteriormente mencionado.”

La consultante indica que la documentación que requiere la administración de la CAM excede de lo previsto en la legislación, sin embargo se desconocen los términos exactos de los pliegos de cláusulas administrativas en los que pudiera estar previsto el modo de acreditar el cumplimiento de la obligación, y en su caso, si éstos han sido objeto de recurso -en el caso de que CRE los considerara contrarios a derecho-, etc.,, pues en la consulta planteada se indica que la resolución en virtud de la que se requiere la misma se realiza de acuerdo con el artículo 4 del Decreto 213/1998, de 17 de diciembre, por el que se establecen medidas en la contratación administrativa de la Comunidad de Madrid para apoyar la calidad y la estabilidad en el empleo, y de acuerdo con el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares,

Todo ello sin perjuicio de que, como se ha indicado antes, el órgano de contratación puede requerir los documentos que estime necesarios para verificar el cumplimiento de los requisitos de acuerdo con los artículos 72 y 140.3 LCSP y que además, las entidades licitadoras asumen dicha posibilidad, al participar en el proceso de contratación pública con carácter general, y en especial cuando presentan la declaración responsable.

En cualquier caso, la previsión de cómo se ha de acreditar el cumplimiento de los requisitos que se derivan de la obligación que asume el participante en la licitación, debe cumplir lo indicado en el artículo 5.1 b) y c) del RGPD dónde se recogen los principios de limitación de la finalidad y de minimización de datos, al indicar que los datos personales serán:

b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el artículo 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales («limitación de la finalidad»);

c) adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados («minimización de datos»);

Por lo tanto, y en respuesta a las cuestiones planteadas en la consulta, no se requerirá el consentimiento de los trabajadores titulares de los datos que van a ser objeto de tratamiento y el requerimiento que realiza la administración contratante, en este caso la CAM, es conforme a derecho encontrando su legitimación en los preceptos indicados.

V

Asimismo, se indica en la consulta la posibilidad de que en determinados requerimientos que desde las administraciones públicas se les vienen realizando, sea de aplicación lo indicado en la Disposición Adicional Octava de la LOPDGDD, cuyo tenor es el siguiente:

Disposición adicional octava Potestad de verificación de las Administraciones Públicas.

Cuando se formulen solicitudes por cualquier medio en las que el interesado declare datos personales que obren en poder de las Administraciones Públicas, el órgano destinatario de la solicitud podrá efectuar en el ejercicio de sus competencias las verificaciones necesarias para comprobar la exactitud de los datos.

También cita la consultante en relación lo anterior, lo dispuesto en el artículo 28 apartados 2 y 3 de la LPACAP, que señala lo siguiente:

2. Los interesados tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La administración actuante podrá consultar o recabar dichos documentos salvo que el interesado se opusiera a ello. No cabrá la oposición cuando la aportación del documento se exigiera en el marco del ejercicio de potestades sancionadoras o de inspección.

Las Administraciones Públicas deberán recabar los documentos electrónicamente a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.

Cuando se trate de informes preceptivos ya elaborados por un órgano administrativo distinto al que tramita el procedimiento, estos deberán ser remitidos en el plazo de diez días a contar desde su solicitud. Cumplido este plazo, se informará al interesado de que puede aportar este informe o esperar a su remisión por el órgano competente.

3. Las Administraciones no exigirán a los interesados la presentación de documentos originales, salvo que, con carácter excepcional, la normativa reguladora aplicable establezca lo contrario.

Asimismo, las Administraciones Públicas no requerirán a los interesados datos o documentos no exigidos por la normativa reguladora aplicable o que hayan sido aportados anteriormente por el interesado a cualquier Administración. A estos efectos, el interesado deberá indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los citados documentos, debiendo las Administraciones Públicas recabarlos electrónicamente a través de sus redes corporativas o de una consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto, salvo que conste en el procedimiento la oposición expresa del interesado o la ley especial aplicable requiera su consentimiento expreso. Excepcionalmente, si las Administraciones Públicas no pudieran recabar los citados documentos, podrán solicitar nuevamente al interesado su aportación.

En el presente caso, no son los datos personales *del interesado* los que van a ser objeto de tratamiento derivado de una consulta o de una entrega de documentos y respecto de lo que podría indicarse a la administración que ya han sido aportados, sino que es al empresario licitador al que compete

presentar unos documentos que son de terceros, como son los trabajadores discapacitados.

Dicho de otro modo, no se requieren documentos a los trabajadores discapacitados – que en ningún caso son interesados en el procedimiento de contratación pública - sino que en virtud de la LCSP es al licitador al que se le solicita determinados documentos para verificar los extremos de la declaración responsable.