

N/REF: 0080/2021

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), de varios tratamientos de datos personales que realizan los Centros Especiales de Empleo en relación con los trabajadores discapacitados que forman parte de su plantilla con carácter general, y en particular, en relación con la información que se les solicita por parte de las Oficinas de Empleo de las CCAA (OECA en lo sucesivo), relacionado con el mantenimiento de la inscripción como Centros Especiales de Empleo (CEE en lo sucesivo) en los registros correspondientes y con la concesión de ayudas y subvenciones que se otorgan y se tramitan a través de las citadas oficinas.

El primer aspecto se refiere a los tratamientos que los CEE realizan, con carácter general. El primero es aquél derivado de la contratación de su personal, para lo que se requiere la inscripción en la oficina de empleo del trabajador y la acreditación de su condición de persona con discapacidad, mediante Certificado de Discapacidad vigente. Y otro tratamiento sería el derivado de la prestación de los Servicios de Ajuste Personal y Social llevado a cabo por las Unidades de Apoyo, para lo que, según afirman los CEE, se requiere, entre otros, el Dictamen Técnico Facultativo que emiten los órganos competentes de las CCAA para la valoración del grado de discapacidad.

El segundo aspecto que plantea es que las OECA en sus funciones de inscripción en el registro autonómico de los CEE y en las funciones de supervisión y gestión de ayudas, solicitan al CEE, tanto la copia de los certificados de discapacidad como la copia de los dictámenes técnicos facultativos de todos y cada uno de los trabajadores.

A lo que se añade, otra documentación adicional relevante, en ocasiones exigen aportar, en expedientes ordinarios (Memorias Justificativas y/o Anuales) y/o extraordinarios (de supervisión), el detalle individualizado del seguimiento y de las acciones realizadas con cada una de las personas con discapacidad destinatarias de la atención de los servicios de ajuste personal y social prestados y, en su caso, los prestados por la Unidad de Apoyo.

Esta información, según afirma la consultante, supone un tratamiento de categorías especiales de datos sobre el plan de acción, mejora y acompañamiento implementado con la persona en las diferentes áreas de atención (personal, social, familiar, de salud o de ocio) con base a los estudios y seguimientos realizados con cada trabajador. Considera que el Certificado y el Dictamen Facultativo resultarían suficientes para que las OECA ejerzan su función fiscalizadora sin necesidad de ampliar los datos a facilitar. Aportar esta información condiciona el mantenimiento de la calificación y registro del CEE como tal, y en su caso, el acceso a las subvenciones que corresponden a estas entidades.

Por lo tanto, la primera cuestión que se plantea es la adecuación al principio de minimización, de la comunicación a las OECA de los expedientes extraordinarios de supervisión, el detalle individualizado del seguimiento y de las acciones realizadas con cada una de las personas con discapacidad destinatarias de la atención de los servicios de ajuste personal y social prestados y en su caso, los prestados por la Unidad de Apoyo.

En segundo lugar, se plantea si sería de aplicación el derecho a no aportar documentos que ya obren en poder de las administraciones de acuerdo con el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP)

En el sentido si el CEE podría negarse a aportar documentación que ya consta en las administraciones públicas, como los Dictámenes técnicos facultativos y los certificados de discapacidad que precisamente lo emiten las CCAA, evitando así al responsable asumir riesgos en cuanto a la comunicación de categorías especiales de datos como consecuencia de la relación laboral especial.

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.

Ahora bien, en los supuestos que se plantean en la consulta, no sólo resultarán objeto de tratamiento datos de salud, sino que también existirán otros datos relativos a las circunstancias personales y sociales de los trabajadores, tal como se deriva de los Dictámenes Técnicos Facultativos, como de los planes de plan de acción, mejora y acompañamiento implementado con la persona en las diferentes áreas de atención (personal, social, familiar, de salud o de ocio) con base a los estudios y seguimientos realizados con cada trabajador, y que también podría incluir datos de terceros.

II

El tratamiento de categorías especiales de datos 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;*

(...)

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;*

(...)

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;*

. (...)

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;

(...)

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;

(...)

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 RGPD establece en sus considerandos 41 y 45 lo siguiente:

(41) Cuando el presente Reglamento hace referencia a una base jurídica o a una medida legislativa, esto no exige necesariamente un acto legislativo adoptado por un parlamento, sin perjuicio de los requisitos de conformidad del ordenamiento constitucional del Estado miembro de que se trate. Sin embargo, dicha base jurídica o medida legislativa debe ser clara y precisa y su aplicación previsible para sus destinatarios, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

(45) Cuando se realice en cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, o si es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos, el tratamiento debe tener una base en el Derecho de la Unión o de los Estados miembros. El presente Reglamento no requiere que cada tratamiento individual se rija por una norma específica. Una norma puede ser suficiente como base para varias operaciones de tratamiento de datos basadas en una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, o si el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos. La finalidad del tratamiento también debe determinarse en virtud del Derecho de la Unión o de los Estados miembros. Además, dicha norma podría especificar las condiciones generales del presente Reglamento

por las que se rige la licitud del tratamiento de datos personales, establecer especificaciones para la determinación del responsable del tratamiento, el tipo de datos personales objeto de tratamiento, los interesados afectados, las entidades a las que se pueden comunicar los datos personales, las limitaciones de la finalidad, el plazo de conservación de los datos y otras medidas para garantizar un tratamiento lícito y leal. Debe determinarse también en virtud del Derecho de la Unión o de los Estados miembros si el responsable del tratamiento que realiza una misión en interés público o en el ejercicio de poderes públicos debe ser una autoridad pública u otra persona física o jurídica de Derecho público, o, cuando se haga en interés público, incluidos fines sanitarios como la salud pública, la protección social y la gestión de los servicios de sanidad, de Derecho privado, como una asociación profesional.

En relación con lo anterior, 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.

Sobre el tratamiento de datos personales, incluidos categorías especiales de datos, que realizan los Centros Especiales de Empleo, debe indicarse lo siguiente:

EL Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, determina en su **Artículo 43**, bajo la rúbrica “Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, lo siguiente:

1. Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

2. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

(...)

Sobre los requisitos y condiciones que deben cumplirse para la creación de los Centros Especiales de Empleo, establece el **Artículo 45** bajo la denominación “Creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, lo siguiente:

1. Los centros especiales de empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo.

2. Las administraciones públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la

creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo, sea directamente o en colaboración con otros organismos o entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones de trabajo adecuadas.

Por su parte, el **Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, determina en su artículo 7 lo siguiente:

La creación de Centros Especiales de Empleo exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central, o, en su caso, las Administraciones Autonómicas, crearán dentro de su ámbito de competencias. Para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

(...)

3. Estar constituida su plantilla por trabajadores minusválidos conforme a lo señalado en el artículo 1.º, con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente.

4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise.

(...)

Por su parte, el **Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo**, determina en su artículo 4 bajo la denominación “Acceso al empleo”, lo siguiente:

Uno. –Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo. Estas Oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos Multiprofesionales.

Dos. –Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar de la correspondiente Oficina de Empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en

las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores. Recibidas las ofertas, la Oficina de Empleo recabará de los Equipos Multiprofesionales informe sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de Empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La Oficina de Empleo facilitará a las Empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

De acuerdo con lo expuesto, las primeras conclusiones que se derivan de la normativa citada es que los CEE desarrollan una misión de interés público, como es la integración laboral de personas con discapacidad (*tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario*) y para llevar a cabo ese cometido, es obligatorio que tengan contratado un mínimo de personas con discapacidad **y por tanto traten determinados datos personales de los afectados, como aquel que se deriva de su condición de discapacitado**, además de los restantes datos personales de identificación y aquellos necesarios para el desarrollo de la relación laboral de carácter especial.

IV

Ahora bien, respecto del tratamiento de los datos personales referidos al Dictamen Técnico Facultativo (DTF en lo sucesivo), la consultante manifiesta que lo someten a tratamiento con el consentimiento previo del afectado por resultar necesario para el desarrollo de los Servicios de Ajuste Personal y Social que se prestan a través de las Unidades de Apoyo.

Sobre el DTF y su relación con la normativa de protección de datos, procede citar con carácter previo, el Informe 431/2015 que abordaba una consulta referida a si se resulta adecuado a LOPD, que, por parte de las Oficinas de Empleo, o aquellas empresas que pretenden contratar a personas con discapacidad, se solicite la entrega del Dictamen Técnico Facultativo a efectos de acreditar su condición de discapacitado, resolviendo que

“para la acreditación de la discapacidad a efectos laborales y la valoración de las capacidades del trabajador o las necesidades de adecuación del puesto de trabajo, el tratamiento de los datos contenidos en el Dictamen Técnico Facultativo puede resultar excesivo en relación con el ámbito y las finalidades que justifican su recogida y tratamiento y, por tanto, resultar contrario al principio de proporcionalidad, previsto en el artículo 4.1 de la Ley Orgánica 15/1999.”

Es decir, se consideraba excesivo y contrario al principio de proporcionalidad que tanto las Oficinas de Empleo, como empresas que pretenden contratar a personas con discapacidad fueran conocedoras del DTF.

En el caso ahora planteado se establece una distinción respecto de aquella situación, ahora se circunscribe el conocimiento del DTF a las Unidades de Apoyo que prestan Servicios de Ajuste Personal y Social de los CEE.

Dicho lo anterior, las referencias al DTF, y en concreto cuál es su contenido y a qué finalidad sirve, las encontramos en diversos cuerpos jurídicos y resoluciones.

En primer lugar, en el artículo 12.3 a) del RDL 1/2013, al indicar lo siguiente:

3. Son funciones de los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad:

a) Emitir un dictamen técnico normalizado sobre las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las barreras en la participación social, recogiendo las capacidades y habilidades para las que la persona necesita apoyos.

En el ámbito de la Administración General del Estado, debe citarse la **Orden de 2 de noviembre de 2000** por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de minusvalía dentro del ámbito de la Administración General del Estado, establece en su **artículo Cuarto. – Dictámenes técnicos-facultativos**, lo siguiente:

1. Los dictámenes Técnicos-Facultativos emitidos por los EVO se formularán de acuerdo con modelos normalizados e incluirán necesariamente los siguientes elementos:

a) Deficiencias del estado físico y/o psicológico del interesado.

b) Especificación de las causas determinantes de las mismas.

c) Especificación del grado de discapacidad derivado de las deficiencias recogidas.

d) Valoración de su situación personal y de su entorno sociofamiliar (factores sociales complementarios).

e) Calificación del grado de minusvalía, valorando los distintos aspectos referidos a los puntos a), b) y d), de conformidad con los contenidos del baremo que figura como anexo I en el artículo 2 del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

(...)

3. El dictamen técnico-facultativo deberá contener, en su caso, las puntuaciones de los baremos para determinar la necesidad de concurso de otra persona y la existencia de dificultades de movilidad para utilizar transportes públicos colectivos.

Y en el **artículo Quinto** referido al “**Procedimiento para el reconocimiento del grado de minusvalía**”, se establece que el DTF se emite una vez instruido el procedimiento fruto de los reconocimientos, pruebas, informes médicos y psicológicos, exploraciones complementarias, etc., y que sirve de propuesta para que el órgano competente para resolver emita una resolución (Los Directores Provinciales del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, en base a los Dictámenes técnicos-facultativos, deberán dictar resolución expresa y notificarla en el procedimiento incoado para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, así como sobre la puntuación obtenida en los baremos para determinar la necesidad del concurso de otra persona o dificultades de movilidad, si procede).

Asimismo, debe acudirse al **Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía**, que es de aplicación además de a la Administración General del Estado y a la administración de las Comunidades Autónomas, sin perjuicio del desarrollo normativo que estas hagan en el ejercicio de sus competencias transferidas, que en su **artículo 8** bajo la denominación “**Órganos técnicos competentes para la emisión de dictámenes técnico-facultativos**” determina lo siguiente:

- h. Los dictámenes técnico-facultativos para el reconocimiento de grado serán emitidos por los órganos técnicos competentes dependientes de **los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas** a quienes hubieran sido transferidas las funciones en materia de calificación del grado de discapacidad y minusvalía y por los equipos de valoración y orientación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales en su ámbito competencial.

Y en su **artículo 9** bajo la rúbrica “**Valoración y calificación de grado de minusvalía**” se indica que:

3. El órgano técnico competente emitirá dictamen propuesta que deberá contener necesariamente el diagnóstico, tipo y grado de la minusvalía y, en su caso, las puntuaciones de los baremos para determinar la necesidad del concurso de otra persona y la

existencia de dificultades de movilidad para utilizar transportes públicos colectivos.

Por su parte, sirva citar a título de ejemplo de la regulación de las CCAA, **la Orden 710/2000, de 8 de mayo, de la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Madrid**, por la que se establece el procedimiento de actuación para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1971/1999, sobre Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Minusvalía, en su artículo 4 “Dictámenes técnico-facultativo” determina que deberán incluir necesariamente los siguientes elementos:

- a) Deficiencias del estado físico y/o psicológico del interesado.
- b) Especificación de las causas determinantes de las mismas.
- c) Especificación del grado de discapacidad derivado de las deficiencias recogidas.
- d) Valoración de la situación personal y de su entorno sociofamiliar (factores sociales complementarios).
- e) Calificación del grado de minusvalía, valorando los distintos aspectos referidos en los puntos anteriores.

De acuerdo con lo expuesto, el DTC contiene información de muy diversa índole del afectado (circunstancias médicas, psicológicas y sociales), entre la que se encuentra aquella que puede ser calificada como dato de salud, y por tanto considerada como categorías especiales de datos, y sirve a la finalidad de proponer la declaración y calificación de la situación de discapacidad de la persona en el procedimiento administrativo establecido a tal fin.

Teniendo en cuenta el contenido de los DTF que se deduce de las normas citadas, procede el análisis de los Servicios de Ajuste Personal y Social prestados a través de las Unidades de Apoyo.

En primer lugar, debe acudir al ya citado artículo 43 del RDL 1/2013, que dispone que *los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.*

Por su parte, el **Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, dispone en su artículo 3 que *Por servicios de ajuste personal y social, se entenderán los de rehabilitación, terapéuticos, de integración*

***social, culturales y deportivos** que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.*

El **Real Decreto 469/2006, de 21 de abril**, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, determina en su artículo 1.2 lo siguiente:

2. Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos en el artículo 2 de este real decreto, **permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.**

Continúa el artículo 2 bajo la denominación “Funciones de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional”, en los siguientes términos:

El personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional definidas en el artículo anterior desarrollará las siguientes funciones:

a) **Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo**, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.

b) **Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad**, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.

(...)

d) Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.

e) Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.

f) Favorecer la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.

g) Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo.

h) Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

Y en el artículo 6 bajo la denominación Composición de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, se establece la *ratio* de los profesionales necesarios en función del número de trabajadores.

Sobre estos profesionales, es preciso recordar lo indicado anteriormente en el artículo 7.4 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, que exige la previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise.

Dicho lo anterior, y en relación a si los CEE, a través de las Unidades de Apoyo y para la prestación de los Servicios de Ajuste Personal y Social pueden conocer el DTF, es preciso acudir a lo dispuesto en el RGPD sobre los principios de limitación de finalidad y minimización.

El artículo 5.1 del RGPD dispone que los datos personales serán:

b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; (...) («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»);

Asimismo, hay que tener en cuenta lo indicado en la consulta que plantea CEE, en relación a que acceden al DTF con el previo consentimiento del afectado. En este sentido, podría resultar de aplicación el supuesto previsto en el artículo 9.2 a) del RGPD y el artículo 6.1 a) del RGPD.

No obstante, el consentimiento tal como se ha configurado en el RGPD, reviste determinadas garantías tales como la libertad en la prestación del mismo, y a este respecto los considerandos 42 y 43 proponen situaciones en las que puede que no se preste el consentimiento con total libertad. De la consulta se desconoce qué sucedería si el afectado no presta el consentimiento para el tratamiento del DTF por parte de los CEE, es decir, si dejaría de ser destinatario de los Servicios que presta la Unidad de Apoyo o si, sufrirá algún perjuicio o gravamen en su situación. Por lo tanto, no puede considerarse que

el tratamiento del DTF por parte de los CEE se pueda realizar sobre la base de un consentimiento libre.

Esta cuestión adquiere especial relevancia cuando haya que analizar la compatibilidad de finalidad de distintos tratamientos de datos. En este caso, no olvidemos que el DTF sirve a la finalidad de proponer una determinada resolución en el procedimiento administrativo de concesión del grado de discapacidad y lo que pretende ahora el CEE es utilizarlo por, según sus manifestaciones, resultar necesario para la prestación de los servicios de ajuste personal y social.

Pues bien, nos indica el artículo 6.4 del RGPD que:

4. Cuando el tratamiento para otro fin distinto de aquel para el que se recogieron los datos personales no esté basado en el consentimiento del interesado o en el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que constituya una medida necesaria y proporcional en una sociedad democrática para salvaguardar los objetivos indicados en el artículo 23, apartado 1, el responsable del tratamiento, con objeto de determinar si el tratamiento con otro fin es compatible con el fin para el cual se recogieron inicialmente los datos personales, tendrá en cuenta, entre otras cosas:

- a) cualquier relación entre los fines para los cuales se hayan recogido los datos personales y los fines del tratamiento ulterior previsto;
- b) el contexto en que se hayan recogido los datos personales, en particular por lo que respecta a la relación entre los interesados y el responsable del tratamiento;
- c) la naturaleza de los datos personales, en concreto cuando se traten categorías especiales de datos personales, de conformidad con el artículo 9, o datos personales relativos a condenas e infracciones penales, de conformidad con el artículo 10;
- d) las posibles consecuencias para los interesados del tratamiento ulterior previsto;
- e) la existencia de garantías adecuadas, que podrán incluir el cifrado o la seudonimización

Sobre los apartados recogidos en las letras a) y b) debe indicarse que el tratamiento de los datos del interesado se realiza en el marco de un procedimiento administrativo de reconocimiento de discapacidad, dónde tras la realización de pruebas y entrevistas por el Equipo de Valoración y Orientación

se emite el DTF que sirve como propuesta para la resolución final del procedimiento.

Es un procedimiento dónde *motu proprio* el interesado tiene la iniciativa para ponerlo en marcha y donde la disposición sobre los datos, parte del titular de los mismos y fruto de la actividad administrativa obtiene el certificado correspondiente. Y no se prevé un tratamiento ulterior de sus datos -el DTF- pues la finalidad se cumple con la resolución que resuelve el procedimiento. Y, por tanto, como más adelante se analiza, no se advierten a priori consecuencias negativas directas sobre un posible uso posterior de determinada información pues la relación con el titular de los datos se agota con la finalización del procedimiento, circunstancia que como veremos no ocurre en el ámbito del CEE.

Asimismo, los intervinientes en el procedimiento tienen, además del deber de tratarlos datos personales con observancia del principio de confidencialidad (artículo 5.1 f) RGPD), aquellos derivados de su condición profesional, como por ejemplo de funcionario público y profesionales sanitarios que se concretan en el secreto profesional.

Por el contrario, en el caso del tratamiento que pudiera dar el CEE respecto del DTF, debe indicarse que son éstos quienes lo solicitan al potencial trabajador sobre la base de un consentimiento respecto del que se plantean dudas sobre la libertad de su prestación, pues no olvidemos que la relación potencial trabajador y empresa no se establece en términos de igualdad y tampoco si ante la negativa de su prestación puede tener consecuencias desfavorables para el titular de los datos.

Asimismo, las concretas personas destinatarias de la información tampoco tienen el mismo estatus jurídico en cuanto a obligaciones sobre el tratamiento de información y el tratamiento de la información que con posterioridad pueda suceder en la empresa, puede tener distintas consecuencias que el que eventualmente le diera la administración: en un caso la relación con el responsable se mantiene en el tiempo y por tanto con un mal uso de la información puede tener consecuencias negativas y en el otro, la relación con el responsable finaliza con la terminación del procedimiento.

En este sentido el Dictamen 3/2013 del Grupo de Trabajo del Artículo 29 - actualmente sustituido por el Comité europeo de Protección de Datos "sobre Limitación de la finalidad, indica que:

La evaluación de la naturaleza de esta relación debe incluir también una investigación sobre el equilibrio de poder entre el interesado y el responsable del tratamiento de los datos. En particular, cabe señalar si

los interesados, o cualquier tercero en su nombre, estaban obligados a facilitar los datos con arreglo a la ley. Alternativamente, la recogida podría haberse basado en una relación contractual. En este caso, debe examinarse la naturaleza del contrato y el equilibrio de poder entre el interesado y el responsable del tratamiento (por ejemplo, la facilidad para que el interesado pueda rescindir el contrato y buscar un proveedor de servicios alternativo). Si el tratamiento posterior se basó en el consentimiento, debe evaluarse en qué medida se dio libremente el consentimiento y en la precisión de sus términos. En general, la evaluación de la compatibilidad deberá ser más estricta si el interesado no goza de una libertad de elección suficiente, si las condiciones de un consentimiento no son específicas o si se considera que el uso posterior es criticable.

La consultante afirma que la aportación del DTF resulta necesaria para la prestación de los servicios de ajuste personal y social, pero no especifica la razón, es decir, no se explica la finalidad con suficiente especificidad y claridad, y tampoco se pone de manifiesto **qué información pone a disposición del titular de los datos, lo cual es muy importante en relación con la previsibilidad sobre el tratamiento**. Como indica el Dictamen 3/2013:

Si una finalidad es suficientemente específica y clara, los ciudadanos sabrán qué es lo que cabe esperar: el modo en que se procesan los datos será predecible. Esto aporta seguridad jurídica a los interesados, así como a los que tratan datos personales en nombre del responsable del tratamiento.

La previsibilidad también es pertinente a la hora de evaluar la compatibilidad de las actividades de tratamiento posteriores. En general, el tratamiento ulterior no puede considerarse previsible si no está suficientemente relacionado con el propósito inicial y no cumple las expectativas razonables de los interesados en el momento de la recogida, sobre la base del contexto de la recogida.

(...)

El requisito de que los fines se especifiquen «explícitamente» contribuye a la transparencia y a la previsibilidad. Permite una identificación inequívoca de los límites de cómo los responsables del tratamiento pueden utilizar los datos personales recogidos, con el fin de proteger a los interesados. Ayuda a todos los que procesan datos en nombre del responsable del tratamiento, así como a los interesados, a las autoridades de protección de datos y a otras partes interesadas, a tener una comprensión común de cómo pueden utilizarse los datos. Esto, a su

vez, reduce el riesgo de que las expectativas de los interesados difieran de las expectativas del responsable del tratamiento.

Por lo tanto, distintas relaciones con distintos responsables y con las carencias en términos de transparencia sobre la finalidad del nuevo tratamiento, hacen que la expectativa de privacidad o previsión razonable sobre el tipo de tratamiento que se le representa al afectado no es la misma en un caso que en otro.

Sobre los apartados c) y d), resulta que el DTF contiene categorías especiales de datos, que pueden ir más allá del concreto grado de discapacidad, ya que puede recoger un elenco de patologías específicas de su salud y otras circunstancias sociales y personales, que, en determinados contextos al margen del procedimiento administrativo establecido al efecto, pueden provocar situaciones de discriminación y/o victimización. En este sentido podrían recoger enfermedades como el VIH, o la esquizofrenia que, en principio podrían no afectar al desarrollo del puesto de trabajo pero que en determinadas circunstancias tienen un efecto estigmatizador en el interesado, y que, si precisamente la finalidad de los CEE es la plena integración de los trabajadores con discapacidad en el entorno laboral y social, podría tener el efecto contrario.

En el Dictamen 3/2013 se indica que (...) *En general, cuanto más delicada sea la información, más restringido sería el ámbito de aplicación para un uso compatible. (...) Una vez más, en general, cuanto más negativo o incierto sea el impacto de un tratamiento posterior, más improbable es que se considere un uso compatible. La disponibilidad de métodos alternativos para lograr los objetivos perseguidos por el responsable del tratamiento, con un impacto menos negativo para el interesado en este contexto, debe tenerse en cuenta, sin duda, una consideración pertinente.*

Y finalmente, sobre el apartado e), se desconocen las garantías adecuadas sobre la seguridad y seudoanonimización y que el CEE puede llevar a cabo, y si en caso de implementarse, qué información recibiría el interesado. Todo ello en relación con las expectativas razonables del interesado basadas en su relación con el responsable (Considerando 50 RGPD).

Por otra parte, en cuanto a la minimización y necesidad del tratamiento, debe indicarse que tal como establece el régimen jurídico de los CEE, éstos deben de tener un equipo multidisciplinar con una finalidad y entre cuyas funciones deben tenerse en cuenta las recogidas en el artículo 2 del Real Decreto

469/2006, de 21 de abril, que permiten realizar una evaluación del trabajador para, precisamente, detectar las necesidades de adaptación del interesado al puesto de trabajo de que se trate. En efecto, es especialmente relevante las funciones que se recoge en el citado artículo, que, entre otras, indican lo siguiente:

(...) Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo y estímulo al trabajador (...)

(...) Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos (...)

Es decir, les corresponde una función evaluadora a través de la cual obtendrán información más acorde con su finalidad que la que pueda recoger un DTF, que obedece a otra finalidad y contiene información que poco o nada tiene que ver con los servicios de ajuste personal y social.

A lo que hay que añadir que el DTF se emite en un entorno y por personas ajenas a la empresa, y en el caso de la Unidad de Apoyo, esta incardinada en la misma y por tanto es conocedora de los concretos puestos de trabajo que pueden ser objeto de ajuste. Por lo que esta opción además de resultar más respetuosa con la privacidad del afectado también obtendrá unos resultados más eficaces si lo que se pretende es conocer al trabajador y ver cómo o de qué manera hay que adaptar un puesto concreto.

Por lo tanto, resulta más adecuado y eficaz que, en la medida de lo posible, sean estas unidades las que evalúen, y determinen las necesidades concretas del trabajador en relación con las evaluaciones que ellos mismos realicen de acuerdo con las funciones que se establecen en el citado artículo 2, pues resultaran más adecuadas y eficaces que las conclusiones que se extraigan de un DTF que sirve a otra finalidad y que por defecto o por exceso puede resultar menos adecuado para objetivar las necesidades reales y concretas en las que se han de basar los Servicios de Ajuste Personal y Social para cada trabajador.

Sin perjuicio de que también, podría utilizarse, para tal fin el Certificado de Capacidades o Informe de Aptitudes a efectos de demanda de empleo (Orden SSI/1474/2014, de 28 de julio)– que se ha implantado en algunas CCAA y en otras se han adoptado formulas similares- pues a diferencia del DTF, señala de forma concreta las capacidades o las destrezas laborales que la persona solicitante todavía conserva, el grado de afectación que pudiera tener (leve, moderado o grave) para el desarrollo de determinadas tareas, así como las contraindicaciones laborales. Es decir, las ocupaciones, puestos de trabajo o

funciones que puede desempeñar el trabajador o trabajadora y los apoyos necesarios para ello, independientemente del origen de su discapacidad, así como del grado de discapacidad que tenga reconocido.

Por lo tanto, en relación con la minimización y necesidad del tratamiento, existen alternativas menos lesivas para la protección de los datos de los trabajadores que proporcionar el DTF a los CEE, pues éstos disponen de equipos multidisciplinares que puede realizar la evaluación pertinente y que sirven, en última instancia a la prestación de los Servicios de Ajuste Personal y social, sin perjuicio de utilizar otros elementos que pueden servir con mayor eficacia a tal fin como el Certificado de Capacidades o Informe de Aptitudes a efectos de demanda de empleo u otros elementos análogos según la Comunidad Autónoma de que se trate.

En consecuencia, **resultaría contrario al principio de limitación de la finalidad y minimización que los CEE tuvieran acceso al contenido del Dictamen Técnico Facultativo emitido en el seno del procedimiento administrativo de determinación y concesión del grado de discapacidad, para la prestación de los Servicios de Ajuste Personal y Social pues existen otras alternativas menos lesivas para el derecho a la protección de datos.**

V

Al margen del DTF, los CEE en el desarrollo de su actividad van a tratar categorías especiales de datos previstas en el artículo 9 del RGPD.

En efecto, el tratamiento de los datos personales que realizan los CEE - incluidos categorías especiales de datos - como el certificado de discapacidad y aquellos que emitan las Unidades de Apoyo para la prestación de los Servicios de Ajuste Personal y Social **resultan necesarios para que desarrollen sus funciones y cometidos que han de ser considerados de interés público por la propia naturaleza de la actividad que desarrollan los Centros Especiales de Empleo**, y por las diferentes normas que regulan su actuación, que parten del propio RDL 1/2013 de 29 de noviembre.

Sobre el interés público referido a la materialización de los derechos de las personas con discapacidad que el RDL 1/2013, de 29 de noviembre recoge, junto a las obligaciones para los distintos destinatarios de la norma, en el Informe 117/2019 se indicaba:

(...) 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 (...)

Teniendo en cuenta lo anterior, el tratamiento de categorías especiales de datos que realizan los CEE encontraría su legitimación en el artículo 9.2 del RGPD apartados b) y h).

Es decir, por un lado será *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 este aspecto hay que indicar que determinados tratamientos resultaran obligatorios para los CEE en tanto tienen dicha condición, y a su vez, los servicios y prestaciones que proporcionan a los trabajadores con discapacidad, del lado del interesado suponen la materialización de sus derechos que constan en el citado RDL 1/2013.

Y, por otro lado, *el tratamiento es necesario para fines de 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, en este aspecto hay que indicar que las funciones y cometidos que prestan los CEE forman parte de los sistemas y servicios de asistencia social de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

Una vez levantada la prohibición del tratamiento de categorías especiales de datos, sería de aplicación, los supuestos previstos en el artículo 6.1 del RGPD apartados b) en la medida en que los datos personales de los trabajadores - incluido el de discapacidad- son necesarios para la ejecución de la relación laboral de carácter especial que une al CEE con el afectado, el apartado e) ya que realizan una misión de indudable interés público, como es la integración laboral de las personas con discapacidad, y el apartado c), ya que para llevar a cabo su cometido y ser considerados como tal, los CEE están obligados a conformar su plantilla con un número determinado de personas con discapacidad, lo que implica la obligatoriedad del tratamiento del dato de discapacidad.

Por lo tanto y en relación con lo anterior, en cuanto al cumplimiento de las exigencias del artículo 8 de la LOPDGDD arriba transcrito, la norma con rango de ley que determina la obligación de tratamiento y que atribuye las funciones - competencias- referidas a una misión de interés público, las encontramos en el RDL 1/2013 de noviembre, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la normativa de desarrollo indicada.

VI

Procede a continuación el análisis referido al tratamiento que realizan las CCAA por sí mismas o a través de las OECA, respecto del que puede distinguirse con carácter general dos situaciones, la referida a la inscripción de los afectados como demandantes de empleo y la valoración del grado de discapacidad, y de otro lado, la referida a la labor de fiscalización a los CEE y llevanza del registro establecido al efecto y en último término la tramitación y concesión de ayudas y subvenciones.

La **Ley Orgánica 9/1992, de 23 de diciembre, de transferencia de competencias a Comunidades Autónomas**, en sus artículos 4 y 16 atribuye a las CCAA competencias de ejecución sobre prestaciones y servicios sociales del Sistema General de Seguridad Social y el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, hace lo propio en sus artículos 6 y 7.

Asimismo, el **Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo**, en su artículo 3 atribuye

a las CCAA el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de los programas y medidas que les hayan sido transferidos, y expresamente los artículos 19 y siguientes regulan los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.

Por lo tanto, en lo referido a la inscripción de los afectados como demandantes de empleo y la valoración del grado de discapacidad, las CCAA y sus OECA encontrarían la legitimación para el tratamiento de los datos de los afectados, en los supuestos previstos en el apartado 2 letras b) y h) del artículo 9 del RGPD, y en segundo término en el artículo 6.1 letras e) y c) del RGPD.

Ahora bien, respecto de la información que se solicita por los OECA, tanto para el mantenimiento de la inscripción registral de los CEE, como para la concreta concesión de ayudas y subvenciones es preciso realizar el siguiente análisis teniendo en cuenta los ya citados principios de limitación de finalidad y minimización, que recoge el artículo 5 del RGPD en sus apartados b) y c).

Sobre **la calificación e inscripción en el Registro** de CEE, cuya competencia es de las CCAA a través de las OECA, el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, establece lo siguiente:

Artículo 7.

La creación de Centros Especiales de Empleo exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central, o, en su caso, las Administraciones Autonómicas, crearán dentro de su ámbito de competencias. Para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Acreditación de la personalidad del titular.
2. Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines.
3. Estar constituida su plantilla por trabajadores minusválidos conforme a lo señalado en el artículo 1.º, con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente.
4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise.

En cuanto a la regulación autonómica concreta, cabe citar a título de ejemplo las siguientes normativas:

La normativa de la Comunidad de Madrid, mediante Decreto 96/1997, de 31 de julio, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid, determina en su artículo 2 bajo la denominación “Requisitos para la obtención de calificación de Centro Especial de Empleo” lo siguiente:

Podrán ser calificados como Centros Especiales de Empleo aquellos centros de trabajo respecto de los que se acredite la concurrencia de las circunstancias siguientes:

1. Hallarse bajo la titularidad de personas físicas, jurídicas, comunidades de bienes o de cualesquiera otros entes, de carácter público o privado, que, con arreglo a las disposiciones vigentes, tengan capacidad jurídica y capacidad de obrar para contratar como empresarios a trabajadores minusválidos aptos para prestar servicios laborales en Centros Especiales de Empleo.
2. Disponer de posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines, justificado por el pertinente estudio económico.
3. Estar constituida la totalidad de la plantilla por trabajadores minusválidos contratados individualmente por contrato escrito, conforme a la normativa aplicable, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad.
4. Prever la integración en plantilla de personal técnico y de apoyo con la titulación profesional adecuada que la actividad del Centro demande.

Y en la página web de la citada comunidad autónoma, se establece una lista de los documentos a aportar, entre los que se encuentran los certificados de discapacidad de las personas ¹trabajadores con discapacidad en activo.

Por su parte, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en la página web² correspondiente, hace una remisión al marco normativo estatal (RDL 1/2013, de 29 de noviembre) y en el formulario establecido al efecto entre la documentación sobre los trabajadores se prevé la aportación de los

¹<https://tramita.comunidad.madrid/inscripciones-registro/registro-cee-comunidad-madrid>

²<https://www.jccm.es/tramitesygestiones/calificacion-e-inscripcion-en-el-registro-de-centros-especiales-de-empleo-como>

Certificados de minusvalía y certificados de aptitud de los trabajadores con discapacidad que tengan contratados, expedidos por los órganos competentes

Asimismo, la Comunidad Valenciana mediante Decreto 227/2018, de 14 de diciembre, del Consell, por el que se regula la calificación e inscripción de los centros especiales de empleo en el Registro de centros especiales de empleo de la Comunitat Valenciana, en su artículo 6 referido a la “Documentación para la calificación e inscripción en el Registro de CEE de la Comunitat Valenciana de una nueva entidad como CEE” exige para la inscripción, entre otra, la siguiente documentación:

4. Si en el momento de presentar la solicitud ya se conociese la plantilla a contratar, deberán adjuntarse: documentación acreditativa de la discapacidad del personal con diversidad funcional o discapacidad, curriculum vitae del personal directivo, en caso de ser conocidos y/o curriculum vitae del personal integrante de las unidades de apoyo a la actividad profesional.

Por lo tanto, y de acuerdo con la regulación estatal y autonómica que se ha puesto de ejemplo, resulta que, con el Certificado de grado de discapacidad, sería suficiente para cumplir los requisitos para la inscripción en el registro autonómico correspondiente como Centro Especial de Empleo.

En consecuencia, **exigir información adicional a los solos efectos de inscripción en el registro establecido al efecto**, por parte de las OECA, como la descrita en la consulta referida al detalle individualizado del seguimiento con cada una las personas con discapacidad destinatarias de los servicios de ajuste personal y social, o incluso el DTF, y en la medida en que la normativa específica no lo requiere, **resultaría excesivo y contrario al principio de minimización de datos**, sin perjuicio de otras potestades que ejerza la administración competente, como puede ser la de inspección o las acciones que se derivan de la actividad de fomento como el control de los requisitos para ser destinatarios de ayudas o subvenciones y en su caso, de la realización de la actividad fomentada.

VII

Ahora bien, sobre la información a la que pretender acceder las OECA en su función de gestión y concesión de ayudas y subvenciones a los CEE debe indicarse lo siguiente:

El Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, indica en su artículo 11 lo siguiente:

Las Administraciones Públicas podrán conceder subvenciones destinadas a equilibrar el presupuesto de los centros especiales de empleo, cuando dichos Centros carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo anterior.

(...)

La imprescindibilidad social ha de entenderse como la verificación de la dificultad de que las personas trabajadoras con discapacidad puedan por sus características de la tipología y grado de discapacidad, su edad, su formación y cualificación profesional y por la necesidad permanente de ser usuarios de los servicios de ajuste personal y social, encontrar un nuevo empleo en otro centro especial de empleo o en la empresa ordinaria. **Dicha verificación será realizada en función de estos parámetros o cualquier otro que determine el servicio público de empleo competente:**

- a) Ratio de los trabajadores con discapacidad y con especiales dificultades que integran la plantilla de personas con discapacidad.
- b) Ratio de personas trabajadoras con discapacidad que integran la plantilla contratada con una modalidad indefinida.
- c) Servicios de ajuste personal y social prestados por el centro especial de empleo.

Del precepto indicado se extrae la conclusión que para la tramitación y en su caso, la concesión de las subvenciones puede no bastar con el certificado de discapacidad, pues **los parámetros sobre la imprescindibilidad social van a depender de la concreta subvención de que se trate, y de lo que determine el servicio público de empleo competente.**

Continúa el artículo 13 indicando que **los CEE que reciban subvenciones o ayudas o cualquier tipo de compensación económica, deberán presentar al órgano correspondiente -Ministerio de Trabajo o CCAA- una memoria anual, y que, en cualquier caso, se realizará por estas no solo el seguimiento de las ayudas, sino también la fiscalización de la total marcha del Centro.**

Debe resaltarse la relevancia de este artículo 13, e indicar que es consustancial al efectivo control que deben realizar los poderes públicos como concedentes de una subvención y que se enmarca dentro de la potestad de fomento.

En este sentido debe recordarse como viene destacado la jurisprudencia (así las sentencias del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 1995 , 28 de noviembre de 1997 y 12 de enero de 1998), que la subvención se configura como una de las medidas que emplea la Administración para fomentar la actividad de los particulares hacia fines de interés general, comprendiendo tal concepto, toda clase de favorecimiento de una acción mediante la concesión de estímulos económicos, ya signifiquen éstos una pérdida de ingresos para la Administración a través de las exenciones y desgravaciones fiscales, ya un desembolso inmediato de dinero público destinado a dicha función de fomento o promoción.

Asimismo, la subvención se caracteriza como un negocio jurídico de carácter modal o sometido a condición, de forma que la entrega de la ayuda pública no es definitiva, pues no se perfecciona hasta que la Administración comprueba que se han cumplido las obligaciones impuestas en la concesión de la subvención, comprobación que ha de ser minuciosa por la naturaleza pública del dinero entregado al particular.

En este sentido el Tribunal Supremo (sentencia de 2 de octubre de 1992 , entre otras) ha configurado la naturaleza jurídica de la subvención como una donación modal ad causam futurum por la cual un organismo público asume la carga financiera de otro inferior, o de un particular, con una finalidad de interés general pero específica y determinada, donación modal que supedita la efectividad de la subvención al cumplimiento por el sujeto subvencionado de los fines que justificaron la petición, de modo que la disconformidad entre la empresa perseguida y la llevada a cabo permite, o mejor dicho, obliga a la Administración a dejar sin efecto la misma, lo cual más que una revocación del primer acuerdo constituye la declaración o constatación de que ha fallado un presupuesto causal, que ya en su día hubiera determinado su denegación.

Por lo tanto, que el órgano concedente de la misma tenga acceso a una memoria anual, así como a otros aspectos de la actividad concreta del CEE, entre las que podría exigirse los planes de acción individual de seguimiento y mejora con cada trabajador, no resulta excesivo y desproporcionado pues se enmarca en el principio subvencional de la realización del fin que la justifica. Así como en el control de la marcha del centro como indica el artículo 13 antes citado.

Es lógico que la administración compruebe que el trabajador discapacitado este siendo destinatario de los Servicios de Ajuste Personal y Social de manera efectiva y no se reduzca a una mera cuestión formal de denominación en la plantilla. Es decir, que la actividad de las unidades de apoyo este encaminada a lo indicado en el artículo 43 del RD Legislativo

1/2013, a ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva; o como indica el artículo 1.2 del Real Decreto 496/2006, que efectivamente se presten servicios de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Sobre el control de la efectiva prestación de los servicios de ajuste personal y social, la Sentencia núm. 82/2019 de 21 de febrero de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Madrid, indica que:

En relación con las medidas de ajuste personal y social, la recurrente alega que basta con la formación informática que se facilita a los empleados, pero ello no responde al contenido del artículo 42.2 in fine de la Ley 13/1982, de 7 de abril (RCL 1982, 1051), de Integración Social de los Minusválidos, según el cual "Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social.", que además deberá realizar el personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas que la actividad del Centro precise (ex artículo 7.4 del Real Decreto 2273 / 1985, de 4 de diciembre (RCL 1985, 2898), de centros especiales de empleo de minusválidos).

Todo lo anterior se recoge de la misma manera en el artículo 4.1 b) de la repetida Orden 1857/2008, de 11 de julio (LCM 2008, 301). En pocas palabras, formación, derecho de todo trabajador, no es lo mismo que medidas de ajuste personal y social.

De la Sentencia se extrae la importancia de que, efectivamente, los trabajadores con discapacidad, sean destinatarios de modo efectivo de los servicios de ajuste personal y social, que es uno de los pilares en que se apoya la mera existencia de los CEE, por lo que resulta lógico que las administraciones competentes, además del control concreto de la subvención de que se trate, ejerzan una fiscalización de estos centros y que en el ejercicio de la misma, puedan conocer determinada información personal de los afectados -como el seguimiento individualizado que hayan hecho las Unidades de Apoyo- que resulta imprescindible para realizar de modo eficaz dicho control.

En consecuencia, y sin perjuicio de lo que se indique en las bases de las concretas subvenciones que, obviamente desconoce este Gabinete Jurídico, podría exigirse los planes de acción individual de seguimiento y mejora con cada trabajador discapacitado fruto de la labor de seguimiento de la subvención de que se trate y de la fiscalización del CEE, de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

Por su parte, el citado Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, determina en su artículo 5 “Beneficiarios de las subvenciones” lo siguiente:

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones que se regulan en este real decreto las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros, cuando tengan personalidad jurídica propia, que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que los Centros Especiales de Empleo figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- b) Que formen parte de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo trabajadores con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía establecido en el apartado 1 del artículo 3 de este real decreto.
- c) Cumplir con los requisitos que se establecen en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

En el artículo 7 bajo la denominación “Procedimiento de concesión”, indica que:

- 1. El procedimiento de concesión de las subvenciones establecidas en este real decreto se ajustará a las previsiones de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por lo establecido en este real decreto y por las normas de procedimiento y bases o normas reguladoras dictadas por las administraciones competentes, de acuerdo con lo dispuesto en la **disposición adicional tercera de esta norma**.
- 2. En defecto de otras normas, según lo señalado en el apartado anterior, será de aplicación para la concesión de las subvenciones lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en Centros

Especiales de Empleo y trabajo autónomo y en la Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional, con la siguiente regulación específica:

a) Los interesados deberán aportar junto a su solicitud documentación acreditativa de la plantilla de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo, especificando tipo de discapacidad y grado de minusvalía, tipo y duración de los contratos, así como documentación relativa a las contrataciones de los trabajadores que integren las Unidades de Apoyo y descripción de sus funciones.

(...)

c) La valoración de las solicitudes presentadas se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

(...)

2.º Porcentaje de trabajadores con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía descritos en el artículo 3 de este real decreto, sobre el total de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo.

3.º Porcentaje de mujeres con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía descritos en el artículo 3 de este real decreto, sobre el total de trabajadores con dicho tipo de discapacidad y grado de minusvalía del Centro Especial de Empleo.

(...)

3. A los Centros Especiales de Empleo que perciban las subvenciones reguladas en este real decreto les será de aplicación, a efectos de seguimiento y control, lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

La Disposición Adicional Tercera, “Gestión traspasada a las comunidades autónomas”, remite a las bases reguladoras para la concesión, que dicten las comunidades autónomas para su ejecución en función de su propia organización.

Es decir, este Real Decreto 469/2006, se remite al artículo 13 del RD 2273/1985, al que se ha hecho referencia sobre el poder de control y fiscalización que hacen las CCAA, y en términos similares en la citada disposición adicional tercera, hace lo propio con la remisión a las bases de las convocatorias que hagan las CCAA en el ámbito de sus competencias.

En consecuencia, **la normativa no concreta qué información es exigible por parte de las OECA para la gestión y control de las subvenciones de los que son beneficiarios los CEE**, sino que habrá que estar a lo que dispongan las bases reguladoras, teniendo en cuenta en última instancia el control efectivo que la administración pública concedente debe realizar para verificar el cumplimiento del fin que justifica la subvención, tal como nos recuerda el artículo 32 .1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS en lo sucesivo) a cuyo tenor:

1. El órgano concedente comprobará la adecuada justificación de la subvención, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención

Por su parte, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, regula entre otras cuestiones, determinadas ayudas de las que pueden ser perceptores los CEE, a través de los artículos 51 y siguientes.

Pues bien, en el artículo 57 bajo la denominación “Beneficiarios”, establece quien serán los beneficiarios y los requisitos que deben cumplir, con una cláusula de cierre que indica que *“Todo ello, sin perjuicio de los demás requisitos que deban cumplir los beneficiarios de conformidad con las normas o bases reguladoras que aprueben los servicios públicos de empleo”*.

Es decir, de nuevo **se hace una remisión a las normas o bases reguladoras que aprueben los servicios públicos de empleo**.

Finalmente, hay que indicar que en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en su Disposición Adicional Segunda, “Colaboración en materia de información con los servicios públicos de empleo”, se dispone que: *“Todos los organismos y entidades de carácter público y privado estarán obligados a facilitar al Servicio Público de Empleo Estatal y a los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas cuantos datos les sean solicitados en relación con el cumplimiento de los fines que les son propios, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.”* -referencia que debe entenderse al RGPD y a la actual Ley

Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Por lo tanto, de acuerdo con la normativa que se ha analizado, y sin perjuicio de la ayuda o subvención que en concreto se determine, **podría exigirse al CEE por parte de la administración pública información sobre el concreto seguimiento de un trabajador discapacitado en relación a los servicios que efectivamente se le hayan prestado**, con base a los estudios y seguimientos realizados con cada trabajador.

Por tanto, la adecuación al principio de minimización **va a depender del tipo de ayuda y subvención cuya regulación corresponde a las distintas CCAA y al órgano técnico encargado de las mismas, todo ello sin perjuicio de los poderes de fiscalización sobre los CEE que la normativa citada atribuye a las CCAA, y en cuya ejecución podría accederse a determinada información según el caso concreto.**

VIII

Finalmente sobre la última cuestión planteada referida así los CEE pueden negarse a aportar determinada información que se les solicita por parte de las OECA para la inscripción en el registro establecido al efecto, como para la participación en los distintos procedimientos de ayudas y subvenciones, debe indicarse que en el anteriormente citado Informe 117/2019 se resolvía una cuestión similar a la ahora planeada referida a la posibilidad de que por parte de los participantes en un procedimiento de concurrencia competitiva, no se aportara determinada documentación por estar ya en poder de la administración, y que es conveniente traer a colación por las similitudes que se plantean en la presente consulta:

(...) 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.

En el presente caso, deben diferenciarse dos situaciones sobre la base del concepto de interesado en los procedimientos administrativos, que según el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se considera como tal:

- a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.
- b) Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte.
- c) Aquellos cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.

Las distintas situaciones serán los diferentes procedimientos administrativos que se ven afectados por la consulta, el procedimiento de calificación y registro de los CEE por parte de los organismos competentes de las CCAA, y el procedimiento al que se refiera la concreta ayuda y subvención a la que puedan optar los CEE.

En la primera situación **no podemos entender que los trabajadores discapacitados, cuyos datos pueden ser objeto de tratamiento como son el certificado de discapacidad y otra información relevante, sean interesados en el procedimiento de calificación e inscripción de los CEE, pues resulta obvio que son éstos y no los potenciales trabajadores discapacitados que se puedan contratar.** Por lo que no resultaría de aplicación lo dispuesto en el artículo 28.2 y 3 de la LPACAP, en el sentido de que la documentación que puede exonerarse de presentación no es del interesado en dicho procedimiento, el CEE, sino que es de un tercero, el trabajador discapacitado.

En la segunda situación referida a las ayudas y subvenciones, la Ley General de Subvenciones establece en su artículo 11 bajo la denominación “Beneficiarios” lo siguiente:

1. Tendrá la consideración de beneficiario de subvenciones la persona que haya de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentre en la situación que legitima su concesión

Y en el Artículo 13. Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora, determina:

1. Podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora las personas o entidades que se encuentren en la situación que fundamenta la concesión de la subvención o en las que concurran las circunstancias previstas en las bases reguladoras y en la convocatoria.

Por su parte, el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, indica en su artículo 5, “Beneficiarios de las subvenciones” que:

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones que se regulan en este real decreto las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros, cuando tengan personalidad jurídica propia, que cumplan con los siguientes requisitos.

Y en el artículo 7 referido al procedimiento de concesión se indica que se ajustara a las LGS, al referido Real Decreto, y a las bases reguladoras, y en la disposición adicional primera, referida a la normativa aplicable, se indica que *En lo no regulado en el presente real decreto se entenderá de aplicación la normativa general en materia de concesión de subvenciones, constituida por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y sus normas de desarrollo.*

Por su parte, el ya citado Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, establece en su artículo 57 atribuye la condición de beneficiarios de las ayudas y subvenciones que en él se prevén a los CEE.

En el Informe 98/2017 se abordaba esta cuestión al amparo de la regulación del artículo 28 LPACAP antes de su reforma por la LOPDGDD, indicándose que:

En cambio, los “beneficiarios” de dichas ayudas serán los Centros Especiales de Empleo, que serán quienes habrán de presentar, junto con la solicitud de la subvención, la documentación requerida para la concesión de la ayuda. Entre otros aspectos que deben acreditar es el

grado de discapacidad de los trabajadores en base a los cuales se solicita la ayuda.

La consulta centra su pregunta en el art. 28 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (ley 39/2015). Ahora bien, el concepto de “interesado” a que hace referencia la ley 39/2015 no es igual al de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

El art. 4 de la ley 39/2015 define el concepto de interesado como, en lo que aquí resulta de aplicación, a quienes promueven el procedimiento administrativo como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos (art. 4.1 a). Dado que la concesión de las subvenciones a que se refiere la consulta se inicia a instancia del interesado (art. 5 del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional) el interesado en el procedimiento administrativo es el Centro Especial de Empleo.

De lo expuesto hasta ahora, se deduce que **los beneficiarios de las ayudas y subvenciones que regulan las normas citadas serán los CEE y en base a ello, éstos serán, con carácter general, los interesados en el procedimiento de subvención.**

En el citado Informe 98/2017, se resolvía que al amparo del artículo 28.2 LPACAP, los CEE aportarán el consentimiento de los trabajadores discapacitados para que la administración concedente, pudiera consultar sus certificados:

(...) no parece contrario a dichas normas, a la ley 39/2015, que el interesado en el procedimiento administrativo subvencional (el Centro Especial de Empleo) pueda aportar al procedimiento el consentimiento de los distintos afectados por la cesión de datos (los trabajadores con discapacidad), (...) para permitir a la Administración, en el plano propio de la ley 39/2015, la “consulta” de dichos datos en sus ficheros con base en la normativa de procedimiento administrativo. En este caso, y dado que la ley 39/2015 requiere que sea la Administración quien ha de recibir el consentimiento del interesado para “consultar o recabar” dichos documentos, se considera que la Administración consultante deberá tener el documento en que de forma expresa el trabajador haya otorgado su consentimiento para la consulta. (...)

En la actualidad, tras la reforma del artículo 28.2 operada por la LOPDGDD, no resultaría de aplicación la exigencia de dicho consentimiento, ya que las administraciones actúan al amparo del artículo 6.1 c) o e) del RGPD y en el caso concreto, debe interpretarse la nueva regulación del artículo 28.2 LPACAP en consonancia con el art. 28.3 de la LGS.

En efecto, debe recordarse que el procedimiento de concesión de las distintas subvenciones se rige por la LGS, sin perjuicio de las normas y bases reguladoras que apruebe el organismo concedente, y en el artículo 23 sobre la “Iniciación” del procedimiento de subvenciones, se indica en su apartado 3 que:

3. Las solicitudes de los interesados acompañarán los documentos e informaciones determinados en la norma o convocatoria, salvo que los documentos exigidos ya estuvieran en poder de cualquier órgano de la Administración actuante, en cuyo caso el solicitante podrá acogerse a lo establecido en el párrafo f) del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, siempre que se haga constar la fecha y el órgano o dependencia en que fueron presentados o, en su caso, emitidos, y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan.

Es decir, a diferencia de la otra situación referida al procedimiento de calificación e inscripción de los CEE, en lo referido a las subvenciones en los que a pesar de ser interesados los CEE y no las personas con discapacidad que trabajen en ellos, la normativa específica de aplicación -la LGS- establece la posibilidad en su art. 23.3, de que no se presente determinados documentos **bajo el cumplimiento de una serie de requisitos.**

Por ello, y teniendo en cuenta que es una cuestión de derecho administrativo ajena a la competencia de esa Agencia Española de Protección de datos, la conclusión a la que se llega es que podría resultar de aplicación dicho precepto, y los CEE, podrían no aportar en el seno de un procedimiento de subvención, salvo que la naturaleza de la misma así lo exija de acuerdo con las bases reguladoras, por ejemplo, los certificados de discapacidad que ya fueron exigidos para su clasificación y registro como CEE por parte de las OECA.