



DICTAMEN QUE SE EMITE SOBRE LA CESIÓN A UNA CENTRAL SINDICAL DE DATOS DE TRABAJADORES DE UN ORGANISMO AUTÓNOMO.

ANTECEDENTES

PRIMERO: Se recibe en la Agencia Vasca de Protección de Datos escrito de consulta remitido por [...], en el que solicita conocer el criterio de la Agencia sobre la cuestión referida en el título de este dictamen.

En el escrito en cuestión se establece lo siguiente:

“Recientemente hemos recibido escrito de [...] en el que se nos da traslado de una petición de la central sindical [...] de la siguiente información en relación con la totalidad de las dotaciones de la RPT del organismo autónomo [...]:

- *Código y nombre del puesto.*
- *Número de dotación.*
- *Nombre y apellidos del ocupante o, en su caso, si está vacante.*
- *Indicación de la condición del ocupante: funcionario, laboral fijo, funcionario interino, laboral temporal, indefinido por sentencia, etc.”.*

SEGUNDO: El artículo 17.1 de la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos, en su apartado n) atribuye a la Agencia Vasca de Protección de Datos la siguiente función:

“Atender a las consultas que en materia de protección de datos de carácter personal le formulen las administraciones públicas, instituciones y corporaciones a que se refiere el artículo 2.1 de esta Ley, así como otras personas físicas o jurídicas, en relación con los tratamientos de datos de carácter personal incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley”.

Corresponde a esta Agencia Vasca de Protección de Datos, en virtud de la normativa más arriba citada, la emisión del informe en respuesta a la consulta formulada.

CONSIDERACIONES

I

Se consulta a esta Institución la adecuación a la normativa en materia de protección de datos, de la cesión a una central sindical de datos de carácter personal de trabajadores del organismo autónomo [...].

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), define la cesión o comunicación de datos en su artículo 3.i) como *“toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”*.



El régimen general de la comunicación de datos se regula en el artículo 11 de la LOPD, precepto cuyo punto primero establece como regla general la necesidad del consentimiento:

“Los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”.

En el punto segundo del artículo 11 se recogen las excepciones a la regla general, siendo conveniente mencionar a nuestros efectos, la establecida en el apartado a) *“cuando la cesión está autorizada en una ley”.*

Lo que se plantea, en definitiva, es si la petición de información formulada por los representantes de los trabajadores gozaría de amparo legal. Para el análisis de esta cuestión deberíamos comenzar por una aproximación a otro derecho fundamental en juego, la libertad sindical, reconocida en el artículo 28.1 de la CE.

Para conocer el alcance del contenido de este derecho resulta obligado tener presente la STC 231/2000, de 11 de noviembre (FJ4º), donde el TC ha declarado que aunque del tenor literal del artículo 28.1 CE *“pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente... que en el contenido de este precepto se integra también la vertiente funcional del derecho, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden”* (por todas, SSTC 105/1992, de 1 de julio; 173/1992, de 29 de octubre; 164/1993, de 18 de mayo; 145/1999, de 22 de julio y 308/2000, de 18 de diciembre.). *Los sindicatos disponen de un ámbito esencial de libertad para organizarse y actuar de la forma que consideren más adecuada a la efectividad de su acción, dentro, claro está, del respeto a la Constitución y a la Ley.*

En el art. 28.1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros (por todas, SSTC 94/1995, de 16 de junio; 127/1995, de 25 de julio; 168/1996, de 29 de octubre; 107/2000, de 5 de mayo y 121/2001, de 4 de junio), y, en coherencia con dicho contenido constitucional, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de libertad sindical (en adelante, LOLS), reconoce en su art. 2.1 d) «el derecho a la actividad sindical», regulando su ejercicio dentro de la empresa en sus arts. 8 a 11. Sin necesidad de su exposición exhaustiva, es de señalar que para el cabal ejercicio de la acción sindical, la Ley Orgánica de libertad sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que el estatuto de los trabajadores destina a los miembros de comités de empresa y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores. De este modo, a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el art. 64 LET se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa...

Ahora bien, tales representantes no sólo gozan del derecho recibir información del empresario acerca de las cuestiones que han quedado señaladas. Pesa también sobre ellos el deber de mantener informados a sus representados «en todos los temas y cuestiones señalados... en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener



repercusión en las relaciones laborales» (art. 64.1.12 LET). Como hemos tenido la oportunidad de decir en anteriores ocasiones, esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, «es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical» (SSTC 94/1995, de 19 de junio y 168/1996, de 25 de noviembre).

Ciertamente, el derecho y deber de información de los delegados sindicales -al igual que el de los representantes electivos o unitarios de los trabajadores y de los funcionarios públicos- no resulta ilimitado, sino que se encuentra condicionado por la imposición legal de un «deber de sigilo profesional» (art. 10.3.1 LOLS, en relación con el art. 65.2 LET y art. 10, párrafo 2, de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas). A través del mismo, se impone a los representantes de los trabajadores la obligación de no difundir determinadas informaciones que les proporciona la empresa en cumplimiento de su obligación legal de información sobre las materias competencia de la función de representación de aquéllos. Pero tampoco el deber de sigilo es irrestricto, antes al contrario se acota en los términos del art. 65.2 LET para permitir el desenvolvimiento de la labor de representación, garantizando una base de confianza entre el sujeto informante (empresario) y el informado (representante) y reduciendo así los temores o las reservas del primero por facilitar una información cuya divulgación podría perjudicar sus intereses”.

De conformidad con la doctrina constitucional, forma parte del derecho de libertad sindical no sólo la organización, sino también la acción sindical, incluyéndose dentro de los medios de acción sindical, el derecho de los entes sindicales a obtener información de interés para los trabajadores a quienes representan y que resulte necesaria para el correcto y eficaz desarrollo de la acción sindical.

En este caso, se plantea la posible colisión entre dos derechos fundamentales, por un lado, el derecho a la protección de datos de carácter personal, derivado del artículo 18.4 CE y consagrado como derecho autónomo e informador del texto constitucional por la STC 292/2000, de 30 de noviembre, y, por otro, el derecho a la libertad sindical recogido como derecho fundamental por el artículo 28.1 de la CE. En este sentido es importante recordar la jurisprudencia constitucional, por todas STC 70/2003, de 12 de marzo, que señala que “ningún derecho, ni siquiera los derechos fundamentales, es absoluto o ilimitado. Unas veces el propio precepto constitucional que lo consagra ya establece explícitamente los límites; en otras ocasiones, éstos derivan de la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionalmente dignos de tutela”.

La libertad sindical al igual que el derecho a la protección de datos, no constituye, una excepción a esta regla y, por ello, en cada caso y en atención a las circunstancias concurrentes, deberán ponderarse los intereses enfrentados para determinar qué interés merece mayor protección. Además, muchas veces, los supuestos legales habilitantes de la cesión son genéricos y difusos y requieren una interpretación “ad hoc”.

De esta premisa deriva la dificultad de efectuar un pronunciamiento general sobre qué derecho prevalece, siendo necesario ponderar en cada caso aspectos tales como la naturaleza de los datos afectados, el tipo de tratamiento de datos, la finalidad de la



cesión, si los datos van a ser publicitados, o si van a poder acceder a los mismos un gran número de personas, si se trata de un tratamiento a gran escala que va a permitir el cruce de datos de manera que se puedan crear perfiles individuales, etc.

Además, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 7 f) de la Directiva 95/46 de del parlamento europeo y del consejo de 24 de octubre de 1995, declarado de aplicación directa en Sentencia de 24 de noviembre de 2011 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJCE 2011,373), que habilita la cesión de los datos personales sin consentimiento cuando:

“f) Es necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento o por el tercero o terceros a los que se comuniquen los datos, siempre que no prevalezca el interés o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran protección con arreglo al apartado 1 del artículo 1 de la presente Directiva”.

En el caso que nos ocupa, la petición se ciñe a los siguientes datos: código y nombre del puesto, número de dotación, nombre y apellidos del ocupante o, en su caso, si está vacante, así como la condición del ocupante: funcionario, laboral fijo, funcionario interino, laboral temporal, indefinido por sentencia, etc.

Realizado el necesario balance de intereses en juego, esta Agencia considera que la comunicación de datos solicitada por los representantes de los trabajadores, no vulneraría la normativa en materia de protección de datos siempre que dicha información resultase necesaria para comprobar la adecuada provisión de los puestos en ese organismo autónomo, de modo que sin ella la acción sindical devendría ineficaz.

Ello no obstante, no podría en ningún caso facilitarse información referente a personas que se encuentren en una situación de protección especial (violencia de género o amenaza), que pudiera resultar agravada por la divulgación de la información relativa al puesto de trabajo que ocupa.

Por último, señalar que, de facilitarse los datos solicitados, habría de informarse expresamente a los solicitantes que la normativa en materia de protección de datos de carácter personal será en todo caso de aplicación al tratamiento posterior de esos datos.

En Vitoria-Gasteiz, 11 de diciembre de 2015