

Protección de datos y relaciones colectivas

Jesús R. Mercader Uguina

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III de Madrid*

Ana de la Puebla Pinilla

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Autónoma de Madrid*

EXTRACTO

La entrada en vigor del Reglamento europeo sobre protección de datos y su directa aplicación en nuestro ordenamiento supone un cambio de cultura en la materia y conlleva una mayor responsabilidad para los sujetos responsables del tratamiento de datos. En el ámbito de las relaciones laborales colectivas se plantean numerosos problemas vinculados con la protección de datos personales de los trabajadores. Su análisis se ordena en torno a dos ámbitos. Por un lado, el vinculado con los derechos de información que la normativa laboral reconoce a los representantes, en la medida en que puede suponer el acceso a datos personales de los trabajadores. Por otro, el relacionado con el ejercicio de la actividad sindical, que implica la difusión de información susceptible de afectar a la intimidad informática de los interesados. Especial atención se presta, además, al dato sensible de la afiliación sindical y al papel que la negociación colectiva está llamada a desempeñar en el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales.

Palabras clave: protección de datos; afiliación sindical; convenio colectivo; relaciones colectivas; acción sindical.

Fecha de entrada: 10-05-2018 / Fecha de aceptación: 13-05-2018

Data protection and collective labor relations

Jesús R. Mercader Uguina

Ana de la Puebla Pinilla

ABSTRACT

The entry into force of the European Regulation on data protection and its direct application in our will involve a change of culture in this area and entails a greater responsibility for those responsible for data protection. In the field of collective labor relations, numerous problems may arise with respect to the protection of personal data of workers. Such an analysis is centred around two key areas. On the one hand, the one linked to the information rights that the labor regulations recognizes the representatives to the extent that access to personal data of the workers may imply. On the other hand, that related to the exercise of union activity, which could involve the dissemination of information likely to affect the sensitive information of the participants. Special attention should also be paid to the sensitive data of union membership and the role that collective bargaining is called upon to play in the protection of personal data in the field of labor relations.

Keywords: data protection; data of union membership; collective bargaining; collective labor relations; union activity.

Sumario

1. Los equilibrios de la libertad sindical y del derecho a la protección de datos
 - 1.1. Un cambio en la cultura de la protección de datos: el Reglamento (UE) 2016/679
 - 1.2. Derecho a la protección de datos y libertad sindical
 - 1.3. El relevante papel de la negociación colectiva en el diseño del reglamento
2. Límites y condicionantes al tratamiento por la empresa del dato de la afiliación sindical de sus trabajadores
 - 2.1. La afiliación sindical como dato especialmente protegido
 - 2.2. Comunicación de la afiliación para el descuento de cuotas sindicales. Especialidades y límites
 - 2.3. El uso finalista del dato de afiliación sindical por la empresa
 - 2.4. Afiliación sindical y listas negras
3. Acción sindical en la empresa y protección de datos personales
 - 3.1. Derechos de información de la representación sindical y protección de datos
 - 3.1.1. Acceso de las organizaciones sindicales al censo electoral
 - 3.1.2. Alcance y límites del acceso a información por los órganos de representación sindical en la empresa
 - 3.2. Límites y condiciones del tratamiento de datos personales en el ejercicio del deber de información por los representantes sindicales
 - 3.2.1. Publicación de datos personales en tablones
 - 3.2.2. Envío de información sindical a través del correo electrónico
 - 3.2.3. Límites a la difusión de informaciones por el sindicato
 - 3.2.4. Comunicaciones intrasindicales
4. Derecho de información de los representantes unitarios de los trabajadores y protección de datos
 - 4.1. Derechos de información y protección de datos
 - 4.2. Cesión de datos por la empresa a los órganos de representación unitaria
 - 4.2.1. Exigencias y garantías para la cesión
 - 4.2.2. Alcance de las informaciones objeto de cesión
 - 4.2.2.1. Copia básica de todos los contratos que deban formalizarse por escrito así como de la notificación de las prórrogas y de las denuncias

- 4.2.2.2. Información sobre el ingreso de cotizaciones, de los datos figurados en la relación nominal de trabajadores y en el boletín de cotización
- 4.3. La cesión de datos personales a los representantes de los trabajadores en el marco de procedimientos de despidos o modificaciones sustanciales colectivas
- 4.4. Previsiones convencionales sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores

Referencias bibliográficas

Cómo citar este estudio:

Mercader Uguina, J. R. y Puebla Pinilla, A. de la (2018). Protección de datos y relaciones colectivas. *RTSS.CEF*, 423, 63-102.

1. LOS EQUILIBRIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS

1.1. UN CAMBIO EN LA CULTURA DE LA PROTECCIÓN DE DATOS: EL REGLAMENTO (UE) 2016/679

El 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 sus datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD) comienza su andadura el próximo 25 de mayo. En virtud del artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el RGPD «tendrá un alcance general» y «será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro». Se integra, pues, en los ordenamientos jurídicos nacionales a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, desplegando su eficacia a partir de la fecha que él mismo fije o, a falta de ella, a los 20 días de su publicación (art. 297 TFUE). El RGPD entró en vigor el 24 de mayo de 2016, a los 20 días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, y, tras una *vacatio legis* de dos años, será aplicable a partir del 25 de mayo de 2018 (art. 99 RGPD).

Las razones de la aprobación del RGPD quedan resumidas en su considerando 6:

La rápida evolución tecnológica y la globalización han planteado nuevos retos para la protección de los datos personales. La magnitud de la recogida y del intercambio de datos personales ha aumentado de manera significativa. La tecnología permite que tanto las empresas privadas como las autoridades públicas utilicen datos personales en una escala sin precedentes a la hora de realizar sus actividades. Las personas físicas difunden un volumen cada vez mayor de información personal a escala mundial. La tecnología ha transformado tanto la economía como la vida social, y ha de facilitar aún más la libre circulación de datos personales dentro de la Unión y la transferencia a terceros países y organizaciones internacionales, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de los datos personales.

Los efectos del cambio normativo se concretarán a no tardar en nuestro derecho interno. La nueva normativa supone un auténtico cambio de la cultura en materia de protección de datos. Así lo subraya la exposición de motivos del Proyecto de Ley orgánica de protección de datos de carácter personal, publicado por el BOCG el día 24 de noviembre de 2017 (PLOPD), actualmente en tramitación. Gráficamente se señala en el mismo que:

Es preciso tener en cuenta que la mayor novedad que presenta el Reglamento (UE) 2016/679 es la evolución de un modelo basado fundamentalmente en el control del cumplimiento a otro que descansa en el principio de responsabilidad activa, lo que exige una previa valoración por el responsable o por el encargado del tratamiento del riesgo que pudiera generar el tratamiento de los datos de carácter personal para, a partir de dicha valoración, adoptar las medidas que procedan (Mercader, 2018).

1.2. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LIBERTAD SINDICAL

Dentro de los múltiples espacios a los que afecta el derecho a la protección de datos, el terreno de las relaciones colectivas ofrece numerosos puntos problemáticos. Las cuestiones prácticas más significativas en esta materia se plantean en relación con la comunicación de datos vinculados al ejercicio de las competencias de los órganos de representación de los trabajadores y a la acción sindical en la empresa. Para el desarrollo de esas competencias (en especial, las relativas a la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral) los órganos de representación de los trabajadores requieren el acceso a determinada información relativa a las condiciones de trabajo que, sin duda, es susceptible de afectar a la esfera personal del trabajador, en especial en la medida en que esta información puede conectarse con la llamada intimidad económica y determinados datos relativos a la salud (Desdentado y Muñoz, 2011, p. 56). Pero sus competencias incluyen también el derecho a informar a los trabajadores, faceta esta en la que también puede entrar en juego la protección de datos en la medida en que dicha información afecte a datos personales protegidos.

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 292/2000, de 30 de noviembre, afirmó en relación con el derecho a la protección de datos que:

Aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda que han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución.

Se ha señalado en este sentido que:

El acceso a datos de los trabajadores por parte de sus representantes y de las organizaciones sindicales representa una limitación al derecho fundamental a la protección de datos personales. Este límite es consecuencia de la propia libertad sindical y una garantía de los derechos de los trabajadores. Este límite es resultado de un *balancing* constitucional entre los distintos derechos fundamentales en presencia; en este caso, el derecho fundamental a la protección de datos personales y el derecho a la intimidad de los trabajadores –art. 18 CE–, por un lado, y, por otro, la libertad sindical

–art. 28 CE–. Esta limitación puede justificar la cesión de datos personales de los trabajadores al delegado de personal, al comité de empresa y a los delegados sindicales (Troncoso, 2006, p. 116).

En suma, la valoración del tratamiento de los datos cuando nos encontramos en el ámbito de los derechos colectivos debe realizarse en términos de conflicto entre dos derechos en juego: la libertad sindical (que ampararía el uso de los datos personales con la finalidad de dar cumplimiento a las funciones de los sujetos colectivos) y la protección de datos (que ampararía al trabajador frente a tratamientos desproporcionados de sus datos personales). Por ello, en cada caso y en atención a las circunstancias concurrentes, deberán ponderarse los intereses enfrentados para determinar qué interés merece mayor protección. Se trata, como puede atisbarse, de una situación compleja que requiere de un minucioso análisis de las circunstancias concurrentes en cada situación.

1.3. EL RELEVANTE PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DISEÑO DEL REGLAMENTO

El convenio colectivo cobra un papel fundamental en la definición del derecho a la protección de datos (Mercader, 2018, pp. 17-18). El artículo 88 del RGPD incorpora una regulación específica en materia laboral al establecer que:

Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral (...).

También se remite a la negociación colectiva el artículo 9.2 b) del RGPD que excepciona de la prohibición de tratamiento de datos especialmente sensibles aquellos casos en que este 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.

Por su parte, el considerando 155 del RGPD recuerda que:

El derecho de los Estados miembros o los convenios colectivos, incluidos los «convenios de empresa», pueden establecer normas específicas relativas al tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular en relación

con las condiciones en las que los datos personales en el contexto laboral pueden ser objeto de tratamiento sobre la base del consentimiento del trabajador, los fines de la contratación, la ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por convenio colectivo, la gestión, planificación y organización del trabajo, la igualdad y seguridad en el lugar de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, así como a los fines del ejercicio y disfrute, sea individual o colectivo, de derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la rescisión de la relación laboral.

Hasta el momento, las referencias a la protección de datos en nuestra negociación colectiva son escasas y no pasan, a título de ejemplo, de meras remisiones a la normativa general, referencias a su aplicación en los procesos de selección, disposiciones específicas en materia de formación, teletrabajo o la consideración como infracción muy grave del incumplimiento de la normativa sobre protección de datos. Más frecuente ha sido, sin embargo, que los convenios colectivos incorporen cláusulas específicas en materia colectiva, ampliando o detallando los derechos, particularmente el de información, que estos han de recibir de la empresa. Cabe considerar, por ello, que en este nuevo marco normativo el convenio colectivo tendrá mucho que decir.

2. LÍMITES Y CONDICIONANTES AL TRATAMIENTO POR LA EMPRESA DEL DATO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL DE SUS TRABAJADORES

2.1. LA AFILIACIÓN SINDICAL COMO DATO ESPECIALMENTE PROTEGIDO

El artículo 9.1 del RGPD establece que «quedan prohibidos el tratamiento de datos personales que revelen (...) o la afiliación sindical (...)». No sorprende tan contundente prohibición porque la tutela reforzada de este tipo de datos, según señala el considerando 51 del RGPD, se fundamenta en la:

Especial protección [que] merecen los datos personales que, por su naturaleza, son particularmente sensibles en relación con los derechos y las libertades fundamentales, ya que el contexto de su tratamiento podría entrañar importantes riesgos para los derechos y las libertades fundamentales.

Tal prohibición de tratamiento del dato de la afiliación sindical se exceptúa en los supuestos en los que:

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 (art. 9.2 a) RGPD).

Igualmente, el artículo 9.2 b) del RGPD exceptúa de la prohibición de tratamiento de datos especialmente sensibles aquellos casos en que este 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.

2.2. COMUNICACIÓN DE LA AFILIACIÓN PARA EL DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES. ESPECIALIDADES Y LÍMITES

Uno de los supuestos más frecuentes de comunicación del dato de la afiliación sindical es el que puede producirse a efectos de descontar el importe de la cuota sindical del salario de los trabajadores afiliados para su posterior transferencia a la organización sindical a la que pertenezca el trabajador. Conforme al artículo 11.2 de la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS): «El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de este». Nuestra normativa ha venido exigiendo que, dado el carácter especialmente protegido de la afiliación sindical, el trabajador debe consentir la cesión de estos datos de forma expresa y por escrito (art. 7.2 Ley Orgánica de Protección de Datos –LOPD–) no bastando que exista a este respecto una previsión legal en la LOLS. Esa exigencia se refuerza en el RGPD que exige que «cuando el tratamiento se base en el consentimiento del interesado, el responsable deberá ser capaz de demostrar que aquel consintió el tratamiento de sus datos personales» (art. 7.1 RGPD).

Es importante tener presente que, con carácter general, en materia laboral el papel del consentimiento es visto con enormes reservas (Mercader, 2018, pp. 34-37). El grupo de trabajo del artículo 29 –GT29–, en su Dictamen 15/2011 sobre la definición del consentimiento, señaló que «el recurso al consentimiento deberá limitarse a los casos en los que el trabajador pueda expresarse de forma totalmente libre y tenga la posibilidad de rectificar posteriormente sin verse perjudicado por ello». Dicha línea interpretativa queda reforzada en el considerando 43 del RGPD al precisar que:

Para garantizar que el consentimiento se haya dado libremente, este no debe constituir un fundamento jurídico válido para el tratamiento de datos de carácter personal en un caso concreto en el que exista un desequilibrio claro entre el interesado y el responsable del tratamiento.

Con posterioridad al mismo, en la misma idea ha insistido en su Dictamen 2/2017 en el que ha subrayado que en la práctica el consentimiento es una condición de legitimación «excepcional» para el empleador, ya que por lo general el trabajador no está en condiciones de prestar un consentimiento válido dadas las circunstancias. En la misma línea se sitúan las más recientes incorporadas en el WP 259, *Guidelines on Consent under Regulation 2016/679*, del GT29.

El consentimiento explícito del trabajador, esto es, aquel que sea expresado de forma clara y detallada, se requiere no solo para que el empresario pueda legítimamente comunicar al sindicato los datos referidos al pago de la cuota sindical sino también para que el sindicato solicite, como exige el artículo 11.2 de la LOLS, a la empresa el descuento en la nómina de la referida cuota. Hasta el momento se viene exigiendo que el consentimiento del trabajador incluya ambos aspectos: la autorización para que el sindicato solicite a la empresa el descuento de la cuota y la relativa a que la empresa comunique al sindicato los datos referidos al pago de la cuota¹. Concurriendo tal consentimiento, la empresa puede proceder a comunicar al sindicato los datos identificativos del trabajador que solicita el descuento en su nómina de la cuota sindical, así como los referidos a la efectiva deducción producida en la nómina de cada uno de sus afiliados, sin necesidad de recabar un consentimiento adicional del trabajador².

Mayores dudas plantea la posibilidad de que la empresa incluya en el recibo de salario o nómina del trabajador el dato de la afiliación sindical obtenido a partir del consentimiento del trabajador para que se le detraiga de su salario la cuota sindical para su transferencia al sindicato que corresponda. La Sentencia de la Audiencia Nacional –SAN– (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 14 de septiembre de 2005 (rec. 458/2003) se pronuncia sobre esta cuestión y considera que no se lesiona el derecho a la protección de datos cuando el dato de la afiliación sindical, obtenido con el consentimiento expreso del trabajador a efectos de la detracción de la cuota sindical, queda reflejado en la nómina del trabajador siempre que esta se trate como un documento privado cuyo acceso está reservado exclusivamente al propio trabajador, al que no se da ninguna publicidad y que puede ser mantenido o no en dicho ámbito reservado a voluntad del referido trabajador. Se trata de un supuesto no encuadrable en el artículo 7 de la LOPD, y ello porque no supone una revelación sobre la ideología de cada uno de los trabajadores teniendo en cuenta, sobre todo, el ámbito privado y confidencial (una nómina) en la que se hace constar dicho dato de afiliación a un concreto sindicato.

¹ Informe 0434/2010 de la Agencia Española de Protección de Datos –AEPD–.

² Informe 0033/2010 de la AEPD. No puede, según ha entendido en algún caso la AEPD, exigirse a la empresa la comunicación a cada sindicato de una relación de las cuotas impagadas con su atribución concreta a cada afiliado, por cuanto tal información puede el sindicato deducirla fácilmente, por defecto, de la relación que sobre las cuotas abonadas y transferidas le sea remitida, resultando que los afiliados que no figuren en la lista remitida por la empresa, serán los que no han efectuado el pago, de modo que el propio sindicato puede recabar información al respecto de los propios afiliados con los que se entabla la relación jurídica de asociación, con objeto de descartar cualquier tipo de incumplimiento por el empresario de su obligación recogida en el artículo 11.2 de la LOLS (Informe 0213/2011 AEPD).

En sentido contrario se manifestó, sin embargo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Cataluña de 9 de noviembre de 2004 (rec. 5369/2004) que declaró que:

Se ha de tener en cuenta que la afiliación sindical es un dato que pertenece a la privacidad del trabajador, lo que igualmente abonaría la tesis de que no figure en la nómina, salvo consentimiento expreso del operario, que desde luego no cabe presumir.

Ello lleva a la sala a considerar que:

La inclusión en la nómina del trabajador de la mención del sindicato al que pertenece y a cuyo favor se hace el descuento de la cuota sindical, revela la afiliación sindical del trabajador, de modo que un dato que, como hemos dicho, pertenece a la privacidad del trabajador, podría ser fácilmente conocido por terceros, al ser la hoja de salarios un documento de uso común en el tráfico jurídico por su habitual presentación ante entidades públicas y privadas a múltiples efectos.

2.3. EL USO FINALISTA DEL DATO DE AFILIACIÓN SINDICAL POR LA EMPRESA

Como se extrae con facilidad, el dato de la afiliación sindical debe ser objeto de una cuidadosa atención cuando debe procederse a su tratamiento. No puede abrigarse duda alguna de que, como ha recordado el Tribunal Constitucional, la afiliación a un sindicato es una opción ideológica protegida por el artículo 16 de la Constitución española –CE– (STC 94/1998), lo que no deja de ser un «derecho personal y exclusivo del trabajador», que están obligados a respetar tanto el empresario como los propios órganos sindicales (SSTC 292/1993, 94/1998 y 145/1999).

El consentimiento explícito de trabajador para el tratamiento del dato personal de la afiliación sindical no legitima, sin embargo, cualquier uso de este dato por parte de la empresa, sino que este debe limitarse a la finalidad para la que este dato se ha recabado. El artículo 7.2 a) del RGPD es claro al respecto al señalar que el consentimiento lo es para el tratamiento de dato personal especialmente protegido «con uno o más de los fines especificados». Ello determina la prohibición de tratar estos datos para finalidades distintas a aquella para la que se ha obtenido el consentimiento. Es importante recordar en este punto que, con carácter general, el artículo 5.1 b) del RGPD subraya el principio de limitación de la finalidad del tratamiento, como idea fuerza dentro del esquema de limitaciones al tratamiento de los datos personales. El referido principio se corresponde con la «limitación de propósito» y responde básicamente a la exigencia de que los datos personales no puedan ser tratados para otra finalidad que aquella que expresamente ha sido consentida por parte del titular de los datos para posibilitar legalmente su tratamiento.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha reiterado en numerosos pronunciamientos que el dato de la afiliación sindical no puede ser empleado por la empresa con finalidades distintas de aquella

para la que fue obtenido. En la serie de sentencias que se inicia con la STC 11/1998, de 13 de enero, la empresa había utilizado el dato de afiliación sindical facilitado por el propio trabajador a efectos del descuento de la cuota sindical con la finalidad de descontar el salario correspondiente a la participación de dicho trabajador en una huelga (Correa, 1998; Cámara, 1999). Afirma el tribunal que:

Debe tenerse en consideración que la afiliación del trabajador recurrente a determinado sindicato, se facilitó con la única y exclusiva finalidad lícita de que la empresa descontara de la retribución la cuota sindical y la transfiriera al sindicato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 de la LOLS. Sin embargo, el dato fue objeto de tratamiento automatizado y se hizo uso de la correspondiente clave informática para un propósito radicalmente distinto: retener la parte proporcional del salario relativa al periodo de huelga.

Concluyendo que «se utilizó un dato sensible, que había sido proporcionado con una determinada finalidad, para otra radicalmente distinta».

Los usos desviados de ese principio finalista se observan en distintos supuestos además del señalado. A título de ejemplo, ese tratamiento indebido de la afiliación sindical se aprecia cuando, de forma innecesaria a los efectos de su defensa en un proceso judicial, la empresa aporta un listado de trabajadores afiliados a un determinado sindicato, utilizando de este modo un dato especialmente sensible sin estar autorizado para ello por los trabajadores afectados, que solo habían comunicado su afiliación a efectos del descuento de la cuota sindical³. Del mismo modo, el dato de la afiliación sindical obtenido a través del descuento en nómina de la cuota sindical no puede utilizarse para conceder o retirar derechos a una organización sindical ni para imponerle o desvincularle de obligaciones en función del número de afiliados que han solicitado el descuento de la cuota puesto que, como señala la SAN de 27 de mayo de 2004 (rec. 30/2004):

La finalidad exclusiva para la que sindicato y trabajador ponen en conocimiento de la empresa el dato afiliativo no es otra que la realización de dicho abono, de manera tal que ni la empresa ni el sindicato tienen derecho alguno a usar el dato afiliativo, que pertenece a la intimidad ideológica de cada trabajador, para finalidades y usos diferentes.

Ni, en fin, puede utilizarse este dato de la afiliación así obtenido a efectos de permitir o no la constitución de secciones sindicales en la empresa⁴.

La única excepción a este uso del dato de la afiliación para una finalidad distinta a aquella para la que se concedió el consentimiento por el trabajador se refiere al cumplimiento de la obligación legal que, en caso de despido de un trabajador afiliado a un sindicato, impone el artículo 55.1

³ STS de 8 de abril de 2014 (rec. 10/2013).

⁴ STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 30 de marzo de 2001 (rec. 6153/1996).

del Estatuto de los Trabajadores –ET–. Establece dicho precepto que «si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato». El Tribunal Constitucional ha señalado al respecto que «dicha obligación [de notificación a los representantes sindicales] solo puede surgir cuando el trabajador, al menos, ha puesto en conocimiento del empresario su condición de afiliado a un sindicato» (STC 30/1992, de 9 de marzo). De este modo, de las normas vigentes y de la interpretación que de las mismas realizan los distintos órganos jurisdiccionales y el propio Tribunal Constitucional se desprende que el mero conocimiento del hecho de la afiliación por haberse solicitado la deducción de la cuota sindical es suficiente para que el empresario esté obligado a la notificación del expediente de despido a la representación del sindicato al que pertenezca el trabajador impuesta por el ET. Por ello, se considera que la utilización del dato de la afiliación para comunicar a la representación sindical a la que pertenece el trabajador la notificación del despido del mismo supondrá la utilización del dato para un fin compatible con el que motiva el tratamiento, siendo dicha utilización conforme a lo dispuesto en la LOPD⁵. También el RGPD legitimaría este tratamiento del dato personal de la afiliación a los fines señalados puesto que, tal y como se señala en el considerando 50, «el tratamiento de datos personales con fines distintos de aquellos para los que hayan sido recogidos inicialmente solo debe permitirse cuando sea compatible con los fines de su recogida inicial». En estos casos no se requiere una nueva o distinta base jurídica de la que permitió la obtención de los datos personales para considerar válido dicho tratamiento.

2.4. AFILIACIÓN SINDICAL Y LISTAS NEGRAS

El carácter especialmente sensible del dato de la afiliación sindical se pone de manifiesto cuando su tratamiento se realiza con la finalidad de limitar derechos de los trabajadores, tales como el acceso al empleo o a otras condiciones laborales ventajosas, atendiendo precisamente a su opción sindical. Es el caso de las listas negras de sindicalistas que se elaboran y manejan con la finalidad de identificar a trabajadores especialmente conflictivos o reivindicativos⁶.

A falta de una delimitación legal del concepto de listas negras, puede acudir al documento de trabajo de 3 de octubre de 2002 elaborado al respecto por el GT29⁷, en el que se aborda la cuestión y se aporta de forma genérica un posible concepto básico de lista negra configurándola como:

⁵ Informe 0000-2002 AEPD.

⁶ La existencia de tales listas de trabajadores ha sido reconocida por la STS (Sala de lo Civil) de 12 de noviembre de 2015 (rec. 899/2014) en la que se acredita la existencia de una lista negra de trabajadores conflictivos que limitó el acceso al empleo del demandante. Aprecia la sentencia la vulneración del derecho a la protección de datos personales, ordena la cancelación de tales datos y reconoce una indemnización en favor del interesado.

⁷ También el Informe 0201/2010 AEPD.

La recogida y difusión de determinada información relativa a un determinado grupo de personas, elaborada de conformidad con determinados criterios dependiendo del tipo de lista negra en cuestión, que generalmente implica efectos adversos y perjudiciales para las personas incluidas en la misma, que pueden consistir en discriminar a un grupo de personas al excluirlas de la posibilidad del acceso a un determinado servicio o dañar su reputación.

Desde la perspectiva de la libertad sindical, la prohibición de tales prácticas se fundamenta en su carácter lesivo del derecho en su vertiente positiva, que incluye el derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su elección y no sufrir consecuencias negativas por ello. Por lo que se refiere a la protección de datos, la ilicitud de estas listas deriva esencialmente de la ausencia de consentimiento por parte del trabajador para el tratamiento del dato de la afiliación sindical a estos efectos⁸, sin que concurra además ningún otro de los títulos jurídicos que el artículo 9.2 del RGPD contempla como legitimadores del tratamiento de este dato especialmente protegido. Sin embargo, por lo que se refiere al consentimiento de trabajador, como interesado, debe recordarse que el RGPD permite que el derecho de la Unión o de los Estados miembros establezca que la prohibición de tratar datos personales considerados especiales no pueda ser levantada por el propio interesado (art. 9.1 a), de modo que ni siquiera con su consentimiento podría figurar en una lista negra. En esta dirección apunta el PLOPD cuya exposición de motivos viene a subrayar la prohibición de las listas negras de sindicalistas, y cuyo artículo 9.1 establece que el consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su afiliación sindical.

3. ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La relación entre protección de datos y libertad sindical ofrece plurales dimensiones. En ella cabe encontrar, como anticipábamos al principio de estas páginas, el tratamiento que el sindicato puede hacer de los datos personales de los trabajadores de los que disponga, bien porque le han sido comunicados directamente por los trabajadores, bien porque le hayan sido cedidos por la empresa. Como es sobradamente conocido, el derecho de libertad sindical integra, junto a una vertiente organizativa o asociativa, una vertiente funcional, 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; 145/1999, de 22 de julio; 308/2000, de 18 de diciembre, y 213/2002, de 11 de noviembre).

⁸ La falta de consentimiento del trabajador es uno de los elementos claves en la resolución citada del TS (Sala de lo Civil) de 12 de noviembre de 2015 (rec. 899/2014).

En ese contexto, son plurales las situaciones en las que los sindicatos participan en el tratamiento de datos personales de los trabajadores. En ocasiones, como consecuencia de los derechos de información que ostentan y que les permiten el acceso a datos personales de los trabajadores en cuanto estos forman parte de la información o documentación que deben recibir de la empresa. En otros supuestos, el tratamiento de datos se produce en el marco del deber de informar a sus afiliados y a los trabajadores en general que corresponde a los sindicatos para el adecuado ejercicio de sus funciones.

Con la finalidad de que el desarrollo de ese derecho/deber de información, que coloca al sindicato en la doble posición de receptor y emisor de información, sea efectivo, la normativa legal aplicable impone a la empresa la obligación de facilitar el desenvolvimiento de la actividad sindical. Para ello no solo se dispone el derecho del sindicato a acceder a la misma información que reciben los representantes unitarios sino también la obligación empresarial de poner a disposición de las organizaciones sindicales, en determinadas condiciones, los medios necesarios para que los representantes sindicales puedan comunicarse con los trabajadores difundiendo la información que consideren de interés. En el ejercicio de estas funciones sindicales se produce, en ocasiones, el acceso y difusión o comunicación de datos que, por resultar datos personales, quedan sometidos a las garantías y límites derivados de la protección de datos personales.

3.1. DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y PROTECCIÓN DE DATOS

La actividad sindical en la empresa es una manifestación más del contenido de la libertad sindical proclamada en el artículo 28.1 de la CE, pese a que este precepto no la mencione expresamente, como se deduce, también, de los Convenios números 87, 98 y, esencialmente, 135 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–. Dentro de la misma se encuentra el derecho de secciones y delegados sindicales a recibir información por parte de la empresa que permita desarrollar sus programas de acción sindical. El artículo 9.3 de la LOLS reconoce a los delegados sindicales el acceso a la misma información que la empresa ha de poner a disposición de los representantes unitarios. Como en el caso de estos, nos encontramos ante supuestos de cesión de datos por lo que estas situaciones quedan sometidas a los límites y condiciones que luego se analizan con detalle en relación con los representantes unitarios, si bien matizadas en el caso de los representantes sindicales por el juego del derecho fundamental de libertad sindical (Rodríguez, 2011, pp. 74-75).

3.1.1. Acceso de las organizaciones sindicales al censo electoral

El desarrollo del proceso electoral en los centros de trabajo, dirigido a elegir a los representantes unitarios de los trabajadores en dicho ámbito, conlleva inevitablemente el tratamiento de datos personales de los trabajadores, al menos de aquellos necesarios para identificar a quienes prestan servicios en la empresa y cumplen las condiciones fijadas legalmente para participar en el proceso como electores y/o elegibles.

La evidente incidencia que la elaboración, cesión y publicidad del censo electoral tiene en el derecho a la protección de datos se puso de manifiesto en la SAN de 28 de abril de 2006 (rec. 167/2005) en la que se advierte que:

La cuestión netamente laboral relativa a la dación física o no del censo laboral y/o electoral por parte de La Caixa y/o de las mesas electorales centrales de provincia y comité, y a quién/es pueda/n o no darse, queda íntimamente relacionada con la temática referente al contenido de tal/es censo/s y a la incidencia que tenga la legislación en materia de intimidad y de protección de datos personales, ya que es indiscutido e indiscutible que tal/es censo/s contiene/n toda una serie de datos que, unos sí y otros no, como más adelante veremos, pueden caer bajo la calificación de datos personales concernientes a la intimidad personal, y pueden reputarse como transferibles o no a terceros, como también más adelante veremos, comportando ello que no solo la normativa laboral debe permitir o vedar la mencionada dación física de tal/es censo/s con sus contenidos, sino que también debe dar una u otra respuesta la normativa existente en dicha materia de intimidad personal y de protección de datos personales.

La normativa laboral que regula el proceso electoral identifica los datos que han de figurar en el censo laboral y establece la obligación de facilitar a la mesa electoral dicho censo. En este sentido, el artículo 74.3 del ET señala que el empresario remitirá a los componentes de la mesa el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado. Por su parte, el artículo 6.3 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, prevé que:

Quando se trate de empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, en el censo laboral se hará constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, categoría o grupo profesional y antigüedad en la empresa de todos los trabajadores.

El reglamento fija, en su anexo, el modelo al que se remite el artículo 74.3 del ET, en el que se recogen idénticos datos. También se deberá hacer constar en el listado del censo laboral, según el apartado 4 del citado artículo 6 del Real Decreto 1844/1994, la relación de aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección.

La mesa electoral es pues la destinataria del censo laboral que le deberá ser facilitado por la empresa y es la mesa quien debe hacer «público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores». Dicha publicidad se efectuará «en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas» (art. 74.3 ET). De acuerdo con estas previsiones legales, la comunicación por la empresa de los datos de los trabajadores incluidos en el censo debe hacerse exclusivamente a las mesas electorales, que aparecen en la ley como sujetos encargados de vigilar y supervisar el procedimiento electoral. La legisla-

ción solo autoriza esta cesión y no prevé expresamente la comunicación desde la empresa a las centrales sindicales del censo de trabajadores electores.

Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical que consagra el artículo 28.1 de la CE, además del derecho a promover elecciones según lo previsto en el artículo 67.1 del ET, tienen expresamente reconocido, entre otros, y formando parte del ejercicio de su actividad sindical, el derecho a la presentación de candidaturas para la elección de representantes unitarios (art. 2.2 d) LOLS). Desde esta perspectiva encuentra plena justificación la obligación de remitir el censo electoral a dichas organizaciones sindicales, tanto las promotoras del proceso electoral como aquellas que puedan presentar candidaturas, sin necesidad de que dicha comunicación o cesión de datos personales, los incluidos en el censo, requiera la expresa autorización de los trabajadores afectados. En este caso, además, concurre la circunstancia de que el censo electoral ya goza de la publicidad exigida por el artículo 74.3 del ET de modo que, como ha afirmado el Tribunal Supremo:

Si la totalidad de los datos profesionales y personales que contienen los censos laboral y electoral de la empresa demandada, recogidos en el número 2 de su hecho probado sexto, son objeto de la publicidad prevista y ordenada legalmente en el artículo 74.3 del Estatuto –lo que, sin perjuicio de la persecución de aquellas conductas concretas que pudieran sobrepasar los límites de las referidas leyes orgánicas, elimina la necesidad de solicitar y obtener un consentimiento personal específico como medio alternativo al contemplado en dichas normas–, es claro que no se produce la conculcación del artículo 18.1 CE y de la citada legalidad orgánica por el simple hecho de que a tal publicidad se le pueda añadir otra complementaria, dirigida a determinadas entidades o agrupaciones, y con la exclusiva finalidad de facilitar su natural actividad sindical dentro de un muy concreto proceso electoral a representantes unitarios de los trabajadores, sobre todo cuando, como antes se dijo, la mejora que constituye esa extensión de la publicidad es el producto de un pacto colectivo del que sin duda se beneficia también el sindicato demandante y que no consta impugnado en forma alguna⁹.

De este modo, la celebración de elecciones sindicales legitima al sindicato para acceder a los datos personales necesarios para permitirle remitir información electoral a los trabajadores y participar en el proceso electoral.

Pero esa finalidad de la recogida o acceso a los datos personales determina que su tratamiento por el sindicato se realice en términos adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario

⁹ STS de 27 de septiembre de 2007 (rec. 78/2006). En ocasiones se trata de una posibilidad recogida expresamente en los convenios colectivos aplicables o en acuerdos colectivos sobre el proceso electoral. La doctrina judicial ha admitido la validez de este tipo de previsiones que mejoran o amplían el ámbito de publicidad de los censos electorales (SAN de 25 de enero de 2011, rec. 271/2010).

en relación con los fines para los que son tratados (art. 1 c) RGPD). Ello supone que las organizaciones destinatarias de la comunicación utilicen los datos recibidos exclusivamente para la finalidad que legitima su remisión. A estos efectos, entendemos que son aplicables las consideraciones que la AEPD emitió respecto a la utilización por parte de los partidos políticos de la copia del censo electoral que les es remitida por el Instituto Nacional de Estadística. Recuerda la AEPD la vinculación que los datos personales cedidos tienen a la finalidad establecida por la normativa aplicable, lo que:

Implica que una vez celebradas las elecciones debería procederse a la supresión de los datos recibidos, que no podrían ser utilizados más que durante la campaña, de forma que al concluir esta y celebrarse las elecciones se encontraría vedada cualquier posterior utilización de la información¹⁰.

Por otra parte, la comunicación a la mesa electoral o a las organizaciones sindicales debe limitarse a los datos personales expresamente previstos por la norma legal. La comunicación de cualquier otro dato personal de los trabajadores distinto requiere la expresa autorización del trabajador o trabajadores afectados. No es posible por tanto comunicar un dato personal como el referido al domicilio de los trabajadores. En este sentido, la doctrina judicial ha señalado que:

En la relación de datos que figuran en el censo laboral, que son los que se consideran pertinentes y necesarios a tal fin, no consta el domicilio particular de los trabajadores, lo que implica que la campaña electoral a las elecciones en cuestión se puede llevar a cabo sin necesidad de remitir información o propaganda electoral al domicilio particular de los trabajadores¹¹.

La sentencia cita como antecedente la STS de 17 de octubre de 2005 (rec. 164/2004), en la que se afirmaba que son los trabajadores los destinatarios de la campaña electoral, por lo que ninguna necesidad había de remitir propaganda electoral al domicilio de los denunciantes. De este modo, la remisión de propaganda sindical electoral al domicilio particular de los trabajadores sin la expresa autorización de estos constituye una infracción del derecho a la protección de datos. Por ello, a la vista de las circunstancias concretas concurrentes, considera la sala que el derecho a la libertad sindical, en su faceta de publicidad electoral, se puede satisfacer plenamente sin necesidad de remitir las citadas cartas al domicilio particular de los denunciantes, por lo que no puede prevalecer en este caso el derecho a la libertad sindical sobre el de la protección de datos.

No obstante, en relación con procesos electorales específicos, como es el referido a los representantes que han de formar parte de la comisión de control de un plan de pensiones, la solución

¹⁰ Informe 0244/2014 AEPD.

¹¹ SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 4 de marzo de 2010 (rec. 274/2009).

puede ser distinta si se trata de trabajadores que ya no están vinculados a la empresa. Al respecto, se ha señalado que procede la cesión de datos, por parte de la mesa electoral, a los sindicatos solicitantes, de los extrabajadores y beneficiarios del plan de pensiones de Telefónica, para la constitución de la Comisión de control del plan de empleados de Telefónica, pues es necesario que los sindicatos conozcan, de cara a las comunicaciones que se deban realizar, la dirección postal o correo electrónicos de dichos extrabajadores, para que el proceso electoral de constitución de dicha comisión se desarrolle de forma efectiva, al venir autorizada por una ley de aplicación por disposición expresa del reglamento y además responde al desarrollo, cumplimiento y control del plan de pensiones en el que son partícipes¹².

Finalmente, debe señalarse que, si bien como regla general el sindicato debe satisfacer el derecho de oposición de los trabajadores, en el caso de las elecciones sindicales prevalece la libertad sindical frente al derecho a la protección de datos. Como ha señalado la AEPD:

A tenor de las previsiones contenidas en la LOPD acerca del derecho de oposición, debe reconocerse el derecho de los trabajadores a mostrar su oposición a la recepción de mensajes con contenido sindical y, consiguiente, la obligación de los sindicatos de cesar en el tratamiento de los datos de los solicitantes. No obstante, en lo referente a la información sindical remitida a los trabajadores en periodo electoral, debe concluirse que en periodo electoral debe prevalecer el derecho a la actividad sindical consagrado en el art. 2.1 LOLD sobre el derecho fundamental a la protección de datos. Así las cosas, los trabajadores durante el proceso electoral sindical, no pueden oponerse al tratamiento de sus datos personales, siempre que el uso que realice el sindicato sea adecuado para los fines del propio proceso electoral¹³.

3.1.2. Alcance y límites del acceso a información por los órganos de representación sindical en la empresa

Al entrar en juego el derecho de libertad sindical reaparece en relación con el acceso del sindicato a información suministrada por la empresa el conflicto entre este derecho y el de protección de datos. Por ello, la STSJ del País Vasco de 16 de mayo de 2006 (rec. 607/2006) considera que la negativa de la entidad empresarial a facilitar, sin consentimiento de los afectados, a una sección sindical los datos relativos a los incentivos y complementos de productividad abonados a los trabajadores constituye una violación del derecho a la libertad sindical. Se razona que se trata de:

Una información que se revela como esencial para el ejercicio y contenido de la actividad sindical y el conflicto con el derecho a la autodeterminación informativa se

¹² STSJ de Madrid de 31 de marzo de 2016 (rec. 865/2015).

¹³ TD/01119/2008 AEPD.

supera, sin demasiada ponderación en este caso, mediante la afirmación –ciertamente discutible para los no afiliados al sindicato– de que el sindicato no es un tercero y de que la información tiene relevancia pública.

En el mismo sentido, la denegación a los delegados sindicales del listado de todos los trabajadores con mención de la categoría profesional, nivel económico, antigüedad, área de asignación, puesto de trabajo y pluses puede constituir atentado a la libertad sindical¹⁴.

La STS de 21 de diciembre de 2015 (rec. 56/2015) da también preferencia a la libertad sindical, al analizar el derecho de las secciones sindicales a acceder a información sobre miembros de bolsas de empleo señalando expresamente que:

Si está justificado acceder a la cuantía de las retribuciones y a los datos de quien las percibe, más aún lo está acceder a la lista de miembros de la bolsa de empleo, que contiene menos datos, cuando se hace para comprobar que se guarda el turno de llamamientos por orden de puntuación.

La STSJ de Andalucía/Granada de 18 de julio de 2007 (rec. 1986/2007) concede, sin embargo, prioridad al derecho a la protección de datos de los trabajadores frente a la actividad sindical de los sindicatos. En este caso, la Asociación Sindical Independiente de la Diputación de Jaén había solicitado información relativa a los auxiliares de ayuda a domicilio que, en número aproximado de 640, fueron contratados en los primeros días del mes de febrero de 2007 y concretada en conocer sus domicilios particulares o, alternativamente, los domicilios de sus lugares de trabajo (entendiendo por tales los domicilios de las personas a quienes aquellos han de asistir), al objeto de poder hacer extensiva a tales trabajadores la acción sindical. La sentencia rechaza que la petición tenga su apoyo legal en el artículo 11 de la LOPD, porque el interés alegado es el del propio sindicato, interés individual y concreto de este, pero que no comprende el de los trabajadores afectados. Además, se añade que existían otros medios con menor incidencia en el derecho de los trabajadores para obtener el fin de promocionar el sindicato.

3.2. LÍMITES Y CONDICIONES DEL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL EJERCICIO DEL DEBER DE INFORMACIÓN POR LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Como ya se ha señalado, la libertad sindical incluye el deber de las representaciones sindicales de mantener informados a sus representados en todas aquellas cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Esa transmisión de

¹⁴ STSJ de Cataluña de 14 de noviembre de 2013 (rec. 3254/2013).

noticias de interés laboral o sindical, ese flujo de información entre la empresa y el sindicato y entre este 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 29 de octubre; STS de 3 de mayo de 2011, rec. 168/2010).

Con la finalidad de hacer efectivo este derecho de los representantes sindicales a informar a los trabajadores de las cuestiones que incidan, directa o indirectamente, o que puedan tener repercusión en las relaciones laborales (STC 213/2002), la LOLS reconoce a dichas representaciones el derecho a disfrutar en el ámbito del centro de trabajo de determinadas atribuciones y medios instrumentales de actuación.

3.2.1. Publicación de datos personales en tablonés

La LOLS reconoce a las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos más representativos y a las que tengan algún representante en los comités de empresa o en los órganos de representación unitaria constituidos en las Administraciones públicas el derecho a un tablón de anuncios situado en el centro de trabajo y en un lugar accesible para los trabajadores (art. 8.2 a) LOLS), siendo imprescindible su ubicación en dicho lugar para el efectivo cumplimiento de la finalidad de difusión. Su objetivo es el de facilitar la publicidad de avisos de interés para los afiliados y para los trabajadores en general.

La evolución tecnológica ha dado lugar a que estos tablonés se ofrezcan *on-line*, bien en espacios cedidos por la propia empresa, bien en dominios pertenecientes al propio sindicato. En cualquiera de estos casos, cuando los documentos que se difunden o publicitan a través de estos tablonés contienen datos personales, su mera publicación constituye un tratamiento que puede comportar el acceso a datos por terceros carentes de legitimación.

Ello obliga, tanto en el caso de los tablonés físicos como en los *on-line*, a tener en cuenta una serie de aspectos con el fin de aplicar adecuadamente las normas y garantizar los derechos de las personas concernidas: a) Será responsable del tratamiento de datos en el tablón de anuncios, y por tanto de las informaciones publicadas en el mismo, aquel órgano u organización que decida sobre su uso y finalidad y sitúe materialmente la información en él. b) Debe considerarse el espacio físico o virtual concreto en el que se situará el tablón con la finalidad de que, en caso de contener información personal, esta solo resulte visible a los usuarios legitimados para consultarla. Ello supone, por ejemplo, que el tablón no deba situarse en una zona de acceso libre para clientes o proveedores¹⁵.

¹⁵ AEPD, *Guía de protección de datos en las relaciones laborales*, 2009.

Conforme a estas recomendaciones, uno de los elementos determinantes para valorar el adecuado tratamiento de los datos personales de los trabajadores por parte de los sindicatos remite al ámbito en el que se ejerce el derecho de información y, por tanto, la difusión de los mismos. En coherencia con estas consideraciones, la AEPD ha resuelto la cuestión de si era correcta la publicación en la web de un sindicato de datos de un concurso de traslado. La respuesta fue positiva porque la facultad de informar a los trabajadores sobre cuestiones referidas a la movilidad y adjudicación de destinos, que otorga el artículo 8 de la LOLS al sindicato consultante, puede realizarse a través de la publicación de los resultados del concurso en el tablón de anuncios de los diferentes centros de trabajo, sin que la comunicación de los datos de los afectados deba hacerse, sin embargo, en un ámbito distinto al de la Sociedad Estatal, como sería su publicación a través de internet¹⁶.

La doctrina judicial también ha insistido en este aspecto a efectos de justificar si el tratamiento de los datos personales es o no adecuado a la normativa de protección de datos y ello en la medida en que esta es la esfera facultada por el artículo 8 de la LOLS, que reconoce a las secciones antes señaladas el derecho a disponer de un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo a los trabajadores, para facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general¹⁷.

En este sentido, la SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 28 de enero de 2013 (rec. 454/2011) valora la legalidad de la actuación de un sindicato que distribuyó entre sus afiliados y algunos trabajadores de la empresa y publicó en el tablón de anuncios un documento en el que se informaba sobre las gratificaciones extraordinarias obtenidas por ocho trabajadores de la empresa. En este caso, el conflicto se resuelve a favor de la libertad sindical atendiendo, entre otros factores, al ámbito en el que difundió la información. En similares términos se pronuncia la SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 9 de enero de 2013 (rec. 622/2011) respecto de la publicación en el tablón de anuncios del sindicato de una resolución de la alcaldía concediendo una gratificación extraordinaria a un funcionario de dicho ayuntamiento. Señala la sentencia que la publicación en el tablón sindical:

Precisamente cumple la finalidad referida de informar a los trabajadores por sus representantes, circunscrito a ese ámbito laboral, constituye una difusión adecuada y necesaria, en virtud de la libertad sindical y no excede del derecho a informar a los trabajadores, y asimismo es ejercicio de la transparencia en el gasto público.

¹⁶ Informe 0074/2009 AEPD.

¹⁷ La SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 29 de abril de 2010 (rec. 163/2009) señala que en la ponderación entre libertad sindical y protección de datos un elemento a tener en cuenta es el ámbito de la difusión de la información contenida en el boletín informativo. Si la difusión se ha limitado estrictamente al ámbito de la empresa o centro de trabajo que es precisamente la esfera que faculta el artículo 8 de la Ley de Libertad Sindical para tener derecho a la información sobre cuestiones que afectan a los trabajadores derivadas de la actividad sindical.

En la misma línea, en relación con los tablones *on-line*, se ha señalado que es fundamental que los mismos se sitúen en la intranet de la empresa, nunca en internet. Así lo subraya la SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 8 de julio de 2009 (rec. 340/2008), en la que se pone de manifiesto que:

Si la información en cuestión se hubiera publicado en la intranet corporativa, a la vista de las circunstancias concurrentes, no se habría apreciado vulneración del derecho a la protección de datos y seguramente el denunciante no hubiera puesto los hechos en conocimiento de la AEPD.

Algo similar se plantea en la SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 19 de diciembre de 2007 (rec. 346/2006) en un supuesto en el que los datos de carácter personal (nombre, apellidos, categoría profesional y número de carnet profesional) se publican en una página web en internet. Advierte la sentencia que la publicación en dicha red no es idónea, necesaria ni proporcionada para mantener informados a los trabajadores en aquellas cuestiones que directa o indirectamente puedan repercutir en las relaciones laborales. Por ello, a la vista de las circunstancias concretas concurrentes, considera la sala que el derecho a la libertad sindical se puede satisfacer plenamente sin necesidad de publicar en internet los datos personales del denunciante, por lo que la citada publicación no puede ampararse bajo el ropaje del citado derecho de libertad sindical.

A ello se añade, en términos ya señalados respecto al tratamiento de datos personales en el marco de la acción sindical o colectiva, la necesidad de asegurar la adecuación, pertinencia y necesidad de los datos objeto de tratamiento (art. 1 c) RGPD). En relación con la LOPD, la AEPD ya ha advertido que debe tenerse muy en cuenta el principio de calidad desde el punto de vista de la proporcionalidad de los tratamientos y de la finalidad de los mismos. La información publicada debería limitarse a la estrictamente necesaria. Así, si en un momento dado decidiera publicarse una determinada resolución administrativa o una sentencia judicial de interés para los trabajadores debería procederse a la anonimización de los datos cuando se pueda afectar a los derechos de las partes u otras personas que pudieran aparecer en ellos y la publicación de los datos carezca de relevancia desde el punto de vista de la libertad sindical. Es recomendable considerar la posibilidad de que los tablones impidan el acceso a la información de terceros no autorizados¹⁸.

3.2.2. Envío de información sindical a través del correo electrónico

La posible afectación del derecho a la protección de datos aparece de nuevo en relación con otra modalidad de difusión e información sindical cual es la utilización del correo electrónico u otras herramientas informáticas¹⁹.

¹⁸ *Guía de protección de datos en las relaciones laborales*, AEPD, 2009.

¹⁹ Como precisara el Informe 0101/2008 AEPD, la remisión de información sindical a través de correo electrónico supone la realización de un tratamiento de datos.

La STC 281/2005, de 7 de noviembre, considera que si bien el derecho a recibir información es contenido esencial de la libertad sindical, ello no supone que exista, con cargo al empleador, una obligación legal de facilitar la transmisión de información sindical a los trabajadores a través de un sistema de correo electrónico. La sentencia fija, además, una serie de condiciones o restricciones a las que debe sujetarse la utilización de este derecho: a) la comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa; b) no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni pretenderse que deba prevalecer el uso sindical, y c) finalmente, no teniendo fundamento el derecho en una carga empresarial expresamente prescrita en el ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes.

En relación con estas fórmulas, deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones²⁰: a) Existen procedimientos automatizados que pueden permitir la satisfacción del derecho a la libertad sindical sin necesidad de realizar una cesión y, por tanto, minimizando los riesgos y las obligaciones de cumplimiento normativo para el empresario y el sindicato. Por ejemplo, la utilización de listas de distribución permite que el sindicato remita la información a una dirección corporativa del tipo `listasindical@empresa.es`, sin acceso a los datos. b) Por otra parte, la empresa, si trata datos personales, puede incorporar la información del artículo 5 de la LOPD en los pies de los correos y automatizar la cancelación y la oposición a los tratamientos mediante las bajas en las listas a petición del usuario (Informe jurídico 0101/2008 AEPD). c) La comunicación de datos se limitará a los estrictamente necesarios. Por ejemplo, en ningún caso se cederán datos como la dirección de cuentas privadas del trabajador. El dato se utilizará estrictamente para la finalidad para la que fue cedido.

Subrayan las anteriores ideas los Informes 0101/2008 y 0437/2010 de la AEPD que recuerdan las obligaciones que, en materia de protección de datos, tiene el sindicato en su calidad de responsable del fichero. La Agencia señala que:

El artículo 28.1 CE habilita a que se comuniquen las direcciones de correo electrónico de los trabajadores a las secciones sindicales más representativas, estando por tanto la cesión amparada en el artículo 11.2 a) LOPD. Si bien el sindicato, al recibir dicha comunicación, deberá cumplir con la LOPD, pues así lo dispone el artículo 11.5 LOPD (...). Por tanto, el sindicato será responsable del fichero donde consten las direcciones de correo electrónico, fichero que deberá notificar al Registro General de Protección de Datos. Asimismo, deberá informar a los trabajadores en los términos del artículo 5.1 LOPD (...).

La SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 4 de marzo de 2010 (rec. 309/2009) se pronuncia también sobre estas cuestiones en un caso en el que UGT remitió a sus afiliados de la

²⁰ *Guía de protección de datos en las relaciones laborales*, AEPD, 2009.

Diputación Provincial de Huelva copia de las actas de las reuniones celebradas por la Comisión de Prestaciones Sociales y por la Comisión de Seguimiento y Control, de dicho organismo. En dichas actas se hacía referencia a datos personales de los trabajadores (problemas dermatológicos de una persona o a una hija discapacitada de otra). La Audiencia aprecia el interés sindical que reviste el conocimiento de los trabajadores a los que se conceden las referidas prestaciones sociales, y también de los motivos por los que dichas prestaciones se conceden, y considera que «se trata de información relevante desde el punto de vista sindical».

En aplicación del RGPD, es evidente que en todos estos casos deberá informarse a los trabajadores que pueden ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, cancelación, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad en los términos especificados en el RGPD.

3.2.3. Límites a la difusión de informaciones por el sindicato

Varios pronunciamientos se han enfrentado con anterioridad a la entrada en vigor del RGPD a la adecuación de diversas actuaciones de sindicatos en los que informaba sobre comportamientos o actuaciones de su interés. Se trata, en estos casos, de difusión de informaciones de interés sindical o laboral pero con la peculiaridad de que el ámbito de difusión excede de la empresa o centro de trabajo. Nuevamente, los tribunales efectúan un juicio de ponderación entre el derecho de libertad sindical y el de la protección de datos decantándose por uno u otro en función de la particular valoración que merece al órgano jurisdiccional la situación de cada caso concreto.

En la SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 3 de diciembre de 2013 (rec. 735/2011), el trabajador –afiliado y cargo en CC.OO.– denunció al sindicato CGT porque este había trasladado a un medio de comunicación un dossier sobre su persona incluyendo datos personales del trabajador a los que el sindicato había tenido legítimo acceso con ocasión de la tramitación de un despido colectivo y de la preparación de una demanda de tutela de la libertad sindical. La AEPD había sancionado al sindicato por considerar que la remisión de los datos personales del denunciante a un medio de comunicación constituye una infracción del artículo 10 de la LOPD, que no se ve amparada por la libertad sindical o la libertad de expresión pues, pese al interés sindical de la información, se remitieron datos innecesarios para el entendimiento de la noticia. En ese marco, y dado que el único dato personal sobre el que se impone la sanción por la AEPD es el referido al número de afiliación a la Seguridad Social del trabajador, señala la sentencia que:

No estima la Sala que la comunicación del dato personal expresado deba conllevar una extralimitación por el sindicato demandante en el legítimo ejercicio a su libertad sindical, que privaría de justificación tal proceder, haciéndole merecedor de la sanción impuesta. Por el contrario, se estima que el sindicato recurrente ha obrado en legítimo ejercicio de su derecho a la libertad sindical en la vertiente de su derecho a informar sobre hechos relevantes y de interés para los trabajadores, y de sus libertades de expresión e información en relación con aquel, facilitando información de in-

terés público acerca de la actividad sindical, que en la ponderación con el derecho a la protección de datos personales del denunciante que en el presente caso nos concierne debe prevalecer sobre este.

La SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 12 de junio de 2014 (rec. 222/2012) aborda un caso en el que el sindicato APPRECE había publicado en su página web, con acceso ilimitado, una sentencia que condenaba a un trabajador por un juicio de faltas; se informaba también de que la sentencia no era firme y de que se encontraba recurrida ante la Audiencia Provincial. El tribunal, atendiendo al contexto de conflicto entre sindicatos (entre el sindicato que difunde la sentencia y al que pertenecía el trabajador condenado penalmente) y el carácter de cargo público de este trabajador –que puede hacer que la injerencia en sus derechos fundamentales se encuentre justificada por el interés preponderante de dicho público en tener acceso a la información de que se trate (STJUE 13-5-2014, asunto C-131/12)– considera que ha obrado el legítimo ejercicio del derecho a la libertad sindical en la vertiente de su derecho a informar sobre hechos relevantes y de interés para los trabajadores y de sus libertades de expresión e información en relación con aquel, facilitando información de interés público acerca de la actividad sindical, que en la ponderación con el derecho a la protección de datos personales del denunciante que en el presente caso nos concierne debe prevalecer sobre este.

En distinta dirección se pronuncia la SAN (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 8 de febrero de 2013 (rec. 2/2012) que da prevalencia al derecho a la protección de datos entendiendo que este ha resultado lesionado cuando se publica en la página web del sindicato SUT y se reparten folletos informativos en los que aparecen identificados determinados trabajadores con nombres y apellidos calificándolos como «esquiroles» en una huelga. En este caso, el tribunal señala que:

El sindicato recurrente en el ejercicio de la libertad sindical podía haber acudido a la Inspección de Trabajo, o a la vía judicial, pero no era necesario el publicar durante un año en su página web de acceso público y con un enlace directo a otra dirección, los nombres de los denunciantes para satisfacer el interés legítimo perseguido sin el consentimiento de estos, no concurriendo ninguna de las excepciones contempladas en la LOPD a la regla general de necesidad del consentimiento del afectado para el tratamiento de sus datos de carácter personal.

3.2.4. Comunicaciones intrasindicales

También puede entrar en juego el derecho a la protección de datos cuando se producen comunicaciones en el seno del propio sindicato. Así lo pone de manifiesto el Informe 0321/2009 de la AEPD que plantea la adecuación a la LOPD de la comunicación al comité ejecutivo de un sindicato del nombre y cuantía de horas asignadas a cada afiliado, atendiendo al crédito horario que tiene concedido dicho sindicato. Advierte la AEPD que el artículo 9 de la LOLS prevé que se disponga de determinados permisos para el ejercicio de las funciones sindicales para aquellos

que ostenten cargos electivos. Esta previsión aparece en el caso complementada con los estatutos sindicales, donde se establece que el propio consejo ejecutivo es un órgano de gobierno del sindicato consultante entre cuyas funciones se incluye «el control del uso de las horas sindicales». Todo ello permite concluir que disponer de los nombres y la cuantía de horas asignadas a los afiliados que tienen concedido unas horas concretas para el ejercicio de funciones sindicales, constituye un tratamiento de datos conforme a la LOPD.

4. DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES UNITARIOS DE LOS TRABAJADORES Y PROTECCIÓN DE DATOS

4.1. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS

Los supuestos de comunicación de datos personales más frecuentes en el ámbito laboral son, ciertamente, los relativos al ejercicio de las competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Para el desarrollo de esas facultades, en especial las relativas a la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, los órganos de representación de los trabajadores precisan acceder a determinada información relativa a las condiciones de trabajo que en buen número de casos es susceptible de afectar a la esfera personal del trabajador.

El artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) establece que: «Se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales». Por su parte, el artículo 153.1 del TFUE precisa que:

Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: (...) la información y la consulta a los trabajadores; la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión (...).

A nivel interno, el artículo 64.1 del ET delimita el derecho de información de los representantes de los trabajadores, indispensable para cumplir adecuadamente su función de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en la empresa, y define explícitamente el concepto de «información», entendiendo por tal «la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen». No es, en cualquier caso, el artículo 64.1 del ET la única norma que habilita la cesión de datos personales a los representantes de los trabajadores. Otros preceptos estatutarios sirven también a estos efectos. Así ocurre con el artículo 8.4 del ET, que impone al empresario la obligación de entregar «a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito»; con las previ-

siones recogidas en los artículos 40, 41, 47 o 51 del ET que exigen, para el adecuado desarrollo del periodo de consultas previsto en tales preceptos, la transmisión de diversa documentación a los representantes que incluye, en gran medida, datos de carácter personal de los trabajadores o, finalmente, con los derechos de información contemplados para los supuestos de subcontratación y de sucesión de empresas en los artículos 42 y 44 del ET, respectivamente. Téngase en cuenta, además, que el artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) atribuye similares derechos de información a los delegados de personal y juntas de personal de las Administraciones públicas.

Es importante tener presente, como puso de manifiesto el Informe jurídico 0437/2008 de la AEPD, que no corresponde a este organismo pronunciarse sobre el concreto alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores, ni sobre la legalidad de eventuales restricciones del mismo, cuya tutela puede recabarse por los medios jurisdiccionales previstos en el ordenamiento jurídico, sino sobre la adecuación a la citada LOPD (que, debe recordarse, tutela otro derecho fundamental como es el de la autodeterminación informativa o derecho a la privacidad de los datos de carácter personal), de las cesiones de datos en este ámbito.

4.2. CESIÓN DE DATOS POR LA EMPRESA A LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA

4.2.1. Exigencias y garantías para la cesión

El ET atribuye un amplio haz de facultades al comité de empresa y a los delegados de personal. El ejercicio de estas facultades puede comportar el acceso a datos personales de los trabajadores²¹. Así, en el artículo 64 del ET se recogen amplísimas facultades de solicitud de información para el comité de empresa (copia básica de los contratos, notificación de prórrogas y denuncias de contratos, sanciones por faltas muy graves, decisiones en la empresa que pudieran generar cambios en la organización del trabajo, etc.), estando esta información vinculada al cumplimiento de las competencias de los órganos de representación de los trabajadores, entre las que se encuentra la:

Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes (art. 64.7 ET).

²¹ No siempre el ejercicio de estas facultades supone el acceso a datos personales de los trabajadores. La AEPD se ha pronunciado expresamente sobre el carácter no personal de algunos de los datos incluidos en la información que la empresa está obligada a facilitar a los representantes de los trabajadores. Así, se ha señalado que la información sobre la tasa de temporalidad de cada puesto de trabajo no está afectada por la LOPD dado que dicha información no incluye datos personales (Informe 0275/2009 AEPD).

Tales comunicaciones de datos, como precisó el Informe jurídico 0437/2008 de la AEPD, (referido a la cesión de copia básica de los contratos de trabajo, la relación de los contratos realizados en un periodo determinado, la relación de puestos de trabajo del centro, índices estadísticos, listados de empleados, etc.), constituyen cesión de datos de carácter personal. Del mismo modo, datos como los referidos al nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, domicilio del trabajador, dirección de correo electrónico, grupo profesional y fecha en que corresponde el primer aumento por antigüedad, en cuanto aparezcan referidos a una persona concreta identificada o identificable, tienen la naturaleza de datos de carácter personal²².

El tratamiento de datos de carácter personal deberá respetar siempre los principios que informan la protección de datos recogidos en el artículo 5 del RGPD. En concreto, el artículo 5.1 a) del RGPD requiere que los datos sean tratados «de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado». El considerando 32 del RGPD señala que:

El principio de transparencia exige que toda información y comunicación relativa al tratamiento de dichos datos sea fácilmente accesible y fácil de entender, y que se utilice un lenguaje sencillo y claro. Dicho principio se refiere en particular a la información de los interesados sobre la identidad del responsable del tratamiento y los fines del mismo y a la información añadida para garantizar un tratamiento leal y transparente con respecto a las personas físicas afectadas y a su derecho a obtener confirmación y comunicación de los datos personales que les conciernan que sean objeto de tratamiento.

Todo ello exige, como ha venido requiriendo la AEPD, que los datos a ceder al comité de empresa para su tratamiento por este deberán ser necesarios y proporcionados para la finalidad para la que se ceden, de modo que en la petición de los datos deberá aclararse la necesidad concreta para la que se necesita tal información en relación con la vigilancia, pues de no ser así, estaríamos ante un tratamiento desproporcionado o innecesario de tal dato personal²³. Los fines para los que son recabados u obtenidos los datos se encuentran sometidos a la pauta de proporcionalidad y ello porque, con arreglo al artículo 52.1 de la CDFUE, cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por esta deberá ser establecida por la ley, respetar su contenido esencial y, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, solo podrán introducirse limitaciones a dichos derechos y libertades cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás.

De este modo, la posibilidad de tratamiento y cesión de datos de los trabajadores a los representantes debe ponderarse con el legítimo ejercicio de las funciones de control que se atribuyen por la ley a los órganos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa, confor-

²² Informe 0154/2010 AEPD.

²³ Informe 0384/2010 AEPD.

me a las cuales el ET dispone que dichos órganos tendrán derecho a acceder a cierta documentación de la empresa. Como ha venido señalando la AEPD, en el caso de cesión de los datos de los trabajadores, la misma únicamente podría entenderse amparada en caso de que se produjera en el ámbito de las funciones desarrolladas por los delegados de personal o el comité de empresa (según sea uno u otro al órgano de representación de los trabajadores), al encontrarse reconocido por el ET el derecho de los representantes de los trabajadores a acceder a determinados datos de los trabajadores en el ámbito de sus competencias²⁴. Es pues el ejercicio y cumplimiento de las funciones que legalmente tienen atribuidas los representantes de los trabajadores el título que legitima su acceso a datos personales de los trabajadores y la correspondiente validez de la cesión o comunicación de datos efectuados por la empresa a los representantes.

En todo caso, ello no sirve para justificar o legitimar una cesión generalizada de datos personales si la misma no es necesaria o resulta debidamente justificada y ello en la medida en que la función de vigilancia y control, desde la perspectiva de la protección de datos de carácter personal, podría entenderse correctamente cumplida sin necesidad de proceder a una información masiva²⁵. La AEPD ha señalado en este sentido que una cesión generalizada de los datos personales resultaría desproporcionada, irrazonable y, en definitiva, contraria a la protección de datos al carecer de amparo o habilitación legal. Sería necesario para ello, descartada la posibilidad de la obtención masiva e indiscriminada de la misma, justificar la finalidad a la que va destinada dicha obtención (más allá de una genérica referencia a las facultades de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente por parte del empresario) y una justificación también en relación a de qué manera son adecuados, necesarios y no excesivos los datos solicitados para el efectivo cumplimiento de la finalidad alegada, de tal modo que permita al hipotético cedente realizar la correspondiente valoración²⁶.

Solo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante el comité de empresa, será posible la cesión de datos específicos de dicha persona. En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha mediante la cesión de la información debidamente dissociada, que permita al comité conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto. De este modo, en todos aquellos casos en los que la información pueda presentarse de modo estadístico o anonimizado permitiendo al comité cumplir con sus funciones se optará por este método.

En el Informe 0327/2010 de la AEPD se plantea si es posible la comunicación al comité de empresa, en el caso de una bolsa de trabajo, de una relación de los trabajadores que hayan mantenido una relación laboral con la empresa consultante, incluyendo tanto a aquellos que han vuel-

²⁴ Informes 0437/2008 y 0384/2010 AEPD.

²⁵ Informe 0384/2010 AEPD.

²⁶ Informes 91/2010 y 0196/2010 AEPD.

to a prestar servicios para la misma como los que no, y la fecha de finalización del último de sus contratos, con la finalidad de controlar el cumplimiento por la empresa consultante de lo acordado en el pacto de empresa. Con las cautelas anteriormente señaladas la AEPD contesta positivamente, afirmando que, por ejemplo:

Podría facilitársele al comité de empresa la relación de vacantes producidas por cada departamento, con expresión de la fecha en que se produjo la baja en cada puesto de trabajo, la categoría profesional que ostentara el trabajador, tipo de contrato y anteriores contrataciones que hubiera tenido con la misma empresa durante la vigencia temporal del pacto de aplicación, a los efectos de que el comité pudiera llevar a cabo su labor de vigilancia y control del cumplimiento de los pactos sobre el empleo y comprobar si se está respetando el derecho preferente de contratación de los empleados de la bolsa de trabajo.

Más allá de estos supuestos, cualquier cesión de datos de los trabajadores al comité de empresa o delegados de personal que exceda de las legalmente previstas en el artículo 64.1 y 9 del ET deberá contar con un título de legitimación específico. Recuérdese que el RGPD define en su artículo 6 los presupuestos que hacen posible el lícito tratamiento de los datos personales, de modo que cuando el tratamiento se basa en uno de los seis fundamentos jurídicos que la misma incorpora, el mismo se considera legítimo *a priori*. El RGPD no realiza distinción jurídica alguna entre los distintos fundamentos jurídicos y no sugiere, por tanto, que haya una jerarquía entre ellos. De este modo, la existencia de cualquiera de las condiciones justifica el lícito tratamiento que permita dicho tratamiento dentro del listado (Mercader, 2018, p. 34).

El artículo 32.4 del RGPD mantiene que:

El responsable y el encargado del tratamiento tomarán medidas para garantizar que cualquier persona que actúe bajo la autoridad del responsable o del encargado y tenga acceso a datos personales solo pueda tratar dichos datos siguiendo instrucciones del responsable, salvo que esté obligada a ello en virtud del derecho de la Unión o de los Estados miembros.

Esta obligación, que impone no revelar a terceros datos obtenidos en el ejercicio de la profesión, se extiende a todos los trabajadores de la empresa incluidos, lógicamente, los representantes de los trabajadores. En el caso de que un empleado de una empresa tenga conocimiento, en el ejercicio de sus cometidos, de unos datos personales para los que no tenía autorización de acceso, el empleado se consideraría «tercero» respecto de su empleador, con todas las consecuencias y responsabilidades resultantes en términos de legitimidad de la comunicación y el tratamiento de datos (Dictamen 1/2010 GT29).

Por su parte, el artículo 65 del ET impone a los representantes de los trabajadores un deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa

o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Dicho deber se refuerza en el mismo precepto al señalar que, en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. Este deber de sigilo, que alcanza a los expertos que asistan a los representantes de los trabajadores, subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4.2.2. Alcance de las informaciones objeto de cesión

4.2.2.1. *Copia básica de todos los contratos que deban formalizarse por escrito así como de la notificación de las prórrogas y de las denuncias*

Los artículos 8.4 y 64.4 del ET disponen que el empresario debe entregar a los representantes legales de los trabajadores, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, una copia básica de todos los contratos que deban formalizarse por escrito así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos. En los casos de suscripción de un contrato de alta dirección, la obligación de entrega de una copia básica se sustituye por el deber de simple notificación de su celebración.

En este caso, lo que la norma habilita no es la cesión de todos los datos del trabajador sino únicamente de aquellos que permiten el desenvolvimiento de la función de control asignada a la representación de los trabajadores. Se ha considerado insuficiente, por ello, la copia básica en la que no se detalla, a título de ejemplo, el tiempo pactado para el periodo de prueba ni se recoge el salario pactado (STSJ Madrid –Sala de lo Contencioso-Administrativo– 16 de marzo de 2001 –rec. 691/1999–), o en la que se omiten la jornada y las vacaciones (STSJ de Andalucía/Granada –Sala de lo Contencioso-Administrativo– 9 de junio de 1999 –rec. 3710/1995–). La copia básica se refiere al contrato original y deben figurar en ella todos los elementos de modo que el empresario no está obligado a proporcionar datos que no figuren en aquel (STS 24 de marzo de 1998 –rec. 2714/1997–).

De la copia básica han de excluirse, porque constituyen datos personales que afectan a la intimidad del trabajador y porque, además, no resultan necesarios para el adecuado cumplimiento de las funciones de vigilancia y control correspondientes a los representantes unitarios, los datos referidos a «el número del documento nacional de identidad o el número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la LO 1/1982, pudiera afectar a la intimidad personal»²⁷. La inclusión de datos personales tales como la fecha de nacimiento, dirección o sexo, en la copia básica del contrato requerirá necesariamente el consentimiento de los trabajadores afectados (Troncoso, 2006, p. 121).

²⁷ STS de 11 de diciembre de 2003 (rec. 63/2003).

Precisamente por pertenecer a esa esfera, se admite la posibilidad de que el trabajador excluya de la copia básica, por su propia voluntad, determinadas informaciones relativas a su intimidad. En este sentido, la STC 142/1993 entiende que el trabajador sí puede negarse a que se suministren determinados datos, siempre que, justificadamente, alegue y demuestre el carácter reservado de los mismos. Sería legítima la exclusión de la copia básica de todos aquellos datos que no se relacionan directamente con el trabajo a realizar, o que acrediten la consideración socioprofesional del trabajador: experiencia, años de servicio, categorías profesionales desempeñadas, etc. Entran de lleno en la exclusión todos los datos relativos al ámbito familiar del trabajador, incluyendo, probablemente, su filiación, así como todos los aspectos relacionados con la proscripción de la discriminación en el empleo prevista con carácter general en el artículo 17 del ET.

La exclusión no afecta a los datos referidos a la retribución del trabajador en la medida en que, como ha señalado la citada STC 142/1993, el conocimiento de la retribución percibida no permite reconstruir la vida íntima de los trabajadores, puesto que el conocimiento de tales datos retributivos «aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que solo o en compañía de su familia pueda desarrollar en su tiempo libre».

El acceso a los datos personales incluidos en la copia básica del contrato impone a los representantes de los trabajadores el respeto de las garantías y límites que la normativa de protección de datos exige para el lícito tratamiento de los datos personales. En particular, el artículo 5.1 c) del RGPD prevé que los datos serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados. Ello determina que los representantes no podrán tratar esta información de la copia básica de los contratos de trabajo para una finalidad distinta que la garantía del cumplimiento de las obligaciones del empresario y de los derechos de los trabajadores. Los documentos entregados por la empresa a la representación laboral no pueden ser utilizados fuera del ámbito de la empresa y para finalidades incompatibles. No obstante, la prohibición se refiere, como acaba de señalarse, a «finalidades incompatibles» lo que, conforme al ya citado considerando 50 del RGPD, permitiría su tratamiento para fines distintos siempre que sean compatibles con los de su recogida inicial.

4.2.2.2. Información sobre el ingreso de cotizaciones, de los datos figurados en la relación nominal de trabajadores y en el boletín de cotización

Entre las labores y funciones que se atribuyen a los órganos de representación se encuentran las relativas a la vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes *ex* artículo 64.7 a) del ET. Se ha planteado al respecto si el adecuado cumplimiento de estas funciones exige que los representantes de los trabajadores accedan a los documentos de cotización que, indudablemente, incorporan datos personales de los trabajadores.

Sobre esta cuestión se había pronunciado la STS de 11 de febrero de 1999 (rec. 3301/1998), estableciendo expresamente que:

El artículo 64.9 a) del ET [actual, art. 64.7 a) 1.º ET], no ampara una información tan extensa como la solicitada en la demanda, limitándose la norma a reconocer en favor del comité de empresa una labor «de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes», pero sin hacer alusión alguna a la obligación de la empresa de facilitar cuadrantes de servicio o programación de los mismos, con sus eventuales variaciones, ni los TC1 y TC2 que es lo que se pide aquí.

Esta interpretación debe entenderse, sin embargo, superada a tenor de lo dispuesto en el artículo 25.4 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social. Dicho precepto dispone que:

Los empresarios deberán informar a los interesados, en los centros de trabajo y dentro del mes siguiente a aquel a que corresponda el ingreso de las cuotas, de los datos figurados en la relación nominal de trabajadores y en el boletín de cotización. Cuando los datos de las relaciones nominales de trabajadores se transmitan por medios informáticos, la obligación de informar sobre tales relaciones se considerará cumplida mediante la colocación o puesta a disposición de los trabajadores, a través de la presentación en pantalla de ordenador o terminal informático, de los datos de sus archivos que, a tales efectos, serán considerados copia autorizada de dichas relaciones nominales de trabajadores.

En los demás casos, los empresarios deberán exponer, en el lugar y durante el periodo indicado en el primer párrafo de este apartado, un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del boletín de cotización o copia autorizada de estos. Esta obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dicha documentación a los representantes de personal durante el mismo periodo.

Se establece así la posibilidad de sustituir la obligación de comunicación de los boletines de cotización a la Seguridad Social a los interesados, esto es a los trabajadores, mediante su puesta de manifiesto a los representantes legales de los mismos. Previsión legal que legitima la entrega o puesta a disposición de dichos documentos a los representantes de los trabajadores de modo tal que el tratamiento de los datos personales que tales documentos incluyen deviene lícito al amparo del artículo 6.1 c) del RGPD.

En esta línea se sitúa la STSJ del País Vasco de 20 de noviembre 2007 (rec. 2306/2007) en la que se admite, sin cuestionarse su licitud, la entrega de los boletines de cotización a los repre-

sentantes de los trabajadores. Consta en los antecedentes que la empresa entrega al delegado de personal copia del ingreso de cotizaciones en la Tesorería General de la Seguridad Social y documentos TC1 y TC2. El problema se planteaba porque en estos últimos documentos la empresa omitía los datos referentes a los trabajadores fuera de convenio, en la medida en que estos expresamente habían solicitado la no comunicación de los mismos al delegado de personal. El tribunal acepta esta exclusión en la medida en que:

Es la propia configuración de la exigencia de informar sobre las cotizaciones de sus trabajadores que la norma impone a la empresa y cuyos titulares de modo directo son los propios trabajadores, la que legitima el modo en que la demandada lleva a efecto el cumplimiento del deber de información al delegado de personal, puesto que son los trabajadores (más exactamente el colectivo de los que están fuera de convenio) quienes de forma expresa han solicitado al empleador que no comunique esos datos al representante social.

La AEPD también se ha pronunciado en el sentido de admitir la obligación de entregar los TC1, boletines de cotización para la Seguridad Social, donde se reflejan los datos relativos a la identificación de la empresa y a la determinación de la deuda, y TC2, donde aparece reflejada la relación nominal de trabajadores, con los datos relativos a la identificación de los mismos, a sus bases de cotización y a las prestaciones que les hayan sido satisfechas en régimen de pago delegado²⁸.

4.3. LA CESIÓN DE DATOS PERSONALES A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE PROCEDIMIENTOS DE DESPIDOS O MODIFICACIONES SUSTANCIALES COLECTIVAS

La tramitación de medidas colectivas como la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la suspensión temporal de contratos o el despido colectivo requiere, conforme prevén las normas aplicables del ET, la celebración de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en el que, como condición indispensable para su adecuado desarrollo, la empresa está obligada a suministrar la necesaria información a la comisión negociadora. Dicha información, que para el caso del despido colectivo aparece detallada en los artículos 3 a 6 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, puede incluir datos personales de los trabajadores de la plantilla, pues aun no siendo exigible legalmente el listado nominativo de los trabajadores afectados, esta información se suministra en muchas ocasiones por iniciativa de la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora²⁹.

²⁸ Informe jurídico 247/2009 AEPD.

²⁹ STS de 21 de abril de 2015 (rec. 357/2014).

Surge por ello, también en este ámbito, la cuestión de si es conforme con la normativa de protección de datos el tratamiento de los datos personales de los trabajadores.

En relación con esta cuestión, la SAN de 5 de marzo de 2013 (rec. 391/2011) ha señalado que:

Deriva asimismo de la normativa que se acaba de mencionar que tal tratamiento de datos personales de los trabajadores por parte de los abogados de la empresa, y por los demás sindicatos con representación en dicha CAM tiene cobertura en los mencionados preceptos de la Ley orgánica de protección de datos, ya que la repetida entrega de datos se llevó a cabo a fin de iniciar la tramitación de un ERE, cuyo más adecuado desarrollo, cumplimiento y control comportaba tal comunicación de datos personales.

Dicha normativa (art. 6 LOPD), según la sentencia, prevé que:

No será preciso el consentimiento cuando los datos (...) se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento y cumplimiento. Y también prevé el artículo 11.2 c) LOPD, que tampoco resulta preciso tal consentimiento para la comunicación de datos: cuando el tratamiento responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este caso la comunicación solo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique. Es decir, se requiere la existencia de una relación jurídica en términos muy amplios, ya sea contractual, laboral o administrativa, en virtud de la cual obren en poder del responsable del fichero determinados datos del afectado. Se trata, por tanto, de aquellos casos en que el tratamiento responde a una relación libre y legítimamente aceptada por el interesado, y los datos salen del círculo de dicha relación jurídica a fin de desarrollar, complimentar y controlar la misma.

En similares términos se había pronunciado la AEPD resolviendo una denuncia por transmisión de datos de los trabajadores a los negociadores en el periodo de consultas, por el envío de 26 cartas sin haber estado nunca afiliados ni haber consentido a ese sindicato la utilización de sus datos personales, y no habiendo otorgado al sindicato ningún tipo de representación. El origen de los datos procede de un previo expediente de regulación de empleo presentado por la empresa que en sus anexos incorpora un listado de trabajadores afectados. La AEPD, con referencia al artículo 51 del ET, concluye que se da el supuesto establecido en el artículo 6 de la LOPD referido a que no se requiere el consentimiento para el tratamiento de los datos cuando una ley habilita el mismo, como en el caso denunciado, no apreciándose vulneración de la normativa de protección de datos en los hechos denunciados³⁰.

³⁰ Expediente/01327/2010 AEPD.

4.4. PREVISIONES CONVENCIONALES SOBRE DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Como hemos apuntado al inicio de este estudio, el RGPD otorga un relevante papel al convenio colectivo en materia de protección de datos. En nuestra normativa interna ese papel se reconoce expresamente en relación con los derechos de información de los representantes de los trabajadores. El marco normativo de referencia en esta materia se encuentra en el artículo 64.9 del ET que dispone que:

Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Se ha interpretado que este precepto puede considerarse como la habilitación legal que permite el tratamiento lícito de los datos personales incluidos en los derechos de información definidos o delimitados por la negociación colectiva (Valverde, 2013). Pero también puede señalarse como argumento para admitir la capacidad del convenio para legitimar el tratamiento y cesión de datos personales el hecho de que los convenios colectivos se incluyen entre las fuentes de la relación laboral que regulan los derechos y obligaciones de la misma³¹, lo que supone que la comunicación de datos prevista en el convenio encontraría cabida en las previsiones de los artículos 6.1 b) y 88 del RGPD.

Ya con anterioridad al RGPD, tanto la APED como la doctrina judicial venían admitiendo la posibilidad de que el convenio colectivo incorporase previsiones específicas sobre el alcance de los derechos de información de los representantes de los trabajadores legitimando la cesión de datos personales de los trabajadores en términos más amplios que los que derivan de las normas legales.

En este sentido, la AEPD ha señalado que podrían ampararse en el artículo 11.2 c) de la LOPD las cesiones relativas a la relación de horas extraordinarias del personal laboral del organismo, si el convenio colectivo de aplicación contempla la cesión genérica de dicha relación, y lo mismo cabe decir respecto de la comunicación de las nóminas. Y admite a continuación la posibilidad de que los datos se comuniquen de forma que se identifique a los trabajadores afectados, si así viene establecido en el convenio colectivo³². El mismo razonamiento, legitimidad de la cesión de datos por estar expresamente prevista en el convenio colectivo, se sostiene en un supuesto en el que se admite la comunicación al comité de empresa de una relación de los trabajadores que hayan mantenido una relación laboral con la empresa consultante, incluyendo tanto

³¹ Informe 0491/2008 AEPD.

³² Informe 0384/2010 AEPD.

a aquellos que han vuelto a prestar servicios para la misma como los que no y la fecha de finalización del último de sus contratos, con la finalidad de controlar el cumplimiento por la empresa consultante de lo acordado en un pacto de empresa³³.

También la doctrina judicial ha validado la posibilidad de que el convenio colectivo delimite el contenido de los derechos de información de los representantes de los trabajadores ampliando su legítimo acceso a datos personales de los trabajadores. En numerosas ocasiones las previsiones del convenio ampliando o concretando el alcance y contenido del derecho de información de los órganos de representación se aceptan con naturalidad y sin cuestionar en absoluto su incidencia en la protección de los datos personales³⁴. Pero cuando esta perspectiva se ha tomado en cuenta, no se ha apreciado obstáculo alguno a que el convenio colectivo sea la fuente reguladora de la obligación de ceder o comunicar datos personales de los trabajadores.

En este sentido se pronunció la SAN de 7 de junio de 2006 (rec. 43/2006) en relación con la previsión recogida en el convenio colectivo aplicable conforme al cual se imponía a la empresa la publicación de una relación de todos los empleados que presten servicios en la empresa, con expresión del grupo, nivel, fecha del último cambio, antigüedad en la empresa y en el grupo y nivel añadiendo el derecho del comité intercentros a recibir dicha relación «con expresión de los conceptos económicos desglosados e individualizados». Es esta última previsión la que suscita dudas en cuanto a su adecuación a la normativa de protección de datos personales. La sentencia considera que la norma convencional tiene adecuada cobertura en las previsiones del artículo 64 del ET y se enmarca en el grupo de deberes de información a cargo del empresario, y en interés de los trabajadores, que en favor del comité de empresa prevé la legislación laboral, completada por los convenios colectivos.

Puede citarse igualmente la STSJ de Cantabria de 29 de diciembre de 2008 (rec. 1139/2008) en la que se reconoce la posibilidad de que el convenio especifique y concrete el alcance del derecho de información de los representantes, incluyendo la obligación empresarial de facilitar a los representantes de los trabajadores los datos relativos al grupo profesional y al nivel dentro de cada grupo, de aquellos trabajadores que hayan sido objeto de la correspondiente promoción profesional y progresión económica, puesto que de otro modo, se frustraría por completo la labor de vigilancia que el artículo 64 atribuye al órgano de representación de los trabajadores, si bien tal información debe quedar limitada a los trabajadores «que se hayan visto afectados por la correspondiente progresión o promoción, ya que la norma, establece la obligación de informar al comité precisamente de las promociones profesionales y progresiones económicas producidas». Por su parte, la STSJ de Madrid de 26 de junio de 2006 (rec. 2686/2006) se pronuncia sobre el alcance de la cláusula contenida en el convenio colectivo de la Comunidad de Madrid que esta-

³³ Informe 0327/2010 AEPD, ya citado.

³⁴ SSTs de 19 de julio de 2010 (rec. 233/2009), 13 de octubre de 2011 (rec. 210/2010) y 21 de diciembre de 2015 (rec. 56/2015).

blece que los delegados de personal y comités de empresa tendrán acceso «a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores, siempre que, caso de acceso a datos personales..., estos expresen su consentimiento», añadiendo que «cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, la dirección de los centros o servicios pondrá a disposición de los citados representantes fotocopias de los documentos en cuestión». La sección sindical demandante había solicitado copia de los contratos de trabajo, de protocolos de trabajo y distribución, relación del número de horas trabajadas, listado de trienios y de suplencias, cuadrantes de vacaciones y sus modificaciones, días trabajados, copias de tramitación, coberturas de incapacidades temporales, relación de horas extraordinarias trabajadas, y otros datos análogos a los anteriores, «en ocasiones nominativos de un trabajador determinado». La sentencia de suplicación concluye que todos los datos personales de trabajadores concretos –entendidos estos términos con el alcance que se deduce del comentado art. 18.1 CE– que los representantes pueden recabar de la Comunidad de Madrid al amparo del convenio aplicable deben ser autorizados por el sujeto al que se refiere o estar justificada escrupulosamente la necesidad de su obtención para una finalidad legal asociada al desempeño de las funciones asignadas a los representantes de los trabajadores.

Particular interés tiene la reciente STS de 7 de febrero de 2018 (rec. 78/2017) en la que se debate si constituye o no un indebido acceso a datos personales el derecho de las organizaciones sindicales que integran la CIVEA (Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado) a obtener los listados de ocupación de los puestos de trabajo. En este caso la Administración pública demandada se oponía a la entrega de los listados porque en estos figuraba el nombre y apellidos de los trabajadores, datos personales que no estaba legitimada a comunicar. La sentencia aprecia sin embargo la obligación de la demanda de aportar los datos requeridos al amparo de lo previsto en la normativa aplicable, en particular el artículo 74 del EBEP que impone a las Administraciones la obligación de elaborar las relaciones de puestos de trabajo. Con todo, el argumento definitivo para atender la petición de comunicación de los datos requeridos remite al convenio colectivo aplicable y a sucesivos acuerdos colectivos en los que se establecía la obligación de:

Elaborar un informe anual de ocupación que supone la relación individualizada de la totalidad de los puestos de trabajo «con expresión del código del puesto de trabajo de la RPT, apellidos y nombre del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que está adscrito el puesto», siendo tal informe meramente informativo y estableciéndose, asimismo, la obligación de ponerlo a disposición de las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

Referencias bibliográficas

- Cámara Botía, A. (1999). Utilización antisindical de datos laborales automatizados. En M. Alonso Olea y A. Montoya Melgar, *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social* (XVI). Madrid: Civitas.
- Correa Carrasco, M. (1998). Libertad sindical y libertad informática en la empresa. *Revista de Derecho Social*, 2, 117-138.
- Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A. B. (2011). Protección de datos y contrato de trabajo. *Justicia Laboral*, 46, 13-66.
- Mercader Uguina, J. R. (2018). *Protección de datos en las relaciones laborales*. Madrid: Francis Lefebvre.
- Rodríguez Escanciano, S. (2011). El derecho a la protección de datos de los trabajadores como garantía de la libertad sindical. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 27.
- Troncoso Reigada, A. (2006). Libertad sindical, libertad de empresa y derecho a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores. En A. Farrriols i Solá (Coord.), *La protección de datos de carácter personal en los centros de trabajo* (pp. 103-138). Madrid: Cinca.
- Valverde Asencio, A. J. (2013). Protección de datos de carácter personal y derechos de información de los representantes de los trabajadores. *Temas Laborales*, 118, 13-54.