

CESIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL, UNIVERSIDAD, Y COMITÉ DE EMPRESA

Alfonso Ortega Giménez

Profesor de Derecho internacional privado de la Universidad Miguel Hernández de Elche,
Director del Observatorio de la Inmigración de la ciudad de Elche y Consejero Académico del
despacho de abogados Pellicer & Heredia, alfonso.ortega@umh.es

Recibido: 23 de Febrero de 2013

Aceptado: 12 de Marzo de 2013

CESIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL, UNIVERSIDAD, Y COMITÉ DE EMPRESA

Resumen: Las previsiones legales habilitan los datos de los empleados públicos que se han de facilitar al Comité de Empresa, Secciones Sindicales y Juntas de Personal, si bien, la Ley de Protección de datos establece los datos personales que no han de ser cedidos, sólo siendo posible tal difusión, de los datos personales de un empleado, mediante el procedimiento definido en la LOPD, permitiendo conocer las circunstancias relativas a la política de personal sin referenciar la información en un sujeto concreto. Ahora bien, existen supuestos legalmente previstos en los que el trabajador no deberá otorgar su consentimiento para que se proceda a la difusión de determinados datos, por estar éstos tipificados específicamente.

Palabras clave: cesión datos, información personal, protección de datos, empleado público.

1. Los datos que se deben facilitar al Comité de Empresa se encuentran regulados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en su número 1, en el que se indica que el Comité de Empresa tiene, dentro de sus competencias, las de recibir información del empresario sobre ciertos aspectos. El Comité de Empresa ejerce unas funciones de vigilancia y protección, sin necesidad de acceder a información diferente de la que marque la Ley.

A la vista de las previsiones legales que habilitan las funciones y competencias de las Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Juntas de Personal que han sido detalladas en el apartado anterior, se considera que, de acuerdo con la LOPD, **dichas previsiones no especifican con carácter general que se tenga que proceder a la cesión de datos personales de los empleados públicos** en los siguientes supuestos: para conocer el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen de permisos, vacaciones y licencias; emitir informe sobre materias como traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación de personal o implantación o revisión de sistemas de organización y método de trabajo; conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como las correspondientes a recibir información trimestral sobre política de personal.

Con carácter general, estas funciones quedarán plenamente cumplidas por parte de las Administraciones públicas, mediante la cesión a las Secciones Sindicales, los Comités de Empresa y Juntas de Personal, de la **información debidamente dissociada**, según el

procedimiento definido en el artículo 3. f) de la LOPD, que permita a aquéllos conocer las circunstancias relativas a la política de personal **sin referenciar la información en un sujeto concreto**.

No obstante lo anterior, en el supuesto en que un empleado público haya planteado una queja ante su Sección Sindical, Comité o Junta correspondiente, relativa a sus condiciones de trabajo, será posible la cesión del dato específico de dicha persona.

2. Además, hay que tener en cuenta, que **el legislador puede prever específicamente aquellos datos de carácter personal de los trabajadores que pueden ser cedidos a las Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Juntas de Personal**, y de esa forma, la necesidad del consentimiento de los afectados quedaría excepcionada. Por otro lado, no hay que olvidar la función de la Jurisprudencia constitucional y ordinaria en la interpretación tanto del derecho a la libertad sindical como del derecho fundamental a la protección de datos personales.

Entre los **supuestos legales** que contemplan las cesiones de datos, se podrían señalar, entre otros, los siguientes:

1. Será posible la cesión de los datos que figuren en la copia básica de los contratos de trabajo -artículos 64 y 8.3 del Estatuto de los Trabajadores-, dado que específicamente figura como información concreta a facilitar a los representantes de los trabajadores, con la excepción del DNI, el domicilio del trabajador, estado civil y cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo afecte a la intimidad personal de los empleados.

2. Igualmente, será posible la cesión en el caso de obtener información de las sanciones impuestas por faltas muy graves a los trabajadores -artículo 64 E.T. y artículo 9 de la Ley 9/1987-.

3. Por otra parte, en el caso del personal funcionario y respecto del complemento de productividad, el artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, tras definir en su apartado c) el citado complemento, indica, en el último párrafo de este apartado, que "en todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales".

4. Asimismo en el caso de vigilancia de la salud, los artículos 36.2 b) y 39.2 c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, habilitan a que los Delegados de Prevención que forman parte del Comité de Seguridad e Higiene puedan conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. En consecuencia y con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 del mismo texto legal podrán tener acceso, por ejemplo, al nombre

y apellidos de los trabajadores, fecha del reconocimiento médico, fechas de alta y baja y conclusiones del reconocimiento médico.

5. Igualmente el artículo 11.2 de la LOLS prevé que el empresario proceda al descuento de la cuota sindical sobre los salarios de los trabajadores afiliados y su transferencia al sindicato correspondiente, siempre que exista conformidad del trabajador. Es decir, aquí se trata de un supuesto de cesión de datos habilitados por ley (transferencia de la cuota sindical), pero que necesita del consentimiento del trabajador afectado, dado que el trabajador, para cumplir con su obligación del pago de la cuota, puede optar por su abono directo al sindicato sin necesidad de que la empresa se lo descuenta de la nómina.

6. Por último y a los efectos de informar a todos los empleados públicos pertenecientes a cada uno de los ámbitos de negociación, de conformidad con el artículo 64.12 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9.10 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional (ver por ejemplo STC 142/1993, STC 213/2002 y la más reciente STC 281/2005) se entiende que podrían tener acceso al nombre, apellidos y la dependencia administrativa donde prestan sus servicios cada uno de dichos empleados públicos, así como a la dirección de correo electrónico en el supuesto de que la Unidad administrativa se la haya asignado.

En este último supuesto referido a facilitar la dirección de correo electrónico de los empleados a los representantes sindicales, hay que resaltar la importancia del uso al que puede ser destinado por estos y que viene reconocido en la propia sentencia 281/2005 del Tribunal Constitucional. Así, se señala que el derecho a enviar información sindical tanto a los afiliados como a los no afiliados forma parte del derecho de libertad sindical (FJ4), si bien está sujeto a límites o restricciones, como son las referidas a que sólo se justifica su uso para transmitir información de naturaleza sindical y laboral Y que la comunicación no puede perturbar la actividad normal de la empresa (FJ8). En este sentido, señala el TC que resultaría constitucionalmente lícito que la empresa predeterminase las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas siempre que no las excluyera en términos absolutos (FJ8).

3. Por último, hay que señalar que de conformidad con el derecho de oposición reconocido en el artículo 6.4 LOPD, **los empleados públicos que no quieran recibir información sindical pueden oponerse a este tratamiento**, y la representación sindical como responsable del envío tendrá la obligación de dejar de enviar información a todos aquellos que hayan ejercitado este derecho.

Alfonso Ortega Giménez es Profesor de Derecho Internacional Privado en la Universidad Miguel Hernández de Elche y Subdirector Académico del Master en Comercio Internacional, organizado por la Universidad de Alicante. Consultor de Derecho Internacional Privado de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Consejero Académico del despacho de abogados Pellicer & Heredia, Director del Observatorio de Inmigración de la ciudad de Elche, desde diciembre de 2011 y Vocal del Observatorio Valenciano de la Inmigración. Miembro del Consejo Asesor de la Revista Economist & Jurist. Además, es Subdirector de la Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Miguel Hernández de Elche: <http://www.revistasocialesyjuridicas.com>. Ponente habitual en numerosos cursos organizados en España y en el extranjero en materia de Derecho Internacional Privado, Derecho de la Nacionalidad y la Extranjería, Derecho del Comercio Internacional, Contratación Internacional y Protección de datos de carácter personal, entre otras. Además, es autor de diferentes artículos, notas, reseñas y comentarios publicados en Revistas científicas, técnicas y de divulgación, españolas y extranjeras, y ha participado, como coordinador y/o autor, en más de una treintena de libros, relacionados con dichas materias.