

**RECOMENDACIÓN 1/2006, DE 3 DE ABRIL, DE LA AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, SOBRE CESIONES DE DATOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID A LAS SECCIONES SINDICALES, COMITÉS DE EMPRESA Y JUNTAS DE PERSONAL.**

Son cada vez más frecuentes las consultas que se vienen planteando a la Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid, tanto por la Administración Autonómica como por Ayuntamientos y Universidades Públicas en cuanto responsables de la gestión de personal, en relación con la posibilidad de facilitar a las Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Juntas de Personal, en su condición de órganos de representación de los empleados públicos, determinada información personal de dichos empleados.

En ocasiones, dicha información se refiere a datos de horas extraordinarias, turnos de trabajo, relaciones de puestos de trabajo, complementos de productividad, relaciones de personal que realiza funciones de investigación, empleados en situación de incapacidad laboral transitoria, y un largo etc. A la hora de analizar estas consultas, la Agencia considera que, sin perjuicio de las competencias legales que las Secciones sindicales y los órganos de representación de los trabajadores tienen reconocidas para el ejercicio de sus funciones sindicales de representación y que están amparadas por el derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 CE), no se puede olvidar que en la medida que la información a la que se pretenda acceder y utilizar por parte de las organizaciones sindicales se refiera a datos de carácter personal de cada uno de los empleados públicos, la comunicación de la misma será necesario enmarcarla en el ámbito del derecho fundamental a la protección de datos regulado en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Por tanto, aquí se ponen en relación dos derechos fundamentales, como son el derecho de libertad sindical y el derecho a la protección de datos personales entre los que habrá que buscar un equilibrio, dado que, como tiene reconocido reiteradamente el Tribunal Constitucional a lo largo de sus sentencias, la existencia de derechos fundamentales no implica que sean derechos absolutos, ya que todos ellos están sometidos a límites (STC 11/1981, de 8 de abril).

Así, de una parte, el derecho a la libertad sindical deriva del artículo 28. 1 CE y ha sido desarrollado a través de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (en adelante LOLS). El Tribunal Constitucional (STC 213/2002 entre otras) reconoce que: "... a través del artículo 28. 1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros.... Sin necesidad de su

exposición exhaustiva, es de señalar que para el cabal ejercicio de la acción sindical, la Ley Orgánica de Libertad Sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que el Estatuto de los Trabajadores (ET) destina a los miembros del Comité de Empresa... De este modo, a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el artículo 64 del ET, se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa...

Ahora bien, tales representantes no sólo gozan del derecho de recibir información del empresario... Pesa también sobre ellos el deber de mantener informados a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados..en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales....Esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, es el fundamento de la participación, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical....".

Por otra parte, el derecho a la protección de datos personales deriva del artículo 18.4 CE y ha sido desarrollado en España mediante dos leyes orgánicas. En primer lugar, la Ley Orgánica 5/1992 sobre Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal (en adelante LORTAD) y, posteriormente, la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), que ha venido a incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva 95/46 CE, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. A este respecto, también hay que resaltar que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea firmada en Niza el 7 de diciembre de 2000 reconoce expresamente en su artículo 8 que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan.

El derecho a la protección de datos personales, según ha reconocido reiteradamente el Tribunal Constitucional, es un derecho constitucionalmente protegido, ya que la propia Constitución le reconoce una relevancia especial al incorporarlo dentro del Título dedicado a los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Dicha protección implica el que tanto en su desarrollo legal posterior como en su aplicación práctica, se deba realizar una interpretación estricta y rigurosa.

La vigente LOPD regula en su Título II los principios básicos que en esta materia deben ser considerados, destacando entre ellos el principio de calidad

de datos, el derecho a obtener información previa al tratamiento de los datos, y más específicamente el principio del consentimiento.

La regulación concreta de la cesión de datos está contenida en el artículo 11 LOPD en donde se establece, dentro de su apartado 1, que: *“Los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado.”*

La regla general, por tanto, para que exista la posibilidad de cesión de datos de carácter personal es que los afectados por los mismos consientan en que esa cesión pueda efectuarse y además deberá obedecer a un fin legítimo entre cedente y cesionario.

Sin embargo, la regla general del consentimiento no es absoluta. El propio artículo 11.2 regula una serie de excepciones a la misma, entre las que se encuentra, y que concierne a la presente Recomendación, la posibilidad prevista en el apartado 2 a) de que una norma con rango de ley establezca y regule las situaciones concretas en que la cesión de datos podrá tener lugar sin la necesidad del consentimiento de los afectados. Igualmente, tampoco será necesario el consentimiento de los afectados cuando los datos estén contenidos en fuentes de acceso público, tal y como se prevé en el apartado 2 b), aunque a este respecto es necesario precisar que únicamente tendrán la consideración de fuentes de acceso público las previstas expresamente en la propia LOPD.

La excepción legal es, por tanto, un límite a la necesidad del consentimiento del afectado para que la cesión o comunicación de sus datos personales pueda tener lugar y así lo corrobora el Tribunal Constitucional (en adelante TC) en su sentencia 292/2000, de 30 de noviembre de 2000, recurso de inconstitucionalidad 1463/2000 (BOE 4-01-01). Tras definirse por el TC el derecho a la protección de datos como un derecho fundamental autónomo con gran nitidez, contundencia y reiteración, se recuerdan anteriores sentencias en las que se valora que la Ley es la única habilitada por la Constitución para fijar límites a los derechos fundamentales conforme al principio de reserva de ley consagrado por el artículo 53.1 CE (F.J.11).

Partiendo del análisis y fundamentación jurídica que realiza el Tribunal Constitucional y siguiendo su línea jurisprudencial, para buscar el equilibrio entre el derecho fundamental a la libertad sindical y el derecho fundamental a la protección de datos personales, en la medida que ambos derechos tienen sus propios límites, habrá que acudir a la ley, y analizar cuál es el ordenamiento jurídico concreto que de forma específica puede incidir y permitir la

excepcionalidad o no de la necesidad del consentimiento de los empleados públicos para que sus datos puedan ser cedidos a la representación sindical de dichos empleados.

La Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid, de conformidad con la función que tiene reconocida en el artículo 15 d) de la Ley 8/2001, de 13 de julio, considera conveniente clarificar, mediante la presente Recomendación, cuál es su interpretación respecto de cómo debe procederse en estas situaciones de posible colisión entre dos derechos fundamentales.

En la presente recomendación se analiza por tanto, cuáles son las competencias legales de las secciones sindicales y de los órganos de representación unitaria de los empleados; la regla general de la cesión de datos disociados; cuáles son las previsiones legales que habilitan la cesión de datos de los empleados públicos a las secciones sindicales y a su representación unitaria; la consideración específica de la publicidad de las relaciones de puestos de trabajo; qué datos tienen la consideración de fuentes de acceso público que permitirán su tratamiento sin el consentimiento del propio afectado y, finalmente, el deber de sigilo en el acceso y tratamiento de los datos personales y la finalidad de dicho acceso por parte de las secciones sindicales y de los órganos de representación unitaria de los empleados.

En consecuencia, esta Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid, en uso de las funciones que tiene atribuidas legal y reglamentariamente, dicta la siguiente Recomendación:

### **PRIMERO.- Competencias legales de las Secciones Sindicales y de los Órganos de Representación de los empleados públicos.**

Teniendo en consideración que a través de la ley se puede excepcionar la necesidad del consentimiento para habilitar la cesión de datos personales siempre que obedezca a fines legítimos entre cedente y cesionario, se entiende necesario extractar en el apartado primero de esta Recomendación cuáles son las competencias que legalmente pueden desarrollar tanto las Secciones Sindicales como los Comités de Empresa y las Juntas de Personal, dado que será a partir de dichas competencias como se podrá analizar en detalle si para el ejercicio de las mismas es necesario acceder o no a datos personales de los empleados públicos.

1. El artículo 8 de la LOLS establece en su apartado 1 que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

En el apartado 2 se establece que, sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Por otra parte, el artículo 10.3 de la LOLS establece que los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

2. Las diferentes competencias que el Comité de Empresa y por extensión los Delegados de Personal puede desempeñar en el seno de la empresa vienen previstas en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y, así, establece que podrán:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.
- Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre cuestiones como reestructuración de plantilla, reducciones de jornada, traslados de las instalaciones, planes de formación, implantación de sistemas de organización y control del trabajo entre otras.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
  - Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
  - Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
  - Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y 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.
  - Una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
  - Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  - Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
  - Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- 3.** Por lo que se refiere a las Juntas de Personal, sus competencias son prácticamente las mismas que las del Comité de Empresa y vienen previstas en el artículo 9 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula los Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes facultades, en sus respectivos ámbitos:

- Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política del personal del Departamento, Organismo o Entidad local.
- Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, 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.
- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Tener conocimiento y ser oídos en cuestiones y materias tales como establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen de permisos, vacaciones y licencias y cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad.
- Conocer, al menos trimestralmente, 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 de los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.



## **SEGUNDO.- Cesión de datos disociados**

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.

En consecuencia, estas funciones, en principio, tienen que desarrollarse sin necesidad de proceder a una cesión total y completa de los datos personales de los empleados públicos, salvo que hubieran dado su consentimiento, y ello derivado de que, con carácter general, dicha cesión de datos no está contemplada específicamente ni en el Estatuto de los Trabajadores, ni en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Por tanto, 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 disociada, 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 y 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.

Igualmente, para el ejercicio de las competencias y las funciones de vigilancia y protección de las condiciones de trabajo previstas tanto en el artículo 65 ET, como en el artículo 9 de la Ley 9/1987, la ley no determina que con carácter general dichas funciones conlleven el acceso a información concreta de los

empleados públicos sin su consentimiento, pero pueden producirse situaciones de conflicto que justifiquen un acceso a determinados datos profesionales de los empleados públicos por las Secciones sindicales y Órganos de representación de los empleados públicos.

### **TERCERO.- Cesiones de datos previstas en la Ley.-**

No obstante lo expuesto en el apartado anterior, 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. Asimismo 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).

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.

#### **CUARTO.- Consideración especial de las Relaciones de Puestos de Trabajo de los empleados públicos y valoración de los datos personales contenidos en fuentes de acceso público.**

Mención aparte hay que hacer sobre la regulación de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) del personal funcionario o laboral. El artículo 15.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, establece que las relaciones de puestos de trabajo son públicas, si bien de lo previsto en el artículo 15.1 b) del mismo texto legal se desprende y regula el contenido que deben tener, contenido que se refiere exclusivamente a las características de cada uno de los puestos de trabajo existentes en cada dependencia administrativa, y en el que no figuran los datos personales del empleado público concreto (funcionario o laboral) que ocupe un determinado puesto de trabajo.

Esta previsión viene igualmente regulada en los artículos 13 y 15 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, donde se establece el carácter público de dichas relaciones y en ningún caso se contempla dentro del contenido de las mismas los datos personales de cada funcionario o laboral.

En consecuencia, las relaciones de puestos de trabajo, en principio, no pueden contener los datos del nombre y apellidos de cada empleado público que ocupe cada uno de los puestos de trabajo, no pudiendo cederse esa información personal, con carácter general, sin el consentimiento inequívoco de cada interesado, dado que la cesión del contenido de las relaciones de puestos de trabajo, aun siendo éstas públicas, viene delimitada por el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y por los artículos 13 y 15 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid tal y como se ha mencionado anteriormente.

Por último, se señala que las Relaciones de Puestos de Trabajo no se pueden confundir en ningún caso con los listados de profesionales colegiados previstos

en el artículo 3 j) LOPD, dado que sus finalidades son completamente diferentes. Así, las relaciones de puestos de trabajo, tal y como se ha señalado, tienen la finalidad legal de recoger las características individuales de cada uno de los puestos en los que se estructuran las diferentes dependencias administrativas, y los listados de profesionales tienen la finalidad de dar a conocer la identidad, actividad, título, grado académico y dirección de las personas que se encuentran colegiadas, a los efectos, entre otros, de garantizar el ejercicio profesional y evitar el intrusismo.

Al igual que la previsión legal de la cesión de datos es básica para determinar la excepcionalidad de la necesidad del consentimiento del afectado, la propia LOPD establece que cuando los datos se obtengan de una fuente de acceso público, dicha circunstancia también determinará la posibilidad de la aplicación del régimen excepcional del consentimiento de los afectados.

Efectivamente, los artículos 6.2 y 11.2 b) determinan este régimen excepcional, si bien para ello habrá que acudir necesariamente a la definición que de fuentes de acceso público se establece en la LOPD y al régimen de los datos que en ellas se incluyen, dado que la lista de dichas fuentes es muy reducida.

Así, el artículo 3 j) LOPD establece que tienen la consideración de fuentes de acceso público, exclusivamente, el censo promocional, los repertorios telefónicos en los términos previstos en su normativa específica y las listas de personas pertenecientes a grupos de profesionales que contengan únicamente los datos de nombre, título, profesión, actividad, grado académico, dirección e indicación de su pertenencia al grupo. Asimismo, también tienen la consideración de fuentes de acceso público los diarios y boletines oficiales y los medios de comunicación.

En consecuencia, únicamente los datos personales que se incluyan en alguna de las fuentes determinadas anteriormente podrán ser tratados y cedidos, con carácter general, sin el consentimiento de los afectados.

Por tanto, única y exclusivamente los datos que consten en las guías telefónicas, en el censo promocional, en los boletines oficiales y en cualquiera de los medios de comunicación (prensa, radio, televisión), gozarán de la excepcionalidad del consentimiento para su tratamiento y cesión, aunque el afectado se podrá oponer a su tratamiento en el momento en que sea informado del mismo, cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a su concreta situación personal.

Enlazando esta regulación con las relaciones de puestos de trabajo, esta Agencia entiende que en el caso de que los empleados públicos que ocupan

cada uno de los puestos hayan sido objeto de nombramiento y publicación en el Boletín Oficial del Estado, de la Comunidad Autónoma, Provincia, o de los Ayuntamientos, dicha información se convierte en fuente de acceso público y puede ser tratada sin consentimiento de los afectados. En este caso, las Secciones sindicales y la representación unitaria de los empleados pueden acudir a las fuentes de acceso público para acceder a la información que en ellas figure.

### **QUINTO.- Deber de sigilo profesional y cumplimiento de las obligaciones que impone la LOPD por parte de Comités de Empresa/Delegados de Personal, Juntas de Personal y Secciones Sindicales**

Hay que señalar que con independencia de la posibilidad legal de ser destinatarios de determinadas cesiones de datos, las Secciones Sindicales, los Comités de Empresa/Delegados de Personal, y las Juntas de Personal, tienen la obligación que como cesionarios de la misma les impone el artículo 11.5 de la LOPD, al establecer que *“aquel a quien se comuniquen los datos de carácter personal se obliga, por el solo hecho de la comunicación, a la observancia de las disposiciones de la presente Ley”*.

Por tanto, quedarán obligados a guardar secreto de conformidad con el artículo 10 LOPD, que expresamente prevé como regla general que todos los que intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, aunque hayan finalizado sus relaciones con el titular del fichero. Esta obligación de secreto se prevé con carácter específico en el artículo 10.1º de la LOLS, en el artículo 65 ET, y en el artículo 10 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regulan el sigilo profesional de las secciones sindicales y de los órganos de representación de los trabajadores y les obligan a guardar secreto respecto de la información a la que tengan acceso.

Finalmente hay que destacar que, con carácter general, las Secciones Sindicales, los Comités de Empresa/Delegados de Personal y las Juntas de Personal, en la medida que realicen un tratamiento posterior con los datos que les han sido comunicados, tendrán que cumplir en su condición de cesionarios de los datos con las demás obligaciones que les impone la LOPD.

Así, tendrán que cumplir, entre otras obligaciones, con el derecho de información del artículo 5; con el principio de calidad de los datos del artículo 4; con la declaración de los ficheros y tratamientos que utilicen para su gestión sindical y con la implantación de las medidas de seguridad previstas en el Real

Decreto 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Medidas de Seguridad de los Ficheros Automatizados que contengan datos de carácter personal. Asimismo, las Secciones Sindicales, los Comités de Empresa/Delegados de Personal, y las Juntas de Personal, deberán facilitar el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición cuando sea ejercitado por los empleados públicos respecto de los ficheros y tratamientos de datos de los que sean responsables.