

La consulta plantea la conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su Reglamento de desarrollo aprobado por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, de la publicación de los datos referidos a las personas que forman parte del órgano de representación del personal y el número de personas que gozan de dispensa total de asistencia al trabajo de la entidad a la que pertenece el consultante, que según indica tiene la condición de empresa pública sometida a la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía. A tal efecto, se pone de manifiesto la aparente contradicción existente entre los artículos 10.1 I) y 9.3 de la citada Ley.

Debe señalarse que la competencia de la Agencia en este punto se referirá únicamente a las cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley Orgánica 15/1999 y no a aquéllas exclusivamente relacionadas con la aplicación del régimen de transparencia establecido en la Ley 1/2014, al corresponder éstas últimas al Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, creado por el Capítulo II de la citada Ley.

En cuanto a las competencias relacionadas con la aplicación de la normativa de protección de datos, es preciso indicar, por el contrario que la disposición transitoria tercera del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía difiere el desempeño por el Consejo de las competencias relacionadas con el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, al indicar en su párrafo primero que “el Consejo asumirá las funciones en materia de protección de datos que tiene atribuidas de conformidad con lo que establezcan las disposiciones necesarias para su asunción y ejercicio por la Comunidad Autónoma”. Y de forma expresa, concluye el precepto que “en tanto se lleve cabo la aprobación y ejecución de dichas disposiciones continuarán siendo ejercidas por la Agencia Española de Protección de Datos”.



A su vez, el segundo párrafo de la disposición pone de manifiesto esta circunstancia cuando, reproduciendo lo establecido para el ámbito de la Administración General del Estado en la disposición adicional quinta de la Ley 19/2013 añade que “hasta que se produzca la asunción efectiva del ejercicio de las competencias en materia de protección de datos, el Consejo y la Agencia Española de Protección de Datos podrán adoptar en el ámbito de la cooperación institucional los criterios de aplicación, en su ámbito de actuación, de las reglas contenidas en el artículo 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, en particular en lo que respecta a la ponderación del interés público en el acceso a la información y la garantía de los derechos de los interesados cuyos datos se contuviesen en la misma, de conformidad con lo dispuesto en dicha Ley y en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre”. Es decir, se establece, al menos durante el período afectado por la disposición transitoria mencionada una asimilación en el ámbito autonómico de la diferenciación entre las autoridades de transparencia y protección de datos establecida para el ámbito estatal. De este modo, la citada disposición asimila al Consejo con el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, identificando a la Agencia Española de Protección de Datos como la autoridad de protección de datos en el ámbito territorial de Andalucía.

Dicho lo anterior, conforme dispone el artículo 10.2 l) de la Ley 1/2014, aplicable al caso, “las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley publicarán, en lo que les sea aplicable, información relativa a (...) la identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal y el número de personas que gozan de dispensa total de asistencia al trabajo”. A su vez, el artículo 9.3 de la Ley prevé que “Serán de aplicación, en su caso, los límites al derecho de acceso a la información pública previstos en la normativa básica y, especialmente, el derivado de la protección de datos de carácter personal. A este respecto, cuando la información contuviera datos especialmente protegidos, la publicidad sólo se llevará a cabo previa disociación de los mismos”.

De este modo, se indica en la consulta que ambas previsiones no pueden conciliarse adecuadamente, por cuanto los datos relacionados con la pertenencia a los órganos de representación del personal revelarían la afiliación sindical de los interesados, dato de carácter especialmente protegido que no podría ser objeto de publicación sin su previa disociación conforme a lo establecido en el artículo 9.3.



Es preciso indicar que el artículo 10.1 l) parece establecer dos obligaciones de publicación diferenciadas: por una parte debería indicarse la relación nominal de los integrantes del órgano de representación, mientras que por otra, respecto a quienes contasen con dispensa total de asistencia al trabajo únicamente se exige la constancia del número de personas en esa situación.

De este modo, la segunda de las informaciones aparecería referida únicamente al número de personas, lo que excluiría su identificación, por lo que en ningún caso cabría apreciar la contradicción mencionada. Ello exigirá que únicamente se analice si dicha contradicción tiene lugar en relación con la publicación de los integrantes del órgano de representación del personal.

Para dar adecuada respuesta a la consulta habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 1/2014, que establece que “De conformidad con lo previsto en la legislación básica de acceso a la información pública, para la resolución de las solicitudes de acceso a la información pública que contengan datos personales de la propia persona solicitante o de terceras personas, se estará a lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre”.

Ello exigirá tener en cuenta que el artículo 15.1 de la Ley 19/2013 establece en su párrafo primero que “Si la información solicitada contuviera datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso”.

En este sentido, sería preciso analizar el citado precepto a la luz de lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 15/1999 al que el mismo se remite.

Como es sabido, y recuerda el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 15/1999 “de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 de la Constitución, nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias”. A su vez, conforme indicaba el escrito dirigido al consultante por el Área de Atención al Ciudadano de esta Agencia adjunto a la consulta, según

dispone el artículo 7.2 de la Ley Orgánica “sólo con el consentimiento expreso y por escrito del afectado podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias”.

No obstante, la norma reproducida deberá ser interpretada, conforme establece el artículo 3.1 del Código Civil “según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas”.

Pues bien, como se ha visto el régimen establecido en el artículo 7.2 trae causa directa de lo dispuesto en el artículo 7.1 y del artículo 16.2 de la Constitución, que impide que nadie pueda ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

Al propio tiempo, el artículo 8 de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, 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 se refiere a este tipo de datos, disponiendo como principio general que “Los Estados miembros prohibirán el tratamiento de datos personales que revelen el origen racial o étnico, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, así como el tratamiento de los datos relativos a la salud o a la sexualidad”.

Esta regla se complementa con los supuestos enumerados en el artículo 8.2 de la Directiva, previendo la misma que dicha regla no se aplicará cuando “el interesado haya dado su consentimiento explícito a dicho tratamiento, salvo en los casos en los que la legislación del Estado miembro disponga que la prohibición establecida en el apartado 1 no pueda levantarse con el consentimiento del interesado” (apartado a) y cuando “el tratamiento se refiera a datos que el interesado haya hecho manifiestamente públicos o sea necesario para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un procedimiento judicial” (apartado e).

Como puede comprobarse el artículo 8.2 de la Directiva establece un principio claro, preciso e incondicional referido a la posibilidad de tratamiento de los datos en caso de que así se consienta por el derecho interno o, sin

ningún tipo de consideración adicional, respecto de los datos que el interesado hubiera hecho manifiestamente públicos.

Esta excepción contenida en el artículo 8.2 e) de la Directiva aparece vinculada a lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 15/1999 en el sentido de que el carácter especialmente protegido del dato y la exigencia de un consentimiento reforzado, expreso y por escrito, del afectado guarda relación directa con el derecho a la libertad ideológica consagrado en el artículo 16.1 de la Constitución.

De este modo, los datos referidos a la afiliación sindical del afectado deberán quedar restringidos en su tratamiento a menos que el propio interesado levante esta restricción, renunciando a su derecho a no declarar acerca de los mismos, pudiendo esta circunstancia derivarse de una manifestación explícita del consentimiento, referido a un determinado responsable que vaya a proceder al tratamiento y cesión de los datos de carácter personal, o a una manifestación pública del interesado, dirigida a una pluralidad indeterminada de destinatarios en que aquél pone de manifiesto al común los datos referentes a la religión que profesa activamente.

Teniendo estas circunstancias en consideración, la limitación establecida por el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 15/1999 ha de ser interpretada congruentemente con el derecho consagrado por el artículo 16.1 de la Constitución y con las precisiones establecidas en el artículo 8.2 e) de la Directiva 95/46/CE, dotadas de efecto directo, al establecer una excepción incondicionada de la regla general de limitación del tratamiento establecida en el apartado 1 de su artículo 8.

Partiendo de estas premisas, sería posible el tratamiento de los datos de los representantes del personal, al haber sido los mismos hechos manifiestamente públicos como consecuencia de su concurrencia a las elecciones para la determinación de dichos órganos y su propia pertenencia a los mismos.

Pero a mayor abundamiento, es preciso indicar que la Ley 1/2014 únicamente impone la obligación de publicación de los datos identificativos de los miembros de los órganos de representación del personal, pero no los que se refieren a su concreta afiliación sindical.



A este respecto, cabe traer a colación el informe de esta Agencia de 5 de mayo de 2015, referido a la publicación de los datos referidos a los créditos horarios de los representantes sindicales de los trabajadores de una empresa, acordada por su órgano de representación, en que la publicación no hacía constar el sindicato de pertenencia de aquélla. El citado informe, analizando la jurisprudencia constitucional en la materia, indicaba lo siguiente:

“Tanto el artículo 8 de la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, 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 como el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 15/1999 incluyen a la afiliación sindical entre los denominados datos sensibles o especialmente protegidos, por lo que deberá aplicarse a los ficheros que contengan estos datos el mismo nivel de seguridad que se prevea para los restantes datos de esta naturaleza, contenido en el artículo 81.3 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 15/1999 .

A estos efectos resulta clarificador lo manifestado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 292/1993, de 18 de octubre, que indicaba, inequívocamente, que “la afiliación a un sindicato es una opción ideológica, protegida por el artículo 16 de la Constitución Española, que garantiza el derecho del ciudadano a no declarar sobre ella” y que “la revelación de la afiliación sindical es un derecho personal y exclusivo del trabajador que están obligados a respetar tanto el empresario como los propios órganos sindicales”.

El sistema español de organización de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo se caracteriza por una doble vía de representación, por un lado, la representación unitaria, que afecta a la totalidad de los trabajadores, con independencia de su eventual afiliación sindical y que tiene su configuración legal en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y por otro lado, la representación sindical en la empresa, que engloba a los trabajadores en su condición de afiliado a un determinado sindicato, teniendo su configuración legal en el artículo 28.1 de nuestra Constitución y el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical.

Así, la Ley Orgánica 11/1985, dispone en su artículo 9 que,



“1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.....”

A su vez, el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los representantes legales de los trabajadores a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones.

En este mismo sentido se pronuncia la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en sentencia de la Sala Primera 1995/1996: “En nuestro sistema de relaciones laborales existen dos tipos de representantes de los trabajadores en las empresas: De un lado, los representantes sindicales y, de otro, los representantes unitarios o electivos (miembros de comités de empresa y delegados de personal). El primero es un canal propiamente sindical, formado por las secciones sindicales y, en su caso, delegados sindicales. Las secciones se componen por los afiliados al sindicato en la empresa o en el centro de trabajo [art. 8.1 a) de la L.O.L.S.], y los delegados sindicales se eligen de y entre los miembros de la sección sindical (art. 10.1 L.O.L.S.). Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal se eligen, por el contrario, por todos los trabajadores de la empresa (arts. 62.1, 63.1 y 69.1 E.T.)

[...] Es cierto que en la actualidad existe en las empresas un notable grado de interacción entre los sindicatos y los órganos de representación unitaria o electiva de los trabajadores y que las diferencias relativas a la naturaleza de estos dos tipos de representación y a sus funciones de promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, que en otros tiempos fueron manifiestos, hoy tienden en muchos casos a difuminarse”.



Respecto a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que acaba de citarse se desprende que, en la locución representante de los trabajadores ha de entenderse comprendido los denominados representantes sindicales, pero no a la inversa.

Al respecto, no es ocioso recordar que según el artículo 3 del Convenio núm. 135 de la OIT relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, al señalar, “A los efectos de este Convenio, la expresión [representantes de los trabajadores] comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.”

En consecuencia, en la medida en que la publicación del desglose de horas de crédito horario realizado por los miembros del Comité de Empresa, como representación unitaria de los trabajadores, no vayan asociados a su condición de afiliado a un determinado sindicato o representante del mismo, no estaremos ante datos especialmente protegidos y por tanto, no operaría la especialidad del artículo 7.2 de la Ley Orgánica 15/1999 en cuanto a la necesidad del consentimiento expreso y por escrito para el tratamiento y cesión de este tipo de datos.”

La extrapolación de las conclusiones del citado informe al supuesto presente ponen de manifiesto que la publicación de los datos de los miembros de los órganos de representación del personal en una empresa sometida a la Ley 1/2014 no se vinculen al sindicato de pertenencia del representante no nos encontraríamos ante datos especialmente protegidos de los regulados en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 15/1999, por lo que la publicación no implicaría contradicción alguna entre lo dispuesto en el artículo 10.1 I) de la Ley 1/2014 y su artículo 9.3.