



N/REF: 230654/2016

La consulta plantea la posibilidad de publicitar en un tablón de anuncios ubicado en una zona de acceso restringido al personal de la empresa determinados datos personales relacionados con el horario de asistencia a un curso de formación acordado con el comité de empresa.

El art. 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal (LOPD) define cesión o comunicación de datos como toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado. En el presente caso, al publicarse determinados datos personales en el tablón de anuncios nos encontraríamos ante un supuesto de cesión o comunicación de datos.

El artículo 11 LOPD establece como regla general que para acceder o comunicar a un tercero los datos personales se necesita el consentimiento previo del interesado. En la consulta no se hace referencia a cómo los trabajadores interesados han solicitado participar en el curso de formación, pudiendo darse el caso de que en la solicitud de participación se hubiera hecho mención expresa a la posibilidad de publicar los datos mencionados así como la participación en dicho curso en el tablón de anuncios, en cuyo caso dicha cesión estaría legitimada mediante el consentimiento del interesado.

Como la consulta no hace mención a dicha circunstancia, se explorará la posibilidad de la existencia de otra causa legítima para la cesión.

Cabe entender en el presente caso se da al menos una causa que legitima la cesión de datos propuesta en la consulta, sin necesidad del consentimiento del interesado.

Dicha causa se contiene en el artículo 11.2 letra c) LOPD, que establece que el consentimiento del interesado no será preciso *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*. Estableciendo igualmente el Reglamento de desarrollo de la LOPD, aprobado por Real Decreto 1720/2007,

de 21 de diciembre, (RDLOPD), en su art. 10.4. letra a) que: *Será posible la cesión de los datos de carácter personal sin contar con el consentimiento del interesado cuando: a) La cesión responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control comporte la comunicación de los datos. En este caso la comunicación sólo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique.*

En el caso planteado en la consulta existe una relación jurídica laboral entre el empresario y los trabajadores que acuden al curso de formación. El artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece como un derecho de los trabajadores en la relación de trabajo *a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.* Por lo tanto el Estatuto de los Trabajadores establece la formación como un derecho derivado de la relación de trabajo, que sirve al desarrollo del contrato laboral, circunstancia que se incardina plenamente en el citado art. 11.2 c) LOPD. La cesión o comunicación de datos responde por lo tanto al desarrollo de una relación jurídica negocial (laboral). Además se cumplen la previsión de dicho precepto cuando establece que *en este caso la comunicación sólo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique.* Y tal y como resulta de la consulta, dicha comunicación se encuentra ubicada en un tablón de anuncios en una zona restringida el personal de la empresa, los datos son exclusivamente el nombre y apellidos de la persona convocada junto el día y la hora de asistencia al curso, y la finalidad buscada está correctamente explicada en la consulta y consiste en que gracias a dicha información podrían los interesados propone cambio de horarios con algún compañero que permitiera optimizar la asistencia al curso, así como poder organizarse para transporte en grupos con compañeros que tengan el mismo horario, por lo que se considera que la comunicación se limita a una finalidad que la justifica.

Dado que la cesión de los datos es un específico tratamiento de dichos datos que implica su revelación a una persona distinta del interesado (art. 5.1, c) del RDLOPD, son aplicables las causas de oposición previstas en la legislación de protección de datos cuando no sea necesario el consentimiento del afectado para el tratamiento de sus datos. A tal efecto, el artículo 6.4 LOPD establece que siempre que una ley no disponga lo contrario, el afectado cuyo

consentimiento no es necesario para el tratamiento de sus datos de carácter personal podrá oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal. En tal supuesto el responsable del fichero excluirá del tratamiento los datos relativos al afectado. Así pues, en respuesta a la concreta pregunta formulada, en caso de que algún trabajador solicitase a título individual la retirada de su nombre de las citadas listas, deberá aportar un motivo “fundado y legítimo” relativo a una concreta situación personal, cuyo análisis corresponderá realizar al responsable del tratamiento. En caso de que el responsable del tratamiento considere que se dan dichos motivos fundados y legítimos, deberá excluir el nombre dicho trabajador de las listas que se publique en el tablón de anuncios.