



La consulta plantea qué nivel de medidas de seguridad debe aplicarse a un fichero que contiene únicamente los datos identificativos de actuales representantes sindicales, a efectos de conocer la composición de los comités de empresa para posibilitar el ejercicio y garantías sindicales, así como los datos meramente numéricos sobre el crédito horario de los representantes de los trabajadores. Señala que los datos de los representantes sindicales son públicos y conocidos del resto de la plantilla al darle tanto el sindicato como el propio representante la correspondiente publicidad a efectos de ser elegidos en las elecciones y la existencia de un Registro Público de elecciones sindicales.

Esta Agencia, ha examinado esta cuestión en diversas ocasiones tomando como punto de partida que los datos relativos a la afiliación sindical tienen el carácter de datos especialmente protegidos, disponiendo el artículo 7.2 la Ley Orgánica 15/1999 que *“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”*. En este sentido, cabe recordar que 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.

En lo que respecta a las medidas de seguridad, el artículo 9.3 de la Ley Orgánica hace expresa referencia a los datos especialmente protegidos, al disponer que *“reglamentariamente se establecerán los requisitos y condiciones que deban reunir los ficheros y las personas que intervengan en el tratamiento de los datos a que se refiere el artículo 7 de esta Ley”*.

De este modo, de la expresa referencia a estos datos parece derivarse una especial atención por parte del legislador al reforzamiento de las medidas encaminadas a la preservación de la privacidad del interesado, a fin de establecer aún más trabas a la posible pérdida, destrucción o acceso no deseado a la información, dados los riesgos que estas situaciones generarían en el interesado, cuyos datos más íntimos podrían ser alterados o accedidos

por terceros. Debe así recordarse que la publicidad de la condición de representante sindical alcanzará en el caso presente al ámbito de la empresa, pero ello no determina un conocimiento general de dicha circunstancia fuera de dicho ámbito, ni hace desaparecer la naturaleza objetiva del dato en cuanto a especialmente protegido.

El Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, que constituye en la actualidad la normativa vigente en materia de medidas de seguridad aplicables a los tratamientos de datos de carácter personal, dispone en su artículo 81.3 que *“Además de las medidas de nivel básico y medio, las medidas de nivel alto se aplicarán en los siguientes ficheros o tratamientos de datos de carácter personal: a) Los que se refieran a datos de ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud o vida sexual”*

El propio Reglamento establece determinadas especialidades en relación con el establecimiento de medidas de nivel básico en ficheros que contienen datos especialmente protegidos. Dispone así el número 5 del artículo 81:

*“5. En caso de ficheros o tratamientos de datos de ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud o vida sexual bastará la implantación de las medidas de seguridad de nivel básico cuando:*

*a) Los datos se utilicen con la única finalidad de realizar una transferencia dineraria a las entidades de las que los afectados sean asociados o miembros.*

*b) Se trate de ficheros o tratamientos en los que de forma incidental o accesorio se contengan aquellos datos sin guardar relación con su finalidad.*

Ahora bien, dichas especialidades no resultan de aplicación al caso objeto de consulta, puesto que ni nos encontramos en el supuesto previsto en su letra a) ni puede considerarse que la información relativa a la representación sindical sea accidental o accesorio toda vez que constituye el objeto del fichero. Por consiguiente, no cabe la aplicación de medidas de nivel básico al fichero objeto de consulta, debiendo resultarle de aplicación las de nivel alto.

No obstante, a efectos de no extender las medidas de seguridad de nivel alto a todo el fichero, cabría utilizar la posibilidad prevista el artículo 81.8 del Reglamento de desarrollo de la LOPD al establecer que *“cuando en un sistema de información existan ficheros o tratamientos que en función de su finalidad o uso concreto, o de la naturaleza de los datos que contengan, requieran la*



*aplicación de un nivel de medidas de seguridad diferente al del sistema principal, podrán segregarse de este último, siendo de aplicación en cada caso el nivel de medidas de seguridad correspondiente y siempre que puedan delimitarse los datos afectados y los usuarios con acceso a los mismos, y que esto se haga constar en el documento de seguridad”.*

Para llevar a efecto dicha segregación, es preciso que se den las condiciones exigidas en el precepto, esto es que se puedan delimitar tanto los datos afectados como los usuarios con acceso a los mismos, ya que un acceso indiscriminado por parte de todos los usuarios tanto a los datos contenidos en el sistema principal como en el segregado, no puede tener la calificación de segregación en el sentido expuesto en la norma ni, consecuentemente, se pueden aplicar medidas de seguridad diferentes.

En este sentido la consulta señala que el fichero contiene de una parte los datos de los representantes sindicales y de otra los datos sobre el crédito horario de los representantes de los trabajadores. Cabe así tener en cuenta que 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.

También la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en sentencia de la Sala Primera 95/1996 ha venido declarando que: “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).

[...] 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

Pero nada de lo anterior conduce a eliminar por completo, y menos desde la perspectiva constitucional, las diferencias subsistentes entre los sindicatos, de un lado, y los comités de empresa y delegados de personal, por otro, pues no existe indefinición ni identidad constitucional entre aquéllos y éstos (STC [118/1983](#)).”

Por consiguiente, cabría aplicar un procedimiento de segregación, de modo que no sea preciso extender las medidas de nivel alto a los datos relativos a los representantes de los trabajadores que no tengan la condición de representantes sindicales.