

Dictamen en relación con la consulta planteada por una Universidad, relativa al ámbito de la ley de protección de datos y a varias cuestiones sobre el tratamiento de datos personales de los empleados.

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos un escrito de una Universidad catalana (en adelante, la Universidad), en el que se plantean varias cuestiones relativas al ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD) y al tratamiento de datos de los empleados y empleadas de la Universidad.

Se solicita la opinión de la Agencia sobre si los datos identificativos del personal de la Universidad, como, entre otros, nombre y apellidos, DNI, puesto de trabajo ocupado, número de identificación universitaria, antigüedad y características del puesto de trabajo ocupado, entran en el ámbito de la ley de protección de datos. También se pide la opinión respecto a la posibilidad de facilitar la totalidad de los listados a las organizaciones sindicales legítimamente representativas en la Universidad, y respecto a la adopción de algunas medidas para amparar la protección de los empleados y empleadas afectados, así como los requisitos que se deberían observar si se facilitan los listados solicitados.

Analizadas la petición, que no se acompaña de ninguna otra documentación, y la normativa vigente aplicable, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el dictamen siguiente.

I

[...]

II

En el escrito de la Universidad se pone de manifiesto que, dentro de la dinámica propia de participación sindical en el seno de la Universidad pública, es frecuente que las organizaciones sindicales pidan información de diversa índole para el cumplimiento de sus funciones. Se añade que, específicamente, se solicitan, entre otros, listados de personal que contienen los datos identificativos propios, como son los nombres, apellidos, DNI, puestos de trabajo ocupados, características de éstos y centros de trabajo en los que están adscritos.

Así pues, la primera consulta que se formula a esta Agencia consiste en saber si «los datos identificativos del personal de la Universidad, como, entre otros, nombre y apellidos, DNI, puesto de trabajo ocupado, número de identificación universitaria, antigüedad y características del puesto de trabajo ocupado, entran en el ámbito de la ley de protección de datos».

Para resolver esta cuestión, debemos concretar, en primer lugar, el concepto de dato de carácter personal. Como punto de partida, destacamos lo que dispone el artículo 2 a) de la Directiva 95/46/CE, relativa a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de dichos datos, según el cual, son datos personales:

«Toda información sobre una persona física identificada o identificable (el "interesado"); se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o

indirectamente, en particular mediante un número de identificación o uno o varios elementos específicos, característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social.»

La LOPD, en el artículo 3 a), define los datos de carácter personal como cualquier información referente a personas físicas identificadas o identificables. Complementariamente, el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, que aprueba Reglamento de desarrollo de la LOPD (en adelante, RLOPD), concreta en su artículo 5.1 f) que es dato de carácter personal:

«Cualquier información numérica, alfabética, gráfica, acústica o de cualquier otro tipo concerniente a personas físicas identificadas o identificables.»

A título ilustrativo, también es relevante mencionar el Dictamen 4/2007, sobre el concepto de datos personales, elaborado por el Grupo de Trabajo del artículo 29, creado por la Directiva europea citada. En dicho dictamen se explicita que:

«El término “datos personales” comprende la información relativa a la vida privada y familiar del individuo *stricto sensu*, pero también la información sobre cualquier tipo de actividad desarrollada por una persona, como la referida a sus relaciones laborales o a su actividad económica o social. El concepto de “datos personales” abarca, por lo tanto, información sobre las personas, con independencia de su posición o capacidad (como consumidor, paciente, trabajador por cuenta ajena, cliente, etc.)»

Vistas las definiciones y referencias citadas, es evidente que los datos identificativos de nombre y apellidos, el DNI o cualquier otro número de identificación personal, como puede ser el número de identificación universitaria (NIU) que se menciona en la consulta, son datos de carácter personal, ya que se refieren a personas físicas, e identifican directamente a una persona física concreta.

Los datos que se acaban de citar (nombre y apellidos, DNI o NIU) son datos identificativos, como también lo son la firma, el teléfono, la dirección postal o telefónica, el número de registro personal o el número de la Seguridad Social o de una mutualidad, entre otros.

Además de los datos personales identificativos de personas físicas, también hay otras categorías o tipologías de informaciones o datos que identifican directa o indirectamente a las personas físicas, de modo que también serán calificados, todos ellos, de datos de carácter personal. A título de ejemplo, hay datos que dan información sobre características personales, o sobre circunstancias sociales, académicas o profesionales de las personas físicas, o sobre su situación laboral, económica o financiera, entre otras cosas. Además, hay determinados datos que la Directiva Europea citada y la LOPD califican de sensibles y que son merecedores de una especial protección, como pueden ser los datos de salud o vida sexual, ideología, religión o creencias (artículo 8 de la Directiva y artículo 7 de la LOPD, respectivamente).

A los efectos que nos ocupan en este dictamen, no es necesario hacer una relación exhaustiva de todas las tipologías de datos de carácter personal que se pueden tratar, pero sirvan como ejemplo ilustrativo de dichas tipologías los formularios de notificación de ficheros que se encuentran disponibles, en cuanto al ámbito de competencia de la Agencia Catalana de Protección de Datos, en la web www.apd.cat.

Aparte de los datos personales identificativos mencionados, en la consulta también se hace referencia al puesto de trabajo ocupado, la antigüedad y las características del puesto de trabajo ocupado.

Respecto a estas informaciones, también se deberán considerar datos de carácter personal si se refieren a una persona física concreta, y la hacen identificada o identificable.

Concretamente, es evidente que la antigüedad de un empleado o empleada en relación con un puesto de trabajo que ocupa es un dato personal, ya que da información sobre la situación laboral y profesional de esa persona dentro de la empresa en la que trabaja.

En cuanto a los datos «puesto de trabajo ocupado» y «características del puesto de trabajo ocupado» que se mencionan en la consulta, se puede concluir que cualquier información o característica sobre un puesto de trabajo concreto, si se relaciona directa o indirectamente con la persona física que lo ocupa, se convertirá también en dato de carácter personal de la persona física en cuestión, por lo que quedará sujeto a la correspondiente normativa de protección de datos. Así pues, los datos relativos a categoría, grado, cuerpo o escala, en definitiva, sobre el historial laboral, que se refieran o identifiquen directa o indirectamente a cualquier empleado o empleada de la Universidad que realiza la consulta deben considerarse datos de carácter personal.

III

El artículo 1 de la LOPD establece que esta ley tiene por objeto garantizar y proteger, en lo que se refiere al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente su honor y su intimidad personal y familiar.

Visto que los datos mencionados en la consulta, en tanto que referidos a personas físicas identificadas o identificables, son datos de carácter personal, hay que responder afirmativamente a la primera cuestión planteada en la consulta, relativa a si los datos mencionados entran en el ámbito de la ley de protección de datos.

Es evidente que estos datos, así como otros datos personales que la Universidad pueda tratar en relación con sus empleados y empleadas, quedan protegidos por la normativa de protección de datos personales, concretamente, por la LOPD y el RLOPD. Estas normas protegen a las personas físicas a través de la protección de sus datos personales, mediante la aplicación de una serie de principios y garantías que resultan exigibles en relación con cualquier tratamiento que se realice.

En este sentido, hay que considerar como «tratamiento de datos» el conjunto de las operaciones y los procedimientos técnicos de carácter automatizado o no, que permitan recoger, gravar, conservar, elaborar, modificar, bloquear y cancelar, así como las cesiones de datos que se deriven de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias, en aplicación de lo establecido en el artículo 3 c) de la LOPD.

Hay que recordar que, según establece el artículo 3 d) de la LOPD, es responsable del fichero o tratamiento de datos la persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, u órgano administrativo, que decide sobre la finalidad, el contenido y el uso del tratamiento de los datos.

Así pues, respecto a los ficheros o tratamientos de datos personales de los que sea responsable la Universidad que realiza la consulta, concretamente, respecto a aquellos ficheros o tratamientos que tengan relación con los datos personales de sus empleados y empleadas, la Universidad estará sujeta a lo que dispone la normativa de

protección de datos, y deberá velar por el cumplimiento de los principios y obligaciones establecidos en la LOPD.

IV

Para el caso en que los datos sobre los que se hace la consulta se encuentren protegidos por la legislación de protección de datos personales, cuestión que ya ha quedado resuelta en este dictamen, la Universidad plantea la consulta siguiente:

«En su caso, ¿podemos facilitar la totalidad de listados [de personal] a las organizaciones sindicales legítimamente representativas en esta universidad, o sería necesario adoptar algunas medidas para amparar la protección de los empleados y empleadas afectados, y, en este caso, qué requisitos sería necesario observar si se facilitan los listados solicitados?»

La consulta plantea la posibilidad de facilitar a las organizaciones sindicales la totalidad de los listados de personal, y, por tanto, de ceder o comunicar estos listados que, como ha quedado dicho, contienen datos de carácter personal. Se deduce también de la consulta que la solicitud por parte de las organizaciones sindicales se hace para el cumplimiento de las finalidades de estas organizaciones.

En materia de protección de datos, hay que tener presente el principio de calidad, que debe regir cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal. Este principio establece que los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido (artículo 4 de la LOPD).

Facilitar los listados de personal a las organizaciones sindicales supone, a efectos de la LOPD, una cesión o comunicación de datos personales, que según el artículo 3 i) de la LOPD, es toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado. Hay que entender por «interesado» o afectado la persona física titular de los datos que sean objeto de tratamiento (artículo 3 e) de la LOPD); en el caso que nos ocupa, los empleados y empleadas de la Universidad.

Partiendo del principio de calidad citado, y para poder valorar si la cesión de la totalidad de los listados de personal se ajusta a la normativa de protección de datos, tenemos que ver cuál es el régimen legal que se establece respecto a las cesiones o comunicaciones de datos de carácter personal. Concretamente, debemos atenernos a lo que dispone el artículo 11 de la LOPD, según el cual:

- «1. 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.
 2. El consentimiento exigido en el apartado anterior no será preciso:
 - a) Cuando la cesión está autorizada en una ley.
- [...]

Así pues, la LOPD establece determinadas excepciones a la regla general (artículo 11.1), entre las que, dado el caso que se consulta, destacamos la legitimidad de las cesiones que estén previstas por una norma con rango de ley, supuesto en el que no será necesario el consentimiento de los interesados.

Por consiguiente, se tendrá que analizar cuál es el marco jurídico que regula el ámbito de la consulta de la Universidad, a fin de determinar la legalidad y la habilitación de la comunicación de la totalidad de los listados de personal a las organizaciones

sindicales para el cumplimiento de sus finalidades. Si, como ya se ha avanzado, se tratara de una cesión de datos de carácter personal cuya comunicación no se encontrara expresamente habilitada por una norma con rango de ley ni por ninguna otra excepción del artículo 11 de la LOPD, sería necesario el consentimiento previo de los titulares de los datos, es decir, los empleados y empleadas de la Universidad que formula la consulta.

Pese a la necesidad de efectuar el análisis apuntado, hay que recordar que la consulta se realiza en términos genéricos, referida a los empleados y empleadas de la Universidad en general, y, además, no se hace particular mención de un supuesto específico de cesión de datos personales, sino de la cesión, de forma global, de la totalidad de los listados y en relación con todos los empleados de la Universidad. Esta petición de datos (listados de los empleados) por parte de los sindicatos estaría fundamentada en el cumplimiento de las funciones de las organizaciones sindicales, sin vincular esta petición a una finalidad concreta.

Así pues, a continuación se hará mención, también en términos generales, del marco normativo que se refiere a los colectivos de empleados de la Universidad consultante, y específicamente al derecho de acceso a la información por parte de las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores.

V

Desde una perspectiva general, se puede considerar que las organizaciones sindicales, concretamente a través de los delegados de personal y comités de empresa, en tanto que representan a los trabajadores y ejercen determinadas funciones que les atribuye la normativa que se cita en este fundamento jurídico, tienen que poder acceder a determinadas informaciones, como, entre otras, los datos de carácter personal. Ahora bien, cuando se trate de acceder a datos de carácter personal de los empleados y empleadas de la Universidad, dicho acceso deberá producirse, en todo caso, respetando el régimen previsto en la LOPD para la cesión de datos, que se ha concretado en el apartado anterior.

Asimismo, se puede apuntar que la Universidad que formula la consulta, que es una Universidad pública, cuenta con personal docente e investigador (PDI), y también con personal de administración y servicios (PAS). Ambos colectivos pueden estar formados por personal funcionario y también por personal laboral.

Esto se desprende lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que contiene disposiciones generales respecto al profesorado de los cuerpos docentes universitarios (artículos 56 y siguientes) y el PAS de las universidades públicas (artículos 73 y siguientes). También se desprende, en el ámbito de Cataluña, de lo establecido en la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña, concretamente, en su artículo 29, según el cual:

- «1. La comunidad universitaria de Cataluña está formada por los estudiantes, el personal docente e investigador, los investigadores de las universidades y el personal de administración y servicio.
2. El personal docente e investigador es está constituido por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, por el profesorado contratado y por los ayudantes.»

Dejando al margen al colectivo de los estudiantes, así como a otras personas físicas o jurídicas con las que se pueda relacionar la Universidad consultante, y los flujos informativos y el tratamiento de datos personales que dichos flujos puedan generar, cuestión que queda fuera de la consulta formulada, es evidente que la Universidad

pública consultante está formada por diferentes colectivos de empleados y empleadas, sometidos a varias normativas.

Respecto el personal funcionario, ya sea personal docente e investigador (PDI) o personal de administración y servicios (PAS), hay que tener en cuenta principalmente lo que dispone la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que se aplica al personal funcionario y, en lo que sea procedente, al personal laboral que está al servicio de, entre otras Administraciones, las Universidades públicas (artículo 2.1), así como las disposiciones de la demás normativa que resulte aplicable. Según el artículo 15 del EBEP, los empleados públicos tienen, entre otros, el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la huelga y al planteamiento de conflictos colectivos. En relación con estos derechos, es evidente que las organizaciones sindicales tienen atribuida una función de representación de los empleados y de garantía del ejercicio de sus derechos, en los términos especificados por el EBEP y la LOLS (en relación con esta cuestión, ver los artículos 31 y siguientes del EBEP).

En cuanto al ámbito del personal funcionario de la Universidad, sea PDI o PAS, desde la perspectiva de la protección de datos hay que tener en cuenta que el proceso de selección y nombramiento de personas funcionarias está sujeto, entre otros, al principio de publicidad. Esto se desprende del propio EBEP, donde, en relación con el acceso a puestos de trabajo públicos, se menciona que las Administraciones públicas y las entidades y los organismos que se encuentran en su ámbito de aplicación, como, entre otros, las Universidades públicas, tienen que seleccionar a su personal (no sólo funcionario, sino también laboral) de acuerdo con varios principios, como, entre otros, el de publicidad. Más concretamente, respecto a la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera, el artículo 78 del EBEP menciona que hay que proveer los puestos de trabajo mediante procedimientos basados, entre otros, en el principio de publicidad. Encontramos en el EBEP disposiciones similares respecto a los funcionarios interinos (artículo 10.2) o el personal directivo (artículo 13.2).

En relación con esta cuestión, también hay que citar el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública. El ámbito de aplicación de este decreto legislativo incluye al personal de las universidades, aunque respetando la autonomía universitaria (artículo 2.2 b) del Decreto Legislativo 1/1997). El artículo 64 de esta norma establece, en relación con la provisión de puestos de trabajo, que las convocatorias, tanto las de concurso como las de libre designación, deben publicarse en el DOGC y tienen que incluir, en todo caso, la denominación, el nivel y la localización del puesto al que se opta, entre otras cosas. En el mismo artículo se prevé que las resoluciones de las convocatorias, tanto las de concurso de méritos como las de libre designación, se publiquen en el DOGC. De este modo, se establece dar publicidad a los candidatos seleccionados que serán nombrados como funcionarios.

De todas estas disposiciones se puede desprender que, una vez realizado el procedimiento de selección del personal funcionario, los datos identificativos, como el nombre y los apellidos y el puesto de trabajo que se ocupa, serán datos de conocimiento público y general, por exigencia del principio de publicidad. Esto comporta que los representantes de los empleados, del mismo modo que cualquier tercero, deben tener acceso de forma efectiva a estos datos personales de conocimiento público.

Específicamente, en lo que se refiere al derecho de acceso de los representantes de los trabajadores sometidos al derecho laboral y, por tanto, de las organizaciones

sindicales a determinada información, incluidos los datos personales de los trabajadores, hay que remitirse a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. También hay que mencionar las disposiciones de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), que se refieren, con carácter general, al ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, y a los derechos de las organizaciones sindicales en el ejercicio de dicha libertad sindical. El artículo 2.2 de la LOLS dispone, entre otras cosas, que las organizaciones sindicales tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Visto el marco normativo aplicable al ámbito del personal laboral, y en relación con el derecho de acceso a determinada información de los trabajadores por parte de los representantes sindicales, hay que decir que la normativa prevé supuestos en los que, de forma explícita, se establece dicho acceso. Efectivamente, el Estatuto de los Trabajadores dispone que la representación de los trabajadores debe tener acceso a determinada información sobre éstos. A título de ejemplo, el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que el empresario debe entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de todos los contratos, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece un deber de notificación a la representación legal de los empleados. Según esta disposición, con la finalidad de comprobar la adecuación de los contratos a la legalidad vigente, la copia básica debe contener todos datos del contrato, excepto el DNI, el domicilio y el estado civil, además de otros datos que puedan afectar a la intimidad personal (en referencia a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, la Intimidad Personal y Familiar y la Propia Imagen).

El acceso de los representantes de los trabajadores a los datos personales que están incluidos en la copia básica del contrato se establece para que dichos representantes puedan ejercer funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral por parte del empresario, motivo por el que el legislador ha considerado necesario este acceso a la información. Además, los derechos de información se extienden a los delegados sindicales en virtud del artículo 10.3 de la LOLS.

Finalmente, y en cuanto al conjunto de los empleados y empleadas de la Universidad, independientemente de que estén sometidos al derecho laboral o al ámbito de la función pública, desde la perspectiva de la protección de datos hay que apuntar la cuestión siguiente:

Según dispone el artículo 2.2 del RLOPD:

«Este reglamento no será aplicable a los tratamientos de datos referidos a personas jurídicas, ni a los ficheros que se limiten a incorporar los datos de las personas físicas que presten sus servicios en aquéllas, consistentes únicamente en su nombre y apellidos, las funciones o puestos desempeñados, así como la dirección postal o electrónica, teléfono y número de fax profesionales.»

El RLOPD excluye con carácter general de su ámbito de aplicación los ficheros que exclusivamente incluyen los datos que taxativamente cita dicho artículo 2.2, sin añadir ningún otro. Se trata de datos personales de contacto de las personas que prestan sus

servicios, en este caso a la Universidad. Estos datos tienen la finalidad principal de permitir contactar con un trabajador, y de conocer su situación dentro del organigrama de una organización, sin dar más información. Siempre y cuando estos ficheros no incluyan otros datos, lo que haría inaplicable la disposición citada del artículo 2.2, el RLOPD ha previsto un acceso general y sin trabas a estos datos de contacto, por parte de terceros. Esto implica, obviamente, que los representantes de los empleados también deben tener, como cualquier tercero, un acceso general a los datos personales de contacto contemplados en el artículo 2.2 del RLOPD, es decir, nombre y apellidos, funciones o puestos ejercidos, dirección postal o electrónica, teléfono y número de fax profesionales.

VI

En definitiva, como se ha apuntado en el apartado anterior de este dictamen, es evidente que el conjunto de la normativa citada establece una serie de derechos de representación sindical, que pueden generar un derecho para las organizaciones sindicales y los órganos de representación de los trabajadores a acceder a determinada información. También hemos comprobado que hay supuestos en la normativa en los que, de forma explícita y concreta, se contempla un acceso de los representantes de los trabajadores a informaciones personales de éstos.

Ahora bien, más allá de estos casos concretos, desde la perspectiva de la protección de datos y teniendo especialmente en cuenta lo que dispone la LOPD, debemos referirnos de nuevo al principio de calidad, ya citado (artículo 4 de la LOPD). Como se ha avanzado, la LOPD exige que los datos personales tratados en cada caso sean los que resulten adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se obtuvieron.

La consulta formulada se refiere a los requisitos que la Universidad debería observar en el caso que nos ocupa. Esto nos lleva a que, en el momento en que una organización sindical legítimamente representativa, según los términos de la consulta, formule una petición a la Universidad para acceder a datos personales de los empleados, esta Universidad deba valorar o ponderar, necesariamente, los extremos siguientes:

En primer lugar, dado que en la consulta se plantea una cesión de datos personales, será necesario evaluar, en cada caso, quién es el cesionario que según la normativa citada puede tener derecho a acceder a información diversa, como, entre otra, la información personal sobre los empleados y empleadas de la Universidad. La consulta hace referencia a «organizaciones sindicales legítimamente representativas», en relación, se deduce, con la representatividad sindical, según se establece en los artículos 6 y 7 de la LOLS. Sea como sea, del conjunto de normativa citada en el apartado anterior de este dictamen, se deduce que la normativa puede atribuir ciertos derechos a las organizaciones sindicales como tales, en definitiva, a la representación legal de los trabajadores, o puede atribuir ciertos derechos en concreto a favor de órganos específicos de representación de aquellos, como pueden ser los delegados de personal y las juntas de personal (ver, al respecto, el artículo 39 del EBEP) y los delegados de personal y los comités de empresa (ver, al respecto, los artículos del 62 al 64 del Estatuto de los Trabajadores). La concreción de la normativa, en su caso, a favor de un órgano en concreto, o la referencia más general a la representación legal de los empleados o a las organizaciones sindicales más representativas, nos llevará a definir quién es el cesionario legitimado para acceder a determinada información en cada caso.

En segundo lugar, será necesario analizar para qué finalidad determinada, explícita y legítima se solicita la información en cada caso. Con carácter general, de la normativa citada se desprende que las organizaciones sindicales ejercen varias funciones, en tanto que representantes de los trabajadores, y que estas funciones pueden relacionarse con asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la huelga y al planteamiento de conflictos colectivos, entre otras cosas. Dado que la Universidad tendrá que evaluar y ponderar, en cada caso, la información personal de los empleados que puede ser comunicada, en base al principio de calidad citado, es conveniente que la Universidad pida una concreción a las organizaciones sindicales respecto a la finalidad concreta para la que realizan la solicitud de información. Esta concreción respecto a la finalidad deberá facilitar la labor de la Universidad al valorar si la normativa aplicable contiene una disposición específica al respecto, que habilite la cesión. De no ser así, como también se ha avanzado, será necesario contar con el consentimiento de los titulares de los datos personales, es decir, de los empleados y empleadas de la Universidad.

Según se desprende de los términos de la consulta, se plantea la cesión de todos los datos personales que pueden estar incluidos en los listados de personal. Aparte de que la consulta menciona, específicamente, los datos identificativos y los datos sobre el puesto de trabajo ocupado y centros de trabajo en los que están adscritos los empleados, no se puede descartar, por la información de la que disponemos, que en los listados de personal haya incluidos otros datos de carácter personal. Sea como sea, e independientemente de poder contrastar esta última circunstancia, hay que afirmar que de la normativa anteriormente citada no se puede desprender que, con carácter general, se contemple una cesión del conjunto de todos los datos personales de los empleados y empleadas de la Universidad a favor de las organizaciones sindicales. El hecho de que no se contemple, en normas con rango legal, una cesión en conjunto de todos los datos personales de los empleados y empleadas de los que dispone la Universidad, nos lleva a reiterar la necesidad de concretar, en cada caso, la finalidad alegada; requisito esencial para analizar la legitimidad o el amparo legal de la cesión.

En tercer lugar, ya se ha mencionado que la consulta se refiere a una cesión de los listados de todo el personal de la Universidad, por tanto, principalmente PDI y PAS. Como se ha apuntado, la normativa aplicable al personal funcionario y al personal contratado laboral de la Universidad que formula la consulta es diferente, y aunque se puedan establecer similitudes en relación con el derecho a información diversa que pueden tener los representantes legales de los empleados en uno y otro caso, será necesario que la Universidad tenga en cuenta la normativa específica aplicable, a fin de analizar la legitimidad o el amparo legal de la cesión.

Finalmente, desde la perspectiva de la normativa de protección de datos, es importante que la Universidad tenga en cuenta la posibilidad, en determinados supuestos, de dar una información a las organizaciones sindicales que resulte adecuada al cumplimiento de las funciones atribuidas legalmente a éstas, pero sin incluir datos de carácter personal, a menos que se cuente con el consentimiento o la correspondiente habilitación concreta y específica en norma con rango legal. Como se ha ido apuntando, la normativa establece el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados de cuestiones muy variadas que pueden afectar a la situación y la evolución de la empresa, o a los empleados, sobre la política de personal, o la imposición de determinadas sanciones, o incluso disposiciones de contratación o informaciones estadísticas sobre el índice de absentismo o los accidentes de trabajo (sirvan como ejemplo las disposiciones del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las del artículo 40 del EBEP). Éstas y otras disposiciones llevan a recomendar a la Universidad que, en el ejercicio de la

ponderación derivada del principio de calidad, y siempre teniendo en cuenta las disposiciones de la normativa sectorial aplicable, se valore la posibilidad de dar una información desagregada o anonimizada, si ello permite dar cumplimiento a las legítimas funciones de los representantes sindicales, sin hacer identificables a los empleados y empleadas afectados, a menos que, como siempre, se cuente con el consentimiento de éstos o la correspondiente disposición en norma con rango legal. En este punto nos referimos, en definitiva, a lo establecido en el artículo 3 f) de la LOPD, como «procedimiento de disociación», que consiste en cualquier tratamiento de datos personales de modo que la información que se obtenga no se pueda asociar a una persona identificada o identificable.

Como conclusión, en respuesta a la consulta de si sería necesario adoptar algunas medidas para amparar la protección de los empleados y empleadas afectados, en base a la aplicación del principio de calidad y el régimen de cesión de datos personales (artículos 4 y 11 de la LOPD), el ejercicio de ponderación que se acaba de desglosar constituiría una medida necesaria que se debería tomar por parte de la Universidad, en el momento de plantear la pertinencia de determinadas cesiones de datos.

Hay que reiterar que en la normativa aplicable no se contempla una cesión general de todos los datos personales de todos los empleados y empleadas de la Universidad, independientemente del colectivo al que pertenezcan, o en base a una finalidad genérica e indeterminada, por lo que el análisis que se acaba de citar tiene una especial importancia en el caso que nos ocupa, y desde la perspectiva de la protección de datos personales.

El marco legal aplicable atribuye a los representantes de los trabajadores el ejercicio de determinadas funciones, para las que deben poder conocer determinada información. Sin embargo, este derecho de información no se configura con un alcance general e indeterminado, sino que, al contrario, en la medida en que puede constituir una excepción a la regla general del consentimiento previo del titular, este derecho no puede ser interpretado de forma extensiva y sin una base legal expresa. Como se ha dicho, la normativa prevé un acceso general por parte de terceros, y específicamente por parte de los representantes de los empleados, a determinados datos de carácter personal. Aparte de los supuestos mencionados, para los que hay disposiciones expresas en la normativa, en cada caso será necesario determinar, en base a la finalidad concreta alegada, si existe consentimiento del titular de los datos o bien una base legal expresa para habilitar la comunicación de los datos que soliciten las organizaciones sindicales.

VII

Independientemente de la habilitación para efectuar determinadas cesiones de datos de los empleados y empleadas de la Universidad a las organizaciones sindicales cuando se cuente con el consentimiento de los titulares de los datos o bien cuando, principalmente, se cuente con una norma con rango de ley que habilite esta cesión, cualquier tratamiento de datos de carácter personal tiene que estar sometido a los principios y garantías de la normativa que se ha mencionado.

Aparte de las consideraciones efectuadas en este dictamen respecto a los principios de calidad y finalidad, y sin ser ésta una relación exhaustiva, hay otros principios y obligaciones en la LOPD que hay que tener presentes en cualquier tratamiento de datos personales, como, entre otros, el deber de dar información a los afectados sobre el tratamiento de sus datos (artículo 5 de la LOPD); el deber de secreto profesional, que se impone tanto al responsable del fichero como a cualquier persona que

intervenga en el tratamiento (artículo 10 de la LOPD); la obligación de crear, modificar o suprimir ficheros de titularidad pública, como serían los de la Universidad consultante, a través de disposición general publicada en el boletín o diario oficial correspondiente (por aplicación del artículo 20 de la LOPD); o bien las exigencias que se derivan para la Universidad en caso de que ésta prevea el acceso a los datos por parte de un encargado del tratamiento (artículo 12 de la LOPD).

Además, a tenor de la consulta, hay que recordar que la normativa de protección de datos impone la aplicación de determinadas medidas de seguridad a los tratamientos de datos, por parte de los responsables de los ficheros o tratamientos. Concretamente, el artículo 9 de la LOPD establece la obligación, para los responsables de los ficheros o tratamientos, de aplicar una serie de medidas de seguridad. El apartado 1 de este artículo dispone que:

«El responsable del fichero, y, en su caso, el encargado del tratamiento deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.»

Las medidas de seguridad que son exigibles a los ficheros y tratamientos de datos de carácter personal se clasifican en tres niveles: básico, medio y alto. En el título VIII del RLOPD se concretan las medidas técnicas y organizativas que corresponden a cada nivel. Concretamente, el artículo 81 precisa los niveles de seguridad que será necesario adoptar, en atención a las categorías de los datos personales tratados, la finalidad del fichero o tratamiento, y que dichos ficheros y tratamientos sean manuales o automatizados. Se recuerda que los niveles de seguridad son un mínimo exigible, de modo que el responsable puede implantar niveles superiores de medidas de seguridad, en su caso (artículo 81.7 del RLOPD).

En atención a los datos personales que son objeto de consulta, se puede indicar que los datos de carácter identificativo requieren un nivel de medidas de tipo básico, mientras que en los ficheros o tratamientos que contengan un conjunto de datos de carácter personal que ofrezcan una definición de las características o de la personalidad de los ciudadanos y que permitan evaluar determinados aspectos de su personalidad o comportamiento se tendrán que implantar, además de las medidas de tipo básico, las de tipo medio (artículo 81.2 f) del RLOPD). Teniendo en cuenta que los datos objeto de consulta pueden, en conjunto, dar un perfil sobre la situación laboral de un empleado o empleada de la Universidad, se deberán tener en cuenta estas disposiciones a los efectos oportunos.

Teniendo en cuenta que la Universidad tiene que tratar datos personales de sus empleados, también hay que hacer la mención siguiente, aunque se refiere a datos personales sobre los que no se consulta expresamente.

El RLOPD dispone, en cuanto a los tratamientos de datos sensibles o especialmente protegidos, concretamente, datos de afiliación sindical, entre otros, que requieren la aplicación de medidas de seguridad de nivel alto (artículo 81.3 a) del RLOPD, en conexión con lo establecido en el artículo 7 de la LOPD). No obstante, el mismo artículo 81 del RLOPD, en el apartado 5, dispone que en el caso de ficheros o tratamientos que traten datos sensibles, como, entre otros, los datos de afiliación sindical, se puede implantar sólo el nivel básico de seguridad en determinados casos, concretamente:

«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.
[...].»

Así pues, Universidad, aparte de cumplir con otras obligaciones establecidas en la LOPD, debe aplicar los niveles concretos de medidas de seguridad que correspondan en cada caso a los ficheros o tratamientos de datos personales de los que sea responsable, tal como lo concreta la normativa citada, e independientemente de que algunos de estos datos puedan ser objeto de cesión o comunicación.

De acuerdo con las consideraciones efectuadas hasta ahora en relación con la consulta planteada por la Universidad, se formulan las siguientes

Conclusiones

Las informaciones referentes a personas físicas identificadas o identificables son datos de carácter personal y, por consiguiente, se encuentran protegidas por la LOPD y la demás normativa de protección de datos personales.

Los datos identificativos de nombre y apellidos, DNI, número de identificación universitaria (NIU) o cualquier otro número de identificación personal son datos de carácter personal, ya que se refieren a personas físicas e identifican directamente a una persona física concreta.

La información sobre la antigüedad de un empleado o empleada en relación con un puesto de trabajo que ocupa, o cualquier otro dato sobre el puesto de trabajo o el historial laboral, que se refieran o identifiquen directa o indirectamente a cualquier empleado o empleada de la Universidad, deben considerarse datos personales.

La comunicación o cesión de datos de carácter personal forma parte del tratamiento de datos, y se debe realizar conforme al régimen que expresamente dispone la LOPD en su artículo 11. Sea con el consentimiento previo del afectado o, como excepción, habilitada de forma clara y específica por una norma con rango de ley, la cesión queda sometida, en todo caso, a la finalidad determinada, explícita y legítima prevista en el marco jurídico aplicable.

El marco normativo aplicable contempla varios supuestos de acceso a datos de los trabajadores por parte de terceros y, concretamente, por parte de los representantes de los trabajadores, como el acceso a la copia básica del contrato en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, y a los datos identificativos del nombre y los apellidos y el puesto de trabajo ocupado por los funcionarios, por exigencia del principio de publicidad. Además, también pueden tener acceso a los datos personales de contacto de los empleados, concretamente, el nombre y apellidos, las funciones o puestos ejercidos, la dirección postal o electrónica, el teléfono y el número de fax profesionales, según lo establecido en el artículo 2.2 del RLOPD.

Fuera de los supuestos expresamente previstos, el marco normativo aplicable no contempla, con carácter general, una comunicación de todos los datos personales incluidos en los listados de personal en relación con todos los empleados y empleadas de la Universidad.

El principio de calidad (artículo 4 de la LOPD) implica realizar una ponderación para valorar la pertinencia de la cesión, especialmente, teniendo en cuenta el cesionario que realiza la petición, la concreción de la finalidad que se alega al formular la petición y la posibilidad de que la entrega de información personal se pueda hacer de manera

disociada, en los términos del artículo 3 f) de la LOPD, sin vincular la información a personas físicas concretas.

Hay que aplicar a los ficheros y tratamientos de datos el conjunto de principios y obligaciones de la LOPD, como son, entre otros, las correspondientes medidas de seguridad, con el nivel, como mínimo, que resulte legalmente exigible según los datos tratados y las finalidades de cada fichero o tratamiento, en atención a lo establecido en el artículo 9 de la LOPD y el título VIII del RLOPD.