



Tratamiento de datos por parte de los representantes de las personas trabajadoras

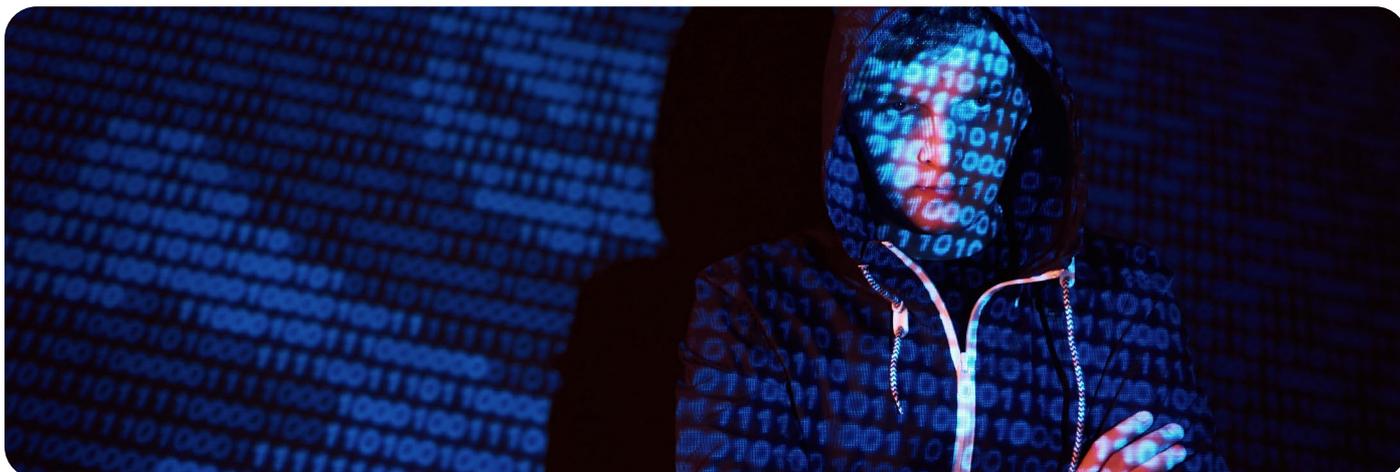


El art. 4.1 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) considera dato personal “toda información relativa a una persona física identificada o identificable. En este FEUSO-Infirma te explicamos todo lo relacionado con el tratamiento de datos por parte de los sindicatos y de la representación legal y sindical de las personas trabajadoras, con información proporcionada por la Agencia Española de Protección de Datos (AEDP).

El cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos de los representantes de las personas trabajadoras permiten el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras sin el consentimiento de éstas.

No obstante, este tratamiento cuenta con una serie de límites:

1. Sólo podrán ser objeto de tratamiento los datos necesarios para el ejercicio de esas funciones de representación.
2. El empleador no debe ceder a los representantes más datos de los imprescindibles para realizar sus funciones (minimización de datos). Respecto del absentismo, la empresa deberá informar a la RLT sobre las causas y consecuencias de las bajas por incapacidad temporal (IT), pero no de las patologías médicas concretas de las personas trabajadoras que, por otra parte, tampoco debería conocer la empresa.
3. Los datos no podrán ser utilizados con finalidades distintas a las del ejercicio de las tareas representativas.
4. Siempre que los representantes de las personas trabajadoras hagan uso de los medios proporcionados por la empresa para el ejercicio de sus funciones, se les considerarán aplicables las políticas de seguridad de la entidad, tanto para el trabajo en los locales de la entidad, como en situación de movilidad o teletrabajo. Al tratarse de funciones distintas de las que llevan a cabo como usuarios en la empresa, tendrán que recibir perfiles específicos para acceder a los sistemas de información para el ejercicio de su acción representativa y recibir la formación adecuada para su manejo.
5. El tratamiento de datos requiere cumplir la obligación de informar a las personas trabajadoras.
6. Los representantes deben respetar la confidencialidad de esos datos.



PUBLICACIÓN DE DATOS PERSONALES EN TABLONES DE ANUNCIOS

El art. 81 del ET y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), reconocen el derecho de los representantes unitarios y sindicales a disponer de un tablón de anuncios que permita facilitar información que pueda interesar a las personas trabajadoras y, en el caso del tablón de anuncios de los delegados y secciones sindicales, a los afiliados al sindicato

La publicación de notas informativas, anuncios, convocatorias, declaraciones e incluso sentencias en este tipo de tablonos constituye una práctica habitual. La evolución tecnológica ha dado lugar a tablonos *online*. Cuando esas notas, anuncios o documentos contienen datos personales, la simple publicación constituye un tratamiento que puede comportar el acceso a datos por terceros sin legitimación. Ello obliga a tener en cuenta una serie de aspectos con el fin de aplicar adecuadamente las normas y garantizar los derechos de las personas concernidas:

- Será responsable del tratamiento quien sitúa materialmente la información en el tablón de anuncios.
- Sólo los usuarios legitimados deben tener acceso al tablón de anuncios.
- Debe tenerse muy en cuenta el principio de minimización desde el punto de vista de la proporcionalidad de los tratamientos y de su finalidad.

ACCESO A DATOS POR LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Distintas normas legales y reglamentarias laborales, entre ellas, el ET, atribuyen algunas facultades a los representantes de las personas trabajadoras y en particular al comité de empresa y a los delegados sindicales (art. 10.3 de la LOLS). En algunos casos el ejercicio de estas facultades puede comportar tratamientos de datos. No obstante, este acceso potencial a datos personales debe estar regido por el cumplimiento estricto de los principios de protección de datos:

- Únicamente podrán comunicarse datos cuando resulte **estrictamente necesario** para el cumplimiento de los deberes que el ET establece para la empresa.
- Los **destinatarios de la información** serán los previstos por la norma que habilite la comunicación de datos.
- Los representantes unitarios y sindicales que acceden a información de las personas trabajadoras están obligados a **guardar secreto** y al cumplimiento de los principios de la normativa de protección de datos. La información no podrá ser utilizada para **finés diferentes** de aquellos que se derivan de la legislación laboral, y que entroncan, en este caso, con la constatación de que el empleador cumple las exigencias legales y convencionales correspondientes en materia de condiciones de trabajo y empleo.

Respecto de la **entrega de documentos de cotización** (Relación Nominal de Trabajadores o RNT -antiguo TC2- y el documento de Relación de Liquidación de Cotizaciones o RLC -antiguo TC1-) al **comité de empresa**, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- El comité debe actuar en el **marco de las funciones** que le atribuye el ET y demás normas legales y reglamentarias.
- El tipo de información que el empleador debe suministrar es **limitado**, y no alcanza a las nóminas de las personas trabajadoras.
- El **convenio colectivo** podría contener previsiones específicas, pues al ser fuente reguladora de la relación laboral podría ampliar el ámbito de la cesión.
- Los representantes **no pueden publicar** estos documentos en un tablón de anuncios de la empresa.

Más información en la guía de la AEPT: [La protección de datos en las relaciones laborales.](#)

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO

