

Fricciones entre acceso a información por parte del sindicato y protección de datos.

Antonio V. Sempere Navarro

Director de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Universidad (s.e.)

Resumen: *La sentencia comentada considera que el sindicato no tiene derecho a una información detallada sobre las contrataciones laborales de la empleadora, porque eso implica acceso a datos personales sin consentimiento de los afectados.*

Palabras clave: *Libertad sindical. Información relevante sobre contrataciones. Protección de datos personales. Interacción de derechos constitucionales.*

Abstract: *The commented sentence considers that the union does not have the right to detailed information on the employment contracts of the employer, because that implies access to personal data without the consent of those affected.*

Keywords: *Syndical freedom. Relevant information on hiring. Personal data protection. Interaction of constitutional rights.*

I. Introducción

El estudio de la STS-CONT 160/2021 permite comprobar, por enésima vez, que el ordenamiento jurídico tolera mal los compartimentos estancos. Su indiscutida unidad aboca a la constante interacción de los diversos bloques normativos, sin que ello restrinja la posibilidad de contemplar una misma institución desde diversos prismas.

En el presente caso un Tribunal de la jurisdicción contenciosa se enfrenta a un problema paradigmático de libertad sindical, bien que en el ámbito del empleo público. Sin embargo, los presupuestos normativos (incluso constitucionales) son los mismos que si la cuestión se suscitase ante una empresa privada o el litigio se ventilase ante la jurisdicción del orden social.

La clave del caso está en la ponderación de los derechos e intereses en presencia que lleva a cabo la Sala Tercera del Supremo. Por un lado, el ejercicio de facultades sindicales de fiscalización y control sobre la regularidad de la conducta patronal; por otra parte, los límites derivados de la intimidad propia de las personas cuyos nombramientos son requeridos a fin de comprobar tanto su regularidad cuanto la política de designaciones y ceses de quienes prestan sus servicios en el demandado Servicio Público de Salud.

Se trata, al tiempo, de buena ocasión para recordar los perfiles que esa figura posee a efectos laborales, especialmente de la mano de reciente jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala Tercera del Tribunal Supremo (Sección Cuarta).

Número de sentencia y fecha: sentencia núm. 160/2021, de 9 de febrero.

Tipo y número de recurso: Recurso de casación núm. 1229/2020.

ECLI: ES:TS:2021:427.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María del Pilar Teso Gamella.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Hechos relevantes

La cuestión suscitada es de índole estrictamente jurídica, referida a las facultades que un sindicato posee a la hora de fiscalizar actos empresariales. Ahora bien, resulta imprescindible tomar en cuenta los antecedentes fácticos sobre los que se debate:

A) En septiembre de 2017 las representantes del sindicato O'Mega.Médicos de Galicia Independientes y del Sindicato de Médicos de Galicia solicitan al SERGAS (Servicio Galego de Saude) que les facilite la información relativa a los nombramientos estatutarios de todos los facultativos por servicio, con especificación del tipo y fecha de inicio de prestación del servicio, incluyendo en ese registro tanto los nombramientos por acumulación de tareas como las sustituciones y otras contrataciones no estructurales.

B) En enero de 2018 reiteren su petición y la amplían respecto de la cirugía y consulta "autoconcertada" de la EOXI de Santiago de Compostela, la tarifa del proceso quirúrgico y por facultativo, la tarifa global por proceso quirúrgico y la tarifa por consulta y servicios (folio 22 del expediente administrativo).

C) En junio de 2018 las dos organizaciones formulan recurso potestativo contra la denegación tácita de lo solicitado, por entender que dicho acto vulnera el derecho de libertad sindical.

D) Quienes demandan poseen la condición de Delegadas Sindicales de las organizaciones citadas y el órgano que no respondió a la solicitud informativa es la Dirección General de Recursos Humanos del SERGAS.

2. Sentencia del Juzgado

Mediante su sentencia de 28 de enero de 2019 el Juzgado de lo Contencioso administrativo nº 2 de Santiago de Compostela estima parcialmente la demanda de protección de derechos fundamentales.

- Anula la desestimación (tácita) de la solicitud inicial sobre información relativa a los nombramientos estatutarios de todo el personal Facultativo del SERGAS (especificando el tipo y fecha de inicio de prestación del servicio), incluyendo tanto los nombramientos por "acumulo de tareas" como las "sustituciones" y otras plazas "no estructurales".
- Declara que se ha vulnerado la libertad sindical al denegar la información requerida, pero desestima la indemnización de daños y perjuicios interesada.
- Reconoce el derecho de los Sindicatos a que se les facilite tal información, con las obligaciones que como cesionaria resultan de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal.

- Considera que la ampliación informativa de 31 de enero de 2018 no ofrecía ningún dato sobre su vinculación con la libertad sindical.

3. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

Disconforme con la sentencia del Juzgado, el SERGAS formaliza recurso de apelación, en buena medida basado en el Informe 196/2010 de la AEPD^[1].

Mediante su sentencia 475/2019 de 23 de octubre la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Galicia estima el recurso interpuesto por el Servicio Gallego de Salud, lo que comporta el fracaso de la demanda, porque no aprecia vulneración de la libertad sindical (art. 28.1 CE) en los hechos descritos. Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) La información requerida alberga datos de carácter personal y para comunicarlos a un tercero es preciso el consentimiento de los sujetos afectados.

B) Las excepciones al consentimiento de las personas cuyos datos están presentes no abarcan casos como el suscitado por los sindicatos demandantes.

C) Examinando las competencias de las Juntas de Personal, la AEPD aprobó el Informe 91/2020. Concluye que *“la cesión de los datos solicitados, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados”*^[2].

D) La solución solo puede ser diversa si lo dispone una norma con rango de Ley, como viene sucediendo con el abono del complemento de productividad en el empleo público.

E) Lo solicitado no puede entenderse comprendido bajo la genérica facultad que se atribuye a las Juntas de personal (“y menos aún a los Sindicatos recurrentes”) en el artículo 9 de la Ley 9/1987, de recibir información sobre “la política del personal” del Departamento, Organismo o Entidad local, o la de “Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes”,

F) La doctrina constitucional ha recalcado que “el apoderamiento legal que permita a un Poder Público recoger, almacenar, tratar, usar y, en su caso, ceder datos personales, sólo está justificado si responde a la protección de otros derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos”^[3].

4. Auto de la Sala de Admisiones del Tribunal Supremo.

Mediante Auto de 3 de junio de 2010^[4], la Sección de Admisiones de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, separándose del parecer expresado por el Ministerio Fiscal, consideró concurrente el presupuesto de interés casacional contemplado en el artículo 88 LJCA^[5], puesto que los sindicatos han aportado sentencias contradictorias^[6].

Acuerda, por tanto, que reviste interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia la determinación de si la denegación de la solicitud de la información relativa a los nombramientos estatutarios de los facultativos, en los términos solicitados por las delegadas sindicales^[7], vulnera el derecho fundamental de la libertad sindical o la normativa de protección de datos.

IV. Posición de las partes

Las posiciones mantenidas por las partes del litigio se corresponden por completo con los términos del dilema suscitado. Como queda dicho, se trata de precisar si los sindicatos tienen derecho a acceder a la información solicitada, precisamente al amparo de las funciones que les son propias.

1. Los sindicatos demandantes

Invocando nuevamente la vulneración de su libertad sindical (art. 28.1) las dos asociaciones demandantes interponen recurso de casación, considerando vulnerados tanto el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) cuanto el art. y 40 del EBEP. Asimismo, consideran que la sentencia no aplica correctamente las previsiones de la LO 3/2018 de protección de datos personales (que afectó a la LO 15/1999) y el Reglamento UE 2016/679. Pero también invocan a su favor las previsiones de los artículos 8 y 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET), amén de un par de sentencias del TSJ de Madrid.

Por tanto, lo que argumentan es que la sentencia dictada en apelación vulnera el derecho fundamental a la libertad sindical, pues debe hacerse una interpretación “favorecedora del contenido de los derechos fundamentales”, en concreto de la libertad sindical. Y sostienen que la documentación e información solicitada no afecta a la intimidad del personal sanitario.

2. El SERGAS

Los propios argumentos de la sentencia recurrida son los que la Administración empleadora asume en su impugnación al recurso. Entiende que los sindicatos piden acceder a una información que rebasa los límites de aquellas que autorizan el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En esas condiciones, la cesión de la información solicitada requiere, ante la falta de una ley al respecto, el previo consentimiento de los trabajadores afectados.

3. El Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal interesa la estimación parcial del recurso de casación interpuesto, anulando la STSJ. Pero lo que postula realmente es la inadmisión del recurso contencioso-administrativo en su día interpuesto, en atención a la falta de legitimación bastante acreditada para obtener las demandantes la información que solicitaron como actuación administrativa.

V. Normativa aplicable al caso

La cuestión planteada comporta la necesidad de conjugar dos bloques diversos: uno referido a las competencias de los sindicatos, otro sobre la necesidad de preservar la intimidad de las personas cuyos datos se interesa.

1. Preceptos sobre libertad sindical y funciones representativas

A) Constitución (CE)

El artículo 28.1 CE, en línea con múltiples Tratados y Convenios Internacionales, proclama que “Todos tienen derecho a sindicarse libremente”^[8].

B) Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)

El artículo 10 LOLS regula el modo en que puede organizarse la actividad de los sindicatos en las empresas; su apartado 3 se expresa en los siguientes términos:

“Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda”^[9].

C) Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

El artículo 40.1 EBEP disciplina las funciones de los órganos de representación (Juntas y Delegados de Personal), siendo la primera de ellas “Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento”.

Su apartado e) contempla la función de “vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes”.

D) Estatuto de los Trabajadores (ET)

El artículo 8.4 ET plasma los equilibrios que el legislador ordinario realizó a fin de cohesitar el respeto a la intimidad con la función fiscalizadora inherente a quienes desarrollan tareas representativas del personal asalariado:

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

[...]

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Por su lado, el artículo 64 ET afronta los derechos de información y consulta y competencias, sentando la regla general de que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en él^[10].

Al final del número 4 el precepto replica la previsión del artículo 8.4, disponiendo que “el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar”. Y al principio del número 5 dispone que “*El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto*”.

2. Normas sobre Protección de Datos

Por razones temporales, al caso es aplicable la Ley Concursal de 2003, bien que los preceptos que inciden en el caso han pasado sin cambios relevantes al nuevo texto.

A) Constitución española (CE)

Conforme al artículo 18.4 CE, “La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

B) Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal (LOPD).

Cuando las dos delegadas sindicales solicitan la información litigiosa está vigente la Ley Orgánica 15/1999, de 3 de diciembre, sobre protección de datos de carácter personal.

Su artículo sexto sienta el principio de consentimiento necesario de la persona afectada por el tratamiento de datos, pero el apartado 2 dispone que no será necesario “cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado [...], o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado.

C) Reglamento 2016/679/UE, de 27 de abril, de Protección de Datos (RUEPD)

Conforme al artículo sexto del Reglamento de la UE sobre Protección de Datos, su tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;

b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;

c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;

d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;

f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño.

Lo dispuesto en la letra f) del párrafo primero no será de aplicación al tratamiento realizado por las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones.

D) Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

La vigente Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 8.1 dispone lo siguiente:

“El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así

como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679.

VI. Doctrina básica

La STS-CONT 1229/2020 viene a unificar los discordantes criterios interpretativos que venían sosteniendo los Tribunales Superiores de Justicia. Digamos ya que valida los razonamientos realizados por el de Galicia, y que han sido expuestos más arriba.

1. La libertad sindical

El derecho a la libertad sindical constitucionalmente consagrado, además de su contenido esencial relativo a su propia organización sindical y a los medios de acción sindical: huelga, negociación colectiva y conflictos colectivos, tiene un contenido adicional de configuración legal.

Conforme a reiterada doctrina (por todas, STC 64/2016, 11 de abril), las expresiones del derecho fundamental, las organizativas o asociativas y funcionales o de actividad, constituyen el núcleo mínimo e indisponible, el contenido esencial de la libertad sindical. Pero junto a éstas, los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales, atribuidos por normas legales o por convenios colectivos, que se añaden a aquel núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical.

Así, el derecho fundamental se integra, no sólo por ese contenido esencial, sino también por el citado contenido adicional y promocional, de modo que los actos contrarios a este último son también susceptibles de infringir el artículo 28.1 CE^[11].

2. Protección de datos e intimididad

La LOPD (aplicable por razones cronológicas) establece que 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, salvo que concurra causa de excepción.

3. Interacción entre los dos derechos

Puesto que o existen derechos ilimitados, el límite al derecho fundamental de la libertad sindical, respecto del acceso a documentación e información, se produce por el reconocimiento constitucional de otro derecho fundamental, el de la protección de datos de carácter personal. Se trata de averiguar si los derechos sindicales y representativos invocados equivalen a la excepción de consentimiento necesario que contemplan las normas sobre datos.

Las normas examinadas (CE, LOLS, EBEP, ET) no describen un supuesto legalmente previsto que excepcione el consentimiento de los interesados:

- Únicamente cuando estos datos personales son necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales.
- Las demandantes no han aportado explicación, ni referencia o mención, sobre la utilidad de lo pedido para el cumplimiento de sus tareas sindicales. Tampoco se intenta vincular su solicitud de datos con las tareas legalmente atribuidas a los representantes sindicales.
- “No se justificaron las razones por las que para el ejercicio de su función sindical resultaba necesario, relevante, o simplemente conveniente, que se procediera a ese volcado masivo e indiscriminado de datos personales”.

4. Datos íntimos y datos personales

Los sindicatos han alegado que los datos solicitados no son íntimos. En relación con al carácter no íntimo de los datos solicitados, que se invoca por la parte recurrente, conviene tener en cuenta que el derecho fundamental a la protección de datos se refiere a cualquier dato de la persona en las esferas en las que se desenvuelve. Recordemos que el ámbito de la protección de los datos tiene que ver con concepto de “privacidad”, que va más allá que la “intimidad” alegada^[12].

De modo que los datos relativos al nombre y apellidos, tipo de puesto de trabajo, o el inicio de la prestación no disociados de aquél, son datos, que aunque no sean íntimos, están protegidos por la citada Ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal de 1999.

VII. Parte dispositiva

Con independencia del tema de las costas^[13], lo que interesa resaltar es que la sentencia estudiada desestima el recurso de casación interpuesto por las dos Delegadas sindicales.

De este modo gana firmeza la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso del TSJ de Galicia, que considera necesario el consentimiento de las personas empleadas por el SERGAS a fin de que sus datos profesionales básicos (tipo de vinculación, plaza desempeñada, identidad personal) sean trasladados a los sindicatos implantados en el sector.

VIII. Pasajes decisivos

El Fundamento de Derecho Sexto es el que contiene la clave del modo en que el Tribunal resuelve la cuestión:

“La mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación, si no se quiere por esta vía vaciar el contenido del derecho fundamental a la protección de datos, cuando el titular de los mismos ignore el uso que se hace de sus datos, perdiendo su poder de disposición, en supuestos en los que no se justifica la concurrencia de alguna de las excepciones legalmente establecidas.”

IX. Comentario

A) El caso examinado posee interés porque sitúa a la empleadora (tanto da que posea carácter público) denegando información no para proteger sus propios intereses gestores sino, al menos formalmente, para evitar el tratamiento de datos personales ajenos sin contar con el consentimiento de tales personas.

B) Resulta llamativo, desde luego, que no se considere suficiente la atribución de competencias que las Leyes examinadas más arriba confieren a órganos unitarios y sindicales para acceder a la información solicitada. Esto es, la fiscalización sobre regularidades en el nombramiento de personal facultativo no basta para que pueda facilitarse la información, salvo que venga acompañada del consentimiento de las personas afectadas.

C) Es probable que el supuesto sirva para encontrar fórmulas similares a la del artículo 8.4 ET, más arriba recordada. Incluso sin intervención legislativa, tanto las entidades empleadoras cuanto las representaciones del personal debieran ser capaces de ello.

D) Casi al tiempo que se dictaba la sentencia comentada, la Sala Cuarta aprobaba su STS 163/2021 de 8 febrero^[14], concediendo un papel muy relevante al derecho de información (vertiente activa) contemplado en el artículo 64 ET. En concreto, para afirmar la nulidad de la implantación del sistema de geolocalización previsto por la

empresa, para lo cual, el trabajador, con categoría de repartidor (de pizzas), debe aportar, a la actividad empresarial, un teléfono móvil con conexión a internet de su propiedad, y activar la aplicación informática que lo permite, todo ello sin interesar la emisión de informe por parte del comité de empresa.

E) Al tiempo de escribir este comentario se ha publicado el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Mediante él se modifica el artículo 64 ET para incorporar un nuevo derecho de información (pasiva) del comité de empresa^[15].

X. Apunte final

Del caso examinado por la STS-CONT 1229/2020 deriva una clara conclusión: el derecho constitucional ejercido no es el único que puede concurrir y siempre es conveniente (o necesario) exponer las razones que lo amparan. En particular, eso es válido si se solicita información que contiene datos personales.

Asimismo pone de relieve la necesidad de encontrar un medio de que los sindicatos puedan fiscalizar de manera eficaz el cumplimiento de las normas sobre temporalidad en el empleo con la protección a la intimidad de quienes integran las correspondientes plantillas.

Referencias:

1. [^] *Conforme al mismo "La función de vigilancia y protección de las condiciones de trabajo, atribuida a las Juntas de Personal por la Ley 7/2007 puede llevarse a adecuado desarrollo sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos referentes al personal que presta sus servicios en el Órgano o Dependencia correspondiente. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante la Junta de Personal será posible la cesión del dato específico de dicha personaEn consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada la cesión de los datos interesados, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados conforme exigen los artículos 11 y 21 de la Ley Orgánica 15/1999".*
2. [^] *Añade también que "la función de vigilancia y protección de las condiciones de trabajo, atribuida a las Juntas de Personal por la Ley 7/2007 puede llevarse a adecuado desarrollo sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos referentes al personal que presta sus servicios en el Órgano o Dependencia correspondiente. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante la Junta de Personal, será posible la cesión del dato específico de dicha persona".*
3. [^] STC 292/2000.
4. [^] Siendo Ponente D. José Luis Requero Ibáñez: ECLI:ES:TS:2020:3446^a.
5. [^] *El recurso de casación podrá ser admitido a trámite cuando, invocada una concreta infracción del ordenamiento jurídico, tanto procesal como sustantiva, o de la jurisprudencia, la Sala de lo Contencioso-Administrativo*

- del Tribunal Supremo estime que el recurso presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia.
6. ^ El artículo 88.2.a LJCA prescribe que el Tribunal podrá admitir la casación cuando la sentencia recurrida fije, “ante cuestiones sustancialmente iguales, una interpretación de las normas de Derecho estatal o de la Unión Europea en las que se fundamenta el fallo contradictoria con la que otros órganos jurisdiccionales hayan establecido”.
 7. ^ Información sobre nombramientos estatutarios de personal facultativo, especificando el tipo y fecha de inicio de prestación del servicio e incluyendo tanto los nombramientos por "acumulo de tareas" como las "sustituciones" y otras plazas "no estructurales".
 8. ^ Añade que “La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.
 9. ^ Otros dos apartados contemplan competencias que no afectan al problema aquí suscitado.
 10. ^ El precepto realiza un doble e importante añadido: 1º) Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa , a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen . Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada , incluyendo , en su caso , la emisión de informe previo por parte del mismo. 2º) En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta , el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación , en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas , teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.
 11. ^ Por todas, SSTC 173/1992, de 29 de octubre, 164/1993, de 18 de mayo, y 36/2004, de 8 de marzo, cuando se ejercitan fuera del marco previsto por la Ley.
 12. ^ Conforme puso de relieve la STC 292/2000, de 30 de noviembre, aunque los datos que se solicitan son datos profesionales, lo cierto es que la protección de datos “no se reduce a los datos íntimos de la persona, sino a cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros puede afectar a sus derechos, sean fundamentales o no, porque su objeto no es solo la intimidad individual”, toda vez que tiene su amparo en el artículo 18.4 CE, y no en el artículo 18.1 CE, relativo a protección de los datos personales.
 13. ^ Respecto de las costas procesales, cada parte abonará las causadas a su instancia y las comunes por mitad.
 14. ^ Ponente, D^a María Luz García Paredes, recurso de casación 84/2019. ECLI:ES:TS:2021:518.
 15. ^ “Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.