

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 111/2018 de 7
Feb. 2018, Rec. 78/2017**

Ponente: Arastey Sahún, María Lourdes.

CASACION núm.: 78/2017

Ponente: Excma. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 111/2018

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 7 de febrero de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Dirección General de la Función Pública), representado y asistido por el abogado del Estado, contra la sentencia dictada el 21 de diciembre de 2016 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 312/2016 seguidos a instancia de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) contra la Federación de Servicios Públicos de la UGT, el ahora recurrente, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), el Sindicato ELA-STV, y la Confederación Intersindical Galega (CIG), en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos integrada en la Unión General de Trabajadores (UGT), representada y asistida por el letrado D. Eduardo Soria Flores, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), representada y asistida por la letrada D.^a. Gloria Navarro Cebollero, y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), representada y asistida por el letrado D. David Chaves Pastor.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «previa estimación de la demanda se declare el incumplimiento de lo dispuesto en el art. 9 del III Convenio para el personal laboral de la Administración General del Estado, así como, la obligación de elaboración y

entrega de los listados de ocupación en los términos previstos en el citado Convenio y en los Acuerdos vigentes de desarrollo del mismo.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 21 de diciembre de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Estimando la demanda interpuesta por CCOO, a la que se han adherido UGT y CSIF frente al Ministerio de Administraciones Públicas declaramos el incumplimiento de lo dispuesto en el Art. 9 del III Convenio para el personal laboral de la Administración General del Estado, así como, la obligación de elaboración y entrega de los listados de ocupación en los términos previstos en el citado Convenio y en los Acuerdos vigentes de desarrollo del mismo.».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El artículo 9 del III Convenio Colectivo Único del personal laboral al servicio de la Administración del Estado dispone:

Artículo 9. Relaciones de puestos de trabajo.

1. Definición y estructura.- Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros directivos contemplarán la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad y complementos de puesto, así como las características específicas del mismo, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, según el modelo aprobado al efecto.

Los puestos de trabajo que no tengan asignada especialidad o exijan requisito profesional para su desempeño recogerán en su caso, una indicación en el apartado de observaciones de la Relación de Puestos de Trabajo relativa a las actividades principales que deba figurar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

2. Procedimiento de elaboración y modificación.- Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión Delegada para que en el plazo de diez días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes.

Transcurrido el plazo anterior, se remitirá si procede, a la CIVEA para su informe según lo previsto en el artículo 3.3.n)

Los Departamentos y Organismos, a través del órgano competente, tramitarán las propuestas ante la CECIR conforme a los procedimientos establecidos acompañados de las alegaciones que, en su caso, emitan las Subcomisiones Delegadas y del informe de la CIVEA.

3. Publicidad.- Antes del 31 de mayo de cada año, la Administración hará entrega a los miembros de la CIVEA de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo aprobadas, con expresión de los puestos que se encuentren vacantes el día primero del mes anterior a la citada fecha.

En el plazo de un mes, a partir de la entrega indicada en el párrafo anterior, cada Departamento Ministerial u Organismo, dará publicidad a las relaciones de puestos de trabajo de su ámbito y al listado de ocupación de los puestos que figuran en la misma. Previamente a la citada publicidad, los Departamentos u Organismos harán entrega de la misma información a la correspondiente Subcomisión Delegada.

En el plazo de quince días, a partir de la publicidad, los trabajadores podrán solicitar ante el responsable de personal correspondiente la subsanación de los errores que puedan existir respecto de los datos publicados. Los errores existentes serán objeto de corrección por los procedimientos administrativos establecidos.

SEGUNDO.- El pleno de la CIVEA de 21 de diciembre de 2000, (BOE 10 de abril de 2001) acordó:

"Aprobar los criterios generales del modelo de Relación de Puestos de Trabajo (RPT), las condiciones de participación y negociación de los representantes de los trabajadores, así como el modelo de Relación de Puestos de Trabajo, según especificaciones que se adjuntan como anexos I, II y III al presente Acuerdo."

Y en su anexo III establecía respecto a la información relativa a la ocupación de puestos de trabajo del personal incluido dentro del ámbito del convenio, lo siguiente:

El Pleno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único, en su reunión de carácter ordinario, celebrada el día 21 de diciembre de 2000,

Acuerda

Los centros gestores, una vez aprobadas sus relaciones de puestos de trabajo, elaborarán con periodicidad anual un informe de ocupación de puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

El informe deberá de contener la relación individualizada de la totalidad de los puestos de trabajo de su respectivo ámbito con expresión del código de puesto de trabajo de la RPT, apellidos y nombre del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que esté adscrito el puesto.

El Informe de Ocupación de Puestos de Trabajo tiene un carácter meramente informativo, y deberá ponerse a disposición de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Único previa solicitud de las mismas a los respectivos centros gestores.

TERCERO.- La Disposición Adicional 6 del III Convenio colectivo único dispone:

"Relaciones de puestos de trabajo

1. Se mantiene vigente el Acuerdo de CIVEA de 21 de diciembre de 2000, por el que se aprueban los criterios generales del modelo de Relación de Puestos de Trabajo (RPT), el modelo de Relación de Puestos de Trabajo y las especificaciones de los Anexos I, II y III.

Asimismo, continua vigente el Acuerdo de CIVEA de 21 de diciembre de 2000, por el que se aprueba la elaboración, con periodicidad anual, de un Informe de Ocupación de Puestos de Trabajo.

CUARTO.- En fecha 22 de septiembre de 2015 se registra en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas escrito firmado por la organización sindical CCOO y dirigido al Director General de Función Pública, por el que se solicita conforme a lo establecido en el artículo 9 del Convenio Colectivo Único vigente, la entrega a los miembros de la CIVEA y a las distintas subcomisiones delegadas de los listados de ocupación.

QUINTO.- Por CCOO se presentó escrito de conciliación previa a la vía judicial ante la CIVEA en fecha 22 de enero de 2016.

La CIVEA ha tratado el asunto en reuniones de noviembre de 2015 y de 28 de junio de 2016. La administración funda su negativa a proporcionar los datos recabados en informes emitidos por la Agencia Española de Protección de datos, y por el Consejo de Transparencia y buen Gobierno.

SEXTO.- Damos por reproducido el contenido de los informes contenidos en los descriptores 5 y 32 - Agencia de Protección de datos-, 29- emitido por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno-, 30- Agencia Española de Protección de Datos- 32- informe conjunto de la Presidenta del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y del Director de la Agencia Española de Protección de Datos- y 33- Criterio interpretativo conjunto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y de la Agencia Española de Protección de Datos sobre el Alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc. y las retribuciones de sus empleados o funcionarios de 24-6-2015.

En el último de los documentos referidos se expresa con relación a la información que se recaba en el presente proceso lo siguiente:

"II.- Criterios interpretativos.

1. Información referida a las RPT, catálogos, plantillas orgánicas, etc. de los órganos, organismos públicos y entidades del sector público estatal enumerados en el artículo 2 de la LTAIBG.

A. En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos, se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15, número 2, de la LTAIBG, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información.

B. Ello no obstante y en todo caso:

a) La información -siempre en el supuesto de que resulte obligado facilitarla conforme a las reglas del anterior apartado A- no se facilitará cuando el acceso suponga un perjuicio para uno o varios de los bienes enumerados en el artículo 14.1 de la LTAIBG y la limitación sea justificada, proporcionada a su objeto y finalidad de protección y haya tenido en cuenta las circunstancias del caso concreto, especialmente la concurrencia en el mismo de un interés superior que justifique el acceso.

b) Tampoco se facilitará cuando el acceso afecte a uno o varios empleados o funcionarios públicos que se encuentren en una situación de protección especial -p. ej. la de víctima de violencia de género o la de sujeto a una amenaza terrorista-, que pueda resultar agravada por la divulgación de la información relativa al puesto de trabajo que ocupan.

En este último caso, si el órgano, organismo o entidad responsable de la información tuviera conocimiento o pudiera deducir razonablemente de la información de que dispusiese que alguno o algunos de los empleados concernidos por una solicitud de información pudiera hallarse en una situación de protección especial, deberá recabar del o los afectados la información necesaria para dilucidar si efectivamente se da el supuesto y proceder en consecuencia con la respuesta."

Se han cumplido las previsiones legales.».

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Dirección General de la Función Pública).

El recurso fue impugnado por la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos integrada en la Unión General de Trabajadores, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 6 de febrero de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La Abogacía del Estado se alza en casación ordinaria frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que estima en su integridad la demanda de conflicto colectivo en el sentido antes transcrito.

2. El recurso contiene un único motivo, amparado en el apartado e) del art. 207 LRJS, mediante el cual se denuncia la infracción de los arts. 9.3 de la Constitución (CE), 3.1 del Estatuto de los

trabajadores (ET); así como el art. 64.9 de este último texto legal, en relación con los arts. 11.2 a) de la LO 15/1999, de 15 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal (LOPD) y 18.1 y 4 CE.

De este modo se sostiene que no cabe aceptar el acceso de las organizaciones sindicales a los datos relativos a la identidad de los trabajadores (nombre y apellidos) sin el consentimiento de los propios interesados, porque los mismos forman parte de los datos protegidos por el art. 18.4 CE y la LOPD, tratándose de un derecho fundamental que ha de primar sobre el derecho de información del que gozan los sindicatos.

2. De este modo, como ponen de relieve los escritos de impugnación, la parte recurrente reproduce los mismos argumentos que fueron expuestos en la instancia, reiterando así el debate litigioso allí suscitado.

3. Como queda plasmado en el ordinal primero de los hechos probados de la sentencia, el procedimiento de elaboración y modificación de la RPT se regula por el art. 9.2 del Convenio. A su vez, el art. 3.3 n) del mismo establece que es función de la CIVEA «Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen aumento del gasto, así como recibir información semestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Delegadas cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto».

La controversia suscitada gira en torno a la interpretación y aplicación del Acuerdo de la CIVEA de 21 diciembre 2000 (hecho probado segundo), según el cual, aprobadas las relaciones de puestos de trabajo (RPT), los centros gestores deberán elaborar un informe anual de ocupación de los puestos, en el que se deberá contener «la relación individualizada de la totalidad de puestos de trabajo de su respectivo ámbito con expresión del código de puesto de trabajo de la RPT, apellidos y nombre del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que esté adscrito el puesto».

Dicho Acuerdo mantiene su vigencia por incorporación expresa al III Convenio colectivo único del personal laboral al servicio de la Administración del Estado (Disp. Ad. 6ª).

4. Arranca el conflicto de la negativa de la Administración demandada de proporcionar los listados de ocupación, basándose en determinados informes de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

SEGUNDO.- 1. La LOPD, que concreta y desarrolla el art. 18.4 CE, constituye la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Lo que el derecho fundamental protege no solamente es la utilización de los datos, sino su propia adquisición.

2. Así, respecto de esta última, con arreglo al art. 6.1 LOPD, «el tratamiento de los datos personales requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa». De este modo se parte del principio general de exigibilidad del consentimiento del afectado, que, no obstante, admite dos excepciones: a) la existencia de una ley que expresamente indique lo contrario (art. 6.1); y b) que nos hallemos en alguno de los supuestos del apartado 2 del citado art. 6 LOPD. Entre estos últimos se encuentra el de los datos que se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento y cumplimiento.

En el presente caso la parte demandada deniega la entrega de los listados por precisarse que en éstos figure el nombre y apellidos de los trabajadores, datos básicos que, sin duda, constituyen información precisa para su identificación y ubicación dentro de la estructura organizativa empresarial y que, por ello, resultan necesarios para el desenvolvimiento de la relación laboral correspondiente. Por consiguiente, estamos ante datos que no exigen del consentimiento del afectado para ser recabados por parte de la empresa.

3. Debemos detenernos ahora en el análisis de la utilización o tratamiento que la empresa puede hacer de esos datos, partiendo de que está en posesión de los mismos en atención a la propia finalidad de la relación laboral, de suerte que sobre ella recaerán las obligaciones de seguridad (art. 9 LOPD) y secreto (art. 10 LOPD), estando limitada la comunicación de aquéllos en los términos fijados por el art. 11 LOPD.

Dicho precepto establece en su apartado 1 que «los datos de carácter personal objeto del tratamiento solo 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». En el apartado 2 se exceptúa la necesidad del consentimiento del interesado, entre otros supuestos, cuando: "la cesión sea autorizada por una ley" (art. 11.2 a) LOPD); y cuando «el tratamiento responde 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» (art. 11.2 c) LOPD).

4. Desde esta perspectiva debe de analizarse la interrelación de la protección del derecho fundamental de los trabajadores a la protección de sus datos personales con la posibilidad de que los representantes, legales o sindicales, de los trabajadores accedan a esa información, que obra en poder de la empresa por razón del contrato de trabajo, en la medida que la comunicación de los datos entraña una limitación a tal protección.

Ese análisis pasa por recordar que los derechos fundamentales no son absolutos. Como ha reconocido el propio Tribunal Constitucional, el derecho a la protección de datos personales no es ilimitado y, «aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación, como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarse en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionales protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución» (STC 292/2000).

Asimismo, parece aconsejable señalar que «el derecho a la protección de datos atribuye a su titular un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE), y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que sólo es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer. A saber: el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. En definitiva, el poder de disposición sobre los datos personales» (STC 254/1993 y 292/2000).

5. Es cierto que, como señala la Abogacía del Estado en el escrito de interposición del recurso, estamos en este caso ante la concreción de unos datos que vienen exigidos por un precepto del convenio colectivo. Sin embargo, los órganos de representación de los trabajadores (art. 64 ET) y los delegados sindicales (art. 10.3 de la Ley Orgánica 10/1985 - LOLS -) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de representación, defensa, vigilancia y control que les son propias (STC 142/93 y STS/4ª de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015-). En particular, las organizaciones sindicales -como la demandante y las demás adheridas a la demanda- necesitan poder dar cumplimiento a la función que constitucionalmente tienen atribuida (arts. 7 y 28 CE), para lo que les va a resultar imprescindible acceder a determinados datos de los trabajadores a cuya representación y defensa se deben, sin que tal función se limite en todos los casos a sus propios afiliados, pues será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de actuación la que servirá para delimitar el tipo de dato y el alcance del contenido de la información que se precise.

Por consiguiente, estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las

competencias que la ley les confiere siendo este un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD. Parece evidente que si, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esa excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias. Así, a título de ejemplo, recordemos que en la STS/4ª de 24 febrero 2016 (rec. 79/2015) sostuvimos que los delegados de prevención, precisamente atendiendo a la función legalmente asignada, tienen derecho a acceder a los informes y documentos resultantes de la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales realizada por la empresa, puesto que estos informes forman parte del proceso global de evaluación de riesgos laborales, sin perjuicio de las limitaciones derivadas, entre otras materias, de la protección de datos de carácter personal de los trabajadores afectados.

TERCERO.- 1. En el presente caso, la negativa de la empresa parece hallar su justificación en el hecho de que el acuerdo colectivo incluya los datos relativos a la identificación con nombre y apellidos de los trabajadores, lo que nos lleva a valorar la conexión de este dato con la función legítima del cesionario -en los términos del citado art. 11.1 LOPD -.

2. La facultad de recabar datos por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores debe limitarse según un principio de pertinencia y, por consiguiente, ceñirse a aquellas circunstancias personales de los trabajadores que sean necesarias para desarrollar el cometido que tienen atribuido. Parece evidente que haya de rechazarse que tal facultad abarque los datos personales en cualquier circunstancia, puesto que, de no concurrir aquella conexión con la función, sí será necesario el consentimiento expreso de los trabajadores interesados, al desaparecer la excepción del art. 11.2 c) LOPD.

No olvidemos que, en todo caso, el derecho a la obtención de información comporta la correlativa obligación empresarial de cesión de los datos, impuesta legalmente y pormenorizada en este caso a través de los productos de la negociación colectiva. Cabe, por tanto, examinar si el convenio colectivo, y el acuerdo de la CIVEA que queda incorporado al mismo, exceden aquel marco al incluir esos datos de nombre y apellidos de los trabajadores incluidos en la RPT.

3. Con arreglo al art. 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), «Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos».

Se colige del texto del precepto que el contenido de la RPT debe incluir, como mínimo, los elementos que en el mismo se indican, sin que se impida, por tanto, la inclusión de otras circunstancias. En esa línea, el art. 9 del Convenio colectivo que aquí interesa añade, por ejemplo, la de la ubicación. La cláusula convencional remite, además, a la aprobación de un modelo en el seno de la CIVEA. Ésta, a su vez, en el citado Acuerdo de 21 de diciembre de 2000, impone a los centros gestores la obligación de elaborar un informe anual de ocupación que supone la relación individualizada de la totalidad de los puestos de trabajo «con expresión del código del puesto de trabajo de la RPT, apellidos y nombre del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que está adscrito el puesto», siendo tal informe meramente informativo y estableciéndose, asimismo, la obligación de ponerlo a disposición de las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

En suma, la información a facilitar no tiene el carácter público que sí tiene la propia RPT, pues se ciñe al informe que, por parte de la empresa, debe hacer cada año respecto de la ocupación de puestos, lo cual guarda estrecha relación con la función encomendada a las organizaciones sindicales que, como firmantes del convenio tiene encomendada de modo particular en el seno del CIVEA, órgano de carácter consultivo en materia de elaboración y modificación de la RPT.

4. Esta Sala ha considerado innecesaria la obtención de datos personales tales como teléfono o correo electrónico personal del trabajador (STS/4ª de 21 septiembre 2015 -rec. 259/2014 -); y también contraria también al ordenamiento jurídico la comunicación de datos sensibles como la aportación por la empresa de listados con los trabajadores afiliados a un determinado sindicato, sin haber solicitado permiso ni obtener autorización para hacer público dicho dato (STS/4ª de 8 abril 2014 -rec. 19/2013 -).

Pero en este caso, la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupa cada una de las puestos que en la RTP se relaciona no resulta baladí, pues los elementos personales guardan relación con aspectos tales como la formación, titulación, y especialización, siendo también necesarios para delimitar las circunstancias de las vacantes, su cobertura, orden de prioridades, sistemas de sustitución y de promoción, etc.

En suma, parece evidente que el cumplimiento de aquellas funciones de las representaciones sindicales justifica el acceso a tal dato y, por ello, no se produce un acceso indebido a datos personales que contravenga el derecho a la protección de tales datos.

Todo ello no impide afirmar la obligación de los sindicatos de limitar el uso estricto de los datos cedidos por la empresa a la finalidad para la que se considera legítima la cesión, pues lo contrario sí sería susceptible de constituir una lesión del derecho de los trabajadores, además del deber de sigilo que el art. 65 ET impone a los representantes legales de los trabajadores y que se extiende a la representación sindical por mor de la equiparación que a aquellos se hace en el art. 10 LOLS.

CUARTO.- 1. Todo lo dicho nos lleva a la desestimación del recurso, coincidiendo así con la opinión del Ministerio Fiscal, y a confirmar la sentencia recurrida.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.2 LRJS, no procede hacer imposición de condena en costas por tratarse de un conflicto colectivo.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

desestimar el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Dirección General de la Función Pública) contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 21 de diciembre de 2016 (autos 312/2016), con la consiguiente confirmación de la misma. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.