



La consulta plantea si resulta conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la comunicación de los Decretos de incidencias de las nóminas de cada mes a la Sección Sindical en el Ayuntamiento que realiza la consulta. Según señalan, en los citados Decretos figuran incidencias económicas que se producen en las nóminas de los trabajadores tanto laborales como funcionarios. Así, aparecen los nombres, apellidos, puesto y cuantía percibida que pueden referirse a cuestiones tales como gratificaciones por servicios extraordinarios, comisiones de servicio o atribución temporal de funciones.

Con carácter general, la comunicación de datos referida por la consultante constituye una cesión de datos de carácter personal del artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999, que define la misma como *“Toda revelación de datos realizada a persona distinta del interesado”*, y considerando como dato personal *“cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables”* según el art. 3.a) Ley 15/1999.

La cesión o comunicación de datos aparece contemplada en el artículo 11 Ley Orgánica 15/1999 y su apartado 1 determina 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”*. Esta regla de consentimiento sólo se verá exceptuada en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, entre los que cabe destacar el apartado a) que se refiere a aquellos casos en que una norma con rango de Ley de cobertura a la cesión o el previsto en el apartado c) *“cuando el tratamiento responda 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”*. En este caso la comunicación sólo será legítima cuando se limite a la finalidad que lo justifique.

Las cuestiones relativas a la cesión de datos de los empleados, tanto en el sector público como en el privado, a los sindicatos y órganos de representación de los trabajadores ha sido objeto de reiteradas consultas a esta Agencia.



En el ámbito subjetivo de aplicación referido al personal funcionario de una Administración Pública, como resulta ser la Corporación Local que realiza la consulta, el 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, en su artículo 39.1 establece que “Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal”, según proceda.

Por otro lado, en el artículo 40 enumera las funciones atribuidas a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal:

“a) 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.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) 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.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.”

A la vista de la previsión legal que se acaba de citar, la funciones atribuida a las Juntas de Personal el Real Decreto Legislativo 5/2015 pueden 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, salvo que hubieran dado su consentimiento, y ello derivado de que, con carácter general, dicha cesión de datos no está contemplada específicamente el Estatuto Básico del Empleado Público,

Por tanto, con carácter general, estas funciones quedarán plenamente cumplidas por parte de la Corporación que realiza la consulta, mediante la cesión de la información debidamente dissociada, en los términos establecidos en el artículo 3.f) de la Ley 15/1999, de manera que permita a aquéllos conocer las circunstancias relativas a la política de personal sin referenciar la información en un sujeto concreto.



No obstante lo anterior, en el supuesto en que un empleado público haya planteado una queja ante su sección sindical, comité o junta correspondiente, relativa a sus condiciones de trabajo, será posible la cesión del dato específico de dicha persona.

Este es el criterio que, en términos generales, esta Agencia ha venido manteniendo en cuanto a reconocer el derecho de la Junta de Personal de obtener la información solicitada pero únicamente de manera disociada, es decir, sin que la información que se obtenga pueda asociarse a persona identificada o identificable.. Este criterio ha sido ratificado en numerosas sentencias, citando como ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, de 10-12-2012, cuyo Fundamento Quinto señala,

"(...)

Atendiendo a lo expuesto entiende la Sala que partiendo de las competencias que el artículo 40 del EBEP atribuye a las Juntas de Personal, en su apartado 1.a), que señala: "1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos: a) 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", que su apartado e) le atribuye "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", y que la propia apelante reconoce que los planes de autoconcertación se incluyen dentro de los programas de mejora del rendimiento, debe entenderse que sí se ha justificado la finalidad legítima de la pretendida cesión de datos a los efectos del ejercicio de tales funciones, aunque no en la totalidad de los datos solicitados como pasamos a analizar.

Sostiene a continuación la apelante que conforme la redacción del artículo 40 del EBEP, que no atribuye a las Juntas de Personal la función de tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad, y el informe emitido por la Agencia Española de Protección de Datos 343/2009, que entiende que el artículo 23 de la Ley 30/84 EDL 1984/9077 se opone al artículo 40 del EBEP, por lo que en la actualidad no existe base legal alguna para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que perciben los funcionarios por complemento de productividad sin el consentimiento de los mismos, la retribución individualizada solicitada como parte de la información solicitada resultaría inaccesible por los órganos de representación. Añade que los datos solicitados no se ajustan a lo dispuesto en el artículo 4.1 de la LOPD, pues las remuneraciones individualizadas y personalizadas de los



profesionales participantes en el programa no son necesarias para llevar un control sobre la forma de llevar a cabo los programas de mejora de rendimiento, que si lo que se quiere es obtener un mayor rendimiento de lo invertido, basta con conocer las cuantías invertidas con carácter general o por servicios. Concluye que así lo ha señalado la Agencia Española de Protección de Datos, a través de informe 437/2008, donde dice que la función y vigilancia y protección de las condiciones de trabajo atribuidas por la Ley 7/2007 a las Juntas de Personal, puede llevarse a cabo sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los datos referentes al personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo, con la única excepción en que se refiera a un sujeto concreto que haya planteado la queja ante la Junta y respecto a la cesión del dato específico de dicha persona. En el resto de los casos, la función de control quedaría completamente satisfecha mediante la cesión de los datos debidamente disociados, sin que se puedan relacionar con un sujeto concreto

Concluye que es improcedente la cesión de los listados de autoconcertación a la Junta de Personal, sin el consentimiento del interesado, al menos en los términos interesados, los cuales, no deberían incluir aspectos retributivos personalizados, sino inversiones globales, y en cualquier caso siempre con la adecuada disociación de los datos conforme el criterio de la Agencia Española de Protección de Datos.

Pues bien, comparando las funciones encomendadas a la Junta de Personal por el artículo 9 de la Ley 9/1987, donde se concretaba la previsión del artículo 23 de la Ley 30/1984 EDL 1984/9077 , con el artículo 40 del EBEP se desprende que la función atribuida por la normativa anterior a las Juntas de Personal consistentes en tener conocimiento y ser oídos sobre las cantidades que percibe cada funcionario en complemento de productividad, no aparece expresamente recogida en el artículo 40, y que la vigencia del derogado artículo 23 de la Ley 30/84 EDL 1984/9077 no procede porque se opone frontalmente al artículo 40 del EBEP, razón por la que entiende la Sala, de acuerdo con los sostenido por el Letrado de la Junta, en base al informe de la Agencia Española de Protección de Datos, que no existe base legal alguna para que las Juntas de Personal obtengan datos individualizados de las retribuciones que perciben los profesionales que participan en los programas de autoconcertación por tales conceptos, siendo además, que la pretensión del actor en la instancia consistente en obtener el listado nominal y mensual de los profesionales que participan en la autoconcertación, precisando las retribuciones y horas dedicadas a dicha actividad, incumple lo previsto en el citado artículo 4 de la LOPD, pues tal cesión de datos es excesiva a los fines pretendidos, tanto para controlar un posible exceso de horas por parte de los profesionales que pueda repercutir en el rendimiento, como para controlar lo que se invierte en retribuir a los participantes en el programa a los efectos de obtener mayor rendimiento, ya que tal y como señala el Letrado de la Junta, de



conformidad con lo dispuesto en el informe de la Agencia Española de Protección de Datos 437/2008, para llevar a cabo tales funciones no es necesario una cesión masiva de los datos referentes a los profesionales que participan en el programa de autoconcertación, aunque se trate de quince profesionales como sostiene la apelada, en los que se incluya aspectos retributivos personalizados, pudiendo desempeñar la Junta de Personal la alegada función de control con la obtención de los datos disociados, en los términos previsto en el artículo 3 f) de la citada LO 15/1999 EDL 1999/63731 , es decir, sin que se pueda asociar con persona identificada o identificable."

II

Por su parte, en el ámbito subjetivo de aplicación referido al personal laboral de una Administración Pública, la misma únicamente podría entenderse amparada en caso de que se produjera en el ámbito de las funciones desarrolladas por los Delegados de Personal o el Comité de Empresa (según sea uno u otro al órgano de representación de los trabajadores), al encontrarse reconocido por el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa) a acceder a determinados datos de los trabajadores en el ámbito de sus competencias. En caso contrario, será necesario el consentimiento del interesado para proceder a la comunicación de sus datos. De modo que la utilización de los datos por parte de los representantes de los trabajadores debería limitarse a la finalidad de control que a los mismos atribuye el propio Estatuto.

Concretamente, el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, recoge las competencias del Comité de Empresa y dispone en su número 1 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 este artículo.*

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (...)"

Y su número 7 apartado a) 1º atribuye a dicho órgano *"Ejercer una labor: De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas*



ante el empresario y los organismos o tribunales competentes; 2º. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley. 3º. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares. (...)

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades del ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos."

De la norma expuesta podemos concluir, al igual que en el apartado anterior, que existe habilitación legal suficiente para comunicar a la representación legal de los trabajadores los datos necesarios para que puedan ejercer sus funciones, sin necesidad de proceder a una información masiva. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante el Comité de Empresa, será posible la cesión de datos específicos de dicha persona.

En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión de la información debidamente disociada, según el procedimiento definido en el artículo 3 f) de la Ley Orgánica 15/1999, que permita al Comité conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.

Es decir, el criterio mantenido por esta Agencia, determina que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores no permite un suministro masivo de información al Comité de Empresa o a los representantes sindicales, incluyendo relación nominal de trabajadores y elementos configuradores de su relación laboral – como gratificaciones por servicios extraordinarios, comisiones de servicio o atribución temporal de funciones.-; sino que la cesión de datos a los representantes de los trabajadores ha de estar, bien compuesta por datos disociados o bien amparada por el consentimiento de los trabajadores.

En este sentido, entendemos por datos disociados, aquellos que no permiten la identificación de las personas a las que los mismos se refieren, toda vez que en caso contrario se estaría produciendo una cesión o comunicación de los mismos que debería contar con la adecuada legitimación exigida por el artículo 11 de la Ley Orgánica.



A tal efecto, como se ha indicado, debe recordarse que el artículo 5.1 e) del Reglamento de la Ley Orgánica dispone que es dato disociado “aquel que no permite la identificación de un afectado o interesado”.