Ref. de entrada 212883/2018

La consulta plantea si resulta conforme con lo dispuesto en la normativa de protección de datos, la remisión por la Administración de la Junta de Andalucía a la Junta de Personal de los Servicios Periféricos de Andalucía en la provincia consultante, de la documentación denominada ***"listado de efectivos reales*** *del* ***personal funcionario*** *de la Administración General de la Junta de Andalucía en la provincia consultante"*.

De acuerdo con la consulta, la Junta de Personal consultante considera dicha documentación imprescindible para el ejercicio de sus funciones como órgano de representación del personal funcionario dentro de su ámbito territorial, y para el debido cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre -Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (**TREBEP**)-, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical -**LOLS**-.

Según expone la consultante -acompañando documentación que así lo advera-, se ha dirigido a la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, solicitando copia del referido **"listado"**, sin que hasta la fecha haya recibido respuesta a su petición, ni se le haya facilitado la mencionada documentación.

Asimismo, la Junta de Personal consultante se refiere a la Sentencia del Tribunal Supremo -STS-, Sala de lo Social, número 111/2018, de 7 de febrero de 2018, dictada en el recurso de casación 78/2017, cuyo fallo desestima 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).

Según se refiere en la consulta, dicha sentencia, en su Fundamento de Derecho Tercero, punto 4, párrafos 2º y 3º, ha venido a determinar lo siguiente:

"(…) la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupan cada uno de los 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".

I

En el ámbito del sector público, en el que se inscribe la cuestión ahora planteada, esta Agencia se ha pronunciado reiteradamente, pudiendo traerse a colación, entre otros, el **informe de 10 de marzo de 2009**, el **informe de 5 de mayo de 2010,** el **informe de 19 de enero de 2012,** y, más recientemente, el **informe de 13 de octubre de 2017,** emitido -precisamente- a petición de la propia Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, en el que se señalaba lo siguiente:

> *""La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 39.1 establece que "los órganos 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, incluyéndose entre las mismas, no sólo la recepción de información, sino también "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" (artículo 40.1.e.).*
>
> *Por su parte, el artículo 15.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, establece el carácter público de las Relaciones de Puestos de Trabajo, si bien las mismas, no contendrán, a la vista del contenido exigido por el artículo 15.1 b), los datos del personal concreto que ocupe un determinado puesto de trabajo, sino exclusivamente las características de cada uno de los puestos de trabajo existentes en cada Dependencia Administrativa, siendo los datos personales referidos a cada funcionario público, de acceso restringido a éste último, a tenor de lo dispuesto en el artículo 13.5, párrafo segundo de la propia Ley 30/1984.*
>
> *Se hace preciso, en consecuencia, cohonestar las atribuciones conferidas a los Delegados de Personal o a las Juntas de Personal en la Ley 7/2007 con la protección otorgada a los datos de carácter personal, regulada en la Ley Orgánica 15/1999, para la posible cesión de esos datos.*
>
> *Pues bien, a nuestro juicio, 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.*
>
> *En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión a la Junta de Personal de información debidamente disociada, según el procedimiento definido en el artículo 3 f) de la Ley Orgánica 15/1999, que permita a aquélla conocer las*

circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.

En consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, 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, conforme exigen los artículos 11 y 21 de la Ley Orgánica 15/1999."

Por su parte, en caso de que la relación del empleado público con la Administración sea laboral debe traerse igualmente a colación lo indicado por esta Agencia en su ***informe de 5 de mayo de 2010****, en el que se decía lo siguiente:*

"En el caso de cesión de los datos de trabajadores laborales, 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 Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, conforme a la nueva redacción dada al mismo por el apartado Cinco del artículo único de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por el que se modifica el texto refundido 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.

c) (…)

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."

Cualquier cesión de datos de los trabajadores al Comité de Empresa o Delegados de Personal que exceda de las legalmente previstas en el artículo 64.1, 7 y 9 del Estatuto de los Trabajadores deberá contar con el consentimiento del interesado, en este caso de los trabajadores afectados.

A su vez, el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, incluye a los Convenios Colectivos entre las fuentes de la relación laboral que regulan los derechos y obligaciones concernientes a la misma. De ello se deduce que, prevista expresamente en una norma con rango de Convenio Colectivo, la comunicación de datos planteada encontraría cabida en el apartado c) del artículo 11.2 de la Ley Orgánica, que citábamos anteriormente, posibilitando que los datos se comuniquen al Comité de Empresa.

En consecuencia, la misma conclusión que la señalada anteriormente para el caso de que los empleados sean funcionarios, puede establecerse para los empleados con relación laboral, de modo que 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.

Sólo procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos de los trabajadores laborales, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables, salvo que venga así recogido en Convenio Colectivo. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados, conforme exige el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999."

Finalmente, en cuanto a la aplicación de estos criterios a las cesiones de datos a los sindicatos, debe recordarse también lo manifestado por esta Agencia en ***informe de 19 de enero de 2012****, pronunciándose en los siguientes términos:*

"Si la comunicación se efectúa a las secciones sindicales existentes en la empresa, como es el caso, debe tomarse en consideración lo previsto en la

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, cuyo artículo 10.3.1 reconoce a los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, además de las mismas garantías previstas para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, el derecho a "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" y la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto. Por consiguiente, lo señalado anteriormente respecto de los órganos de representación de los trabajadores es igualmente aplicable a las secciones sindicales existentes en la empresa del sindicato consultante."

En consecuencia, en los informes jurídicos parcialmente transcritos, la Agencia ha venido manteniendo que la Ley no ampara una cesión masiva de los datos de los empleados a un sindicato en particular que no ostentara la representación de los trabajadores sobre los que solicita la información.

Sobre estas cuestiones, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional de 9 de febrero de 2005, ha señalado que,

"La Ley 9/1987 de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, como su propio título indica, y expresa su Preámbulo, viene a completar la normativa en cuanto al ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos, aparte de las materias que quedaban recogidas ya en la Ley de Libertad Sindical, y por lo tanto de trascripción innecesaria, refiriéndose la Ley 9/1987 a cuestiones como órganos de representación, determinación de sus condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y su artículo 9 facilita un catálogo de facultades que le reconoce la Ley para ejercer sus funciones que -al igual que el 64 del Estatuto de los Trabajadores- no recoge el conocimiento de la situación profesional individual de los funcionarios. De otra parte, la hoy apelante como mantiene la sentencia de instancia no ha acreditado la necesidad de disponer del pretendido "Listado de ocupación de puestos" para ejercer su función, y no podemos olvidar que cada sentencia ha de dar respuesta a las cuestiones que se suscitan atendiendo las concretas alegaciones y prueba practicadas en autos. A mayor abundamiento, la obtención de datos económicos como pretende choca con una interpretación razonable del art. 9.4.c) que expresamente obliga a facilitar a las Juntas de Personal y los Delegados de personal el conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario por complemento de productividad, expresión que resultaría superflua de existir una obligación tan amplia como la preconizada por la parte."

A su vez, este criterio ha sido ratificado por el ***Tribunal Constitucional en el Auto 29/2008, de 28 de enero****, ha señalado que:*

"En todo caso, como acertadamente fue señalado por las resoluciones judiciales recurridas, dicho precepto ***no incluye en el contenido de dicha facultad el conocimiento de todos los datos de las situaciones***

profesionales de los empleados públicos, esto es, el art. 9 de la Ley 9/1987 no contempla la hipótesis del suministro de una información generalizada e indiscriminada de todos los aspectos relativos a la lista de puestos de trabajo *de un determinado organismo público, ni, mucho menos, de determinados datos que afecten a las situaciones personales e individuales de todos y cada uno de los funcionarios públicos que los ocupen. Como se ha expuesto, la respuesta tanto de la TGSS como de los órganos judiciales ha consistido en denegar la solicitada cesión masiva de datos y en asumir el criterio expresado por la Agencia Española de Protección de Datos en sus informes, según el cual es necesario distinguir entre el análisis y seguimiento de una situación individualizada relativa a un caso concreto, por una parte, y el suministro generalizado e indiscriminado de toda la información contenida en un registro personal, por otra, siendo esto último lo realmente solicitado por el representante sindical.*

En consecuencia, puede afirmarse que, en el presente caso, al denegar la cesión de los datos personales que les fueron solicitados, los poderes públicos han satisfecho la obligación que recae sobre ellos de proceder al tratamiento de los datos personales "contenidos en los ficheros públicos con las debidas garantías."

En consecuencia, esta Agencia se reitera en concluir que no es posible una comunicación masiva a los órganos de representación de los empleados públicos, sean estos funcionarios o laborales, sino que únicamente será posible, en caso de que resulte necesario para el ejercicio de su función de control y por supuesto la legitimación quedaría vinculada a que el sindicato en cuestión ostentara la representación de los trabajadores sobre los que solicita la información.

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.

Por otro lado, en el supuesto objeto de consulta se solicita la relación nominal de los Delegados de Prevención de Riesgos laborales en cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales. En este sentido, por aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, el derecho a participar en la empresa (en este caso, la Administración) en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en el artículo 35 de la Ley.

El artículo 36.1 de la misma Ley establece como competencias y facultades de los Delegados de Prevención, las siguientes,

"1. Son competencias de los Delegados de Prevención:
a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales."

En consecuencia, la función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de riesgos laborales será competencia de los Delegados de Prevención como representación legal de los trabajadores para estas cuestiones, y, por tanto, ***no existe una habilitación legal*** *para la cesión de datos a la que se refiere el artículo 11.2 a) de la Ley Orgánica 15/1999, que ampare la comunicación de datos al sindicato que la plantea, sin contar con el consentimiento de los interesados.""*

II

Como queda expuesto, en el informe transcrito -núm. 184/2017, **de 13 de octubre de 2017-**, emitido a petición de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, esta Agencia reprodujo en su literalidad la fundamentación de hecho y de derecho a la que se refiere el **punto anterior.**

En consecuencia, a los efectos de la consulta de que se trata, es necesario analizar si, con la entrada en vigor y aplicación práctica del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos -**RGPD**-), se impone alguna interpretación diversa, o alguna matización en relación con la tesis reiteradamente mantenida por esta Agencia.

Y, de otra parte, procede analizar la incidencia de la STS, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 2018 -a la que se refiere expresamente la Junta de Personal consultante-, sobre la tesis interpretativa mantenida por la Agencia en relación con la posible existencia de habilitaciones normativas que posibiliten la cesión indiscriminada de información de carácter personal de los trabajadores a las Juntas de Personal.

Pues bien, el nuevo marco normativo aplicable en materia de protección de datos contempla diferentes supuestos que pueden dar lugar al tratamiento de datos de carácter personal.

En concreto, de acuerdo con el **artículo 6** –"Licitud del tratamiento"-, del REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 (RGPD), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, entre otros, dicho tratamiento es lícito y legítimo cuando:

““1. El 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.””

En cuanto al sentido de la expresión “obligación legal” contenida en el artículo **6.1.c) RGPD**, dicha expresión equivale, en la regulación española de protección de datos, a “obligación establecida en una norma con rango de ley”. El art. 53.1 de la Constitución (CE) establece que [l]*os derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.1.a).* El derecho fundamental a la protección de datos personales se contiene en el art. 18.4 CE, y por tanto le es aplicable la necesidad de una ley para limitar el mismo.

En consecuencia, tal y como se expone en los informes de esta Agencia a los que se ha hecho mención -en los que se analizan preceptos legales de **similar contenido-**, de los artículos 40 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 -**TREBEP**- y 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical -**LOLS**-, no se extrae la existencia de la cobertura normativa necesaria en orden a la cesión indiscriminada de los datos de carácter personal de los trabajadores a las Juntas de Personal.

Así, de acuerdo con nuestro reiterado criterio, la función de vigilancia y protección de las condiciones de trabajo, atribuida a las Juntas de Personal por el artículo 40 del **TREBEP** y por el artículo 10.2 de la **LOLS,** puede desarrollarse 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.

En **CONCLUSIÓN**:

- Para el supuesto sometido a consulta, **tampoco** con la aplicación del RGPD esta Agencia extrae la existencia de una norma jurídica con rango de ley formal, susceptible de incardinarse en lo dispuesto en la **letra c)** del **artículo 6.1** del **RGPD**, al entender que dicho tratamiento de los datos **no resulta necesario para el cumplimiento de una obligación legal** que le venga impuesta por ley a las Juntas de Personal. En consecuencia, no queda amparada la posible cesión indiscriminada de los datos personales de los trabajadores afectados en favor de las Juntas de Personal.

En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión a la Junta de Personal de información **debidamente disociada**. De tal modo, cuando dicha información de carácter personal se encuentre sometida previamente a un procedimiento de disociación, no resultará aplicable lo dispuesto en dicho Reglamento -RGPD-, decayendo sus previsiones en relación con la información "anonimizada" objeto de tratamiento.

En este sentido, en el Considerando (26) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, se contiene la interpretación de lo que ha de entenderse por información anonimizada, delimitando claramente dicho concepto del relativo a la *"seudonimización"* de datos, a saber:

"(26) Los principios de la protección de datos deben aplicarse a toda la información relativa a una persona física identificada o identificable. Los datos personales seudonimizados, que cabría atribuir a una persona física mediante la utilización de información adicional, deben considerarse información sobre una persona física identificable. Para determinar si una persona física es identificable, deben tenerse en cuenta todos los medios, como la singularización, que razonablemente pueda utilizar el responsable del tratamiento o cualquier otra persona para identificar directa o indirectamente a la persona física. Para determinar si existe una probabilidad razonable de que se utilicen medios para identificar a una persona física, deben tenerse en cuenta todos los factores objetivos, como los costes y el tiempo necesarios para la identificación, teniendo en cuenta tanto la tecnología disponible en el momento del tratamiento como los avances tecnológicos. Por lo tanto, los principios de protección de datos **no deben aplicarse a la información anónima**, es decir información que no guarda relación con una persona física identificada o identificable, ni a los datos convertidos en anónimos de forma que el interesado no sea identificable, o deje de serlo. En consecuencia, el presente Reglamento no afecta al tratamiento de dicha información anónima, inclusive con fines estadísticos o de investigación."

Contrario sensu, el Considerando (28) del RGPD, interpreta la aplicación efectiva de la normativa de protección de datos a los tratamientos de datos seudonomizados, al disponer que *"La aplicación de la seudonimización a los datos personales puede reducir los riesgos para los interesados afectados y ayudar a los responsables y a los encargados del tratamiento a cumplir sus obligaciones de protección de los datos. Así pues, la introducción explícita de la «seudonimización» en el presente Reglamento no pretende excluir ninguna otra medida relativa a la protección de los datos."*

Atendiendo a lo que acabamos de indicar, para que un procedimiento de **anonimización** pueda ser considerado suficiente a los efectos del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, será necesario que de la aplicación de dicho procedimiento resulte imposible identificar un determinado dato con su sujeto determinado. En este sentido, las disposiciones internacionales reguladoras de la protección de datos de carácter personal vienen a considerar que el afectado no será determinable cuando su identificación exija un esfuerzo desproporcionado que haga imposible, en la práctica, identificar a la persona física titular de los datos personales previamente tratados por el responsable.

Por otra parte, esta Agencia tampoco aprecia que el tratamiento de los datos personales cuya cesión se pretende, resulte necesaria para la satisfacción de intereses legítimos -*ex* ***letra f)*** *del* ***artículo 6.1*** *del* ***RGPD-*** perseguidos por las Juntas de Personal o por un tercero, que deban prevalecer sobre los intereses o los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores afectados, respecto de los que se impone la correspondiente protección jurídica.

En este sentido, los Considerandos del Reglamento General de Protección de Datos aportan ciertos elementos interpretativos en relación con la aplicación de la regla contenida en su artículo 6.1, letra f).

Así, el Considerando (47) recuerda que el interés legítimo de un responsable, de un cesionario o de un tercero, *"puede constituir una base jurídica para el tratamiento, siempre que no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades del interesado, teniendo en cuenta las expectativas razonables de los interesados basadas en su relación con el responsable"*, añadiendo posteriormente que "*en cualquier caso, la existencia de un interés legítimo requeriría una evaluación meticulosa, inclusive si un interesado puede prever de forma razonable, en el momento y en el contexto de la recogida de datos personales, que pueda producirse el tratamiento con tal fin. En particular, los intereses y los derechos fundamentales del interesado podrían prevalecer sobre los intereses del responsable del tratamiento cuando se proceda al tratamiento de los datos personales en circunstancias en las que el interesado no espere razonablemente que se realice un tratamiento ulterior".*

Además, el propio RGPD enumera algunos supuestos que pueden ser tomados en consideración para determinar la aplicabilidad de dicha regla. Así, en primer lugar, se señala que el interés legítimo *"podría darse, por ejemplo, cuando existe una relación pertinente y apropiada entre el interesado y el responsable, como en situaciones en las que el interesado es cliente o está al servicio del responsable"*. Igualmente, en el propio considerando señala que *"el tratamiento de datos de carácter personal estrictamente necesario para la prevención del fraude constituye también un interés legítimo del responsable del tratamiento de que se trate"* y que *"el tratamiento de datos personales con fines de mercadotecnia directa puede considerarse realizado por interés legítimo".*

Por otra parte, el Considerando (48) del RGPD añade que *"los responsables que forman parte de un grupo empresarial o de entidades afiliadas a un organismo central pueden tener un interés legítimo en transmitir datos personales dentro del grupo empresarial para fines administrativos internos, incluido el tratamiento de datos personales de clientes o empleados"*.

Finalmente, incluso con mayor detalle, el Considerando (49) añade un ejemplo más, al señalar que *"constituye un interés legítimo del responsable del tratamiento interesado el tratamiento de datos personales en la medida estrictamente necesaria y proporcionada para garantizar la seguridad de la red y de la información, es decir la capacidad de una red o de un sistema información de resistir, en un nivel determinado de confianza, a acontecimientos accidentales o acciones ilícitas o malintencionadas que comprometan la disponibilidad, autenticidad, integridad y confidencialidad de los datos personales conservados o transmitidos, y la seguridad de los servicios conexos ofrecidos por, o accesibles a través de, estos sistemas y redes, por parte de autoridades públicas, equipos de respuesta a emergencias informáticas (CERT), equipos de respuesta a incidentes de seguridad informática (CSIRT), proveedores de redes y servicios de comunicaciones electrónicas y proveedores de tecnologías y servicios de seguridad. En lo anterior cabría incluir, por ejemplo, impedir el acceso no autorizado a las redes de comunicaciones electrónicas y la distribución malintencionada de códigos, y frenar ataques de «denegación de servicio» y daños a los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas"*.

En **CONCLUSIÓN**:

- El propio RGPD establece los criterios básicos a considerar para detectar intereses legítimos que permitan valorar la aplicación de la regla de equilibrio establecida en el artículo **6.1 f)**. Aplicando dichos criterios al tratamiento de datos con fines de representación sindical, debe concluirse la no concurrencia del citado interés legítimo, en el supuesto objeto de consulta, prevaleciendo los intereses, derechos y libertades fundamentales de los interesados, que requieren la protección de sus datos personales.

III

Finalmente, en el supuesto planteado la Junta de Personal consultante se refiere a la Sentencia del Tribunal Supremo -STS-, Sala de lo Social, número 111/2018, de 7 de febrero de 2018, dictada en el recurso de casación 78/2017, cuyo fallo desestima 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).

Según se refiere en la consulta, dicha sentencia, en su Fundamento de Derecho Tercero, punto 4, párrafos 2º y 3º, ha venido a determinar lo siguiente:

"(…) la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupan cada uno de los 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".

Pues bien, sin que corresponda a esta Agencia hacer valoraciones sobre su contenido, debe considerarse que, si la citada sentencia resulta ser firme, la comunicación deberá producirse **en los términos en que la autoridad judicial considere oportuno**, pudiendo resultar la decisión de la Administración pública u órgano administrativo a quien se solicitara la información, de no facilitarla o facilitarla parcialmente, contraria a lo dispuesto en el artículo 118 de la Constitución, a cuyo tenor *"Es obligado cumplir las sentencias y demás resoluciones firmes de los Jueces y Tribunales, así como prestar la colaboración requerida por éstos en el curso del proceso y en la ejecución de lo resuelto".*

En **CONCLUSIÓN**, según se aprecia, del contenido de dicha STS se desprende lo siguiente:

- La STS -Sala de lo Social- número 111/2018, de 7 de febrero de 2018, dictada en el recurso de casación 78/2017 **no constituye jurisprudencia,** en los términos previstos en el artículo 1.6 del Código Civil, sin que corresponda a esta Agencia Española de Protección de Datos hacer valoraciones sobre su contenido.

  No obstante, la comunicación de los datos personales a los que se refiere dicha STS debe producirse en los términos en que la autoridad judicial considere oportuno, dando así el debido cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 118 de la Constitución Española.

- La citada sentencia se refiere a la interpretación y aplicación del artículo 9 y Disposición Adicional 6 del III del Convenio Colectivo Único del **personal laboral** al servicio de la Administración del Estado, relativos a las “Relaciones de puestos de trabajo”.

- La controversia suscitada gira en torno a la interpretación y aplicación del Acuerdo de la CIVEA de 21 diciembre 2000, 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”.*