



La consulta plantea si conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal (LOPD), y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre (RDLOPD) procede atender la solicitud de un Delegado sindical miembro del Comité Intercentros *“en [la] que se solicita el listado con nombres y apellidos del personal perteneciente al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, con el fin de conocer qué personas ocupan cada plaza de la Relación de Puestos de Trabajo”*.

## I

Comenzaremos delimitando el ámbito en el que se plantea la consulta para después estudiar si procede o no atender el requerimiento formulado. La Ley 23/1982, de 16 de junio del Patrimonio Nacional señala en su artículo 1 que *“El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional se configura como una Entidad de Derecho público, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, orgánicamente dependiente de la Presidencia del Gobierno y excluida de la aplicación de la Ley de Entidades Estatales Autónomas”*. En lo que atañe a su personal, el artículo 10 establece que *“El personal al servicio del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional estará integrado por funcionarios de las diversas administraciones públicas y por trabajadores contratados con arreglo a la legislación laboral”*.

Por su parte, tal y como indica la consulta, al personal laboral resulta de aplicación el Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2013-2018 publicado por Resolución de 9 de diciembre 2013. El Capítulo V versa sobre la Clasificación profesional, estructurado según el artículo 15, y de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en grupos y subgrupos profesionales, especialidades y subespecialidades profesionales, *“y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer la promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema”*. El artículo 16 establece los criterios para determinar la pertenencia a los grupos y subgrupos profesionales, y los artículos 18 y 19 las especialidades profesionales y subespecialidad. Por su parte, el Capítulo VI versa sobre el sistema de provisión de vacantes y promoción. Destacamos, tal y como lo hace el escrito de consulta, el a



rtículo 20, que dispone:

*“1. El CAPN elaborará y publicará la plantilla de puestos de trabajo del personal laboral en cada uno de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.*

*2. En el primer cuatrimestre de cada año de vigencia del presente Convenio, el CAPN comunicará al Comité intercentros todas las plazas vacantes correspondientes a ampliaciones de plantilla o creaciones de nuevos puestos de personal laboral fijo, que deberán ofertarse de acuerdo con el sistema de cobertura de vacantes en el transcurso del ejercicio. De esta manera se configurará la Oferta Pública de Empleo del personal laboral del año correspondiente.*

*3. Trimestralmente el CAPN facilitará al Comité intercentros copia actualizada de la plantilla de puestos de trabajo”.*

Es decir, se prevé la elaboración y publicación de la plantilla de puestos de trabajo, la comunicación al Comité Intercentros de una copia actualizada de la plantilla así como de las plazas vacantes. No prevé, por tanto, expresamente, la remisión de la información interesada. Comité Intercentros que aparece regulado en el art. 104 del convenio colectivo, cuyo apartado 2 establece que *“sus competencias y derechos serán todos los que correspondan a los Comités de Empresa y Delegados de Personal y que trasciendan el interés del ámbito provincial, en concreto, todas las competencias asignadas a los Comités de empresa y Delegados de Personal, en los asuntos que sean de carácter común a todos los centros, permitiendo la unidad de comunicación con la dirección del organismo. En este sentido, actuará de coordinador de la información de interés general y de su traslación a los Comités de empresa y Delegados de Personal”*. Además, el artículo 105 regula los derechos y garantías del Comité intercentros, de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal, ampliando los previstos en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## II

Las cuestiones relativas a la cesión o comunicación de datos de los empleados - ya sean del sector público como del privado - a sindicatos y órganos de representación de los trabajadores ha sido objeto de reiteradas informes de esta Agencia. Sin embargo, la entrada en vigor de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno ha supuesto un hito a tener en cuenta en el tema planteado.

Con anterioridad a la Ley 19/2013, esta Agencia venía concluyendo en el ámbito del sector público que ni la Ley 30/1984 ni la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público amparaban una cesión masiva de la RPT incluyendo nombres y apellidos de todo el personal a los representantes de los trabajadores. Así, en lo que atañe a datos de funcionarios, el informe de



10 de marzo de 2009 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, coherente 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 dissociada, 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.”*

También se mantenía esta tesis cuando la relación del empleado público con la Administración fuera laboral: el informe de esta Agencia de 5 de mayo de 2010 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. (...)*

*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 excediera de las legalmente previstas en el artículo 64.1, 7 y 9 del Estatuto de los Trabajadores debería contar con el consentimiento del interesado, en este caso de los trabajadores afectados.

*A su vez, el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores 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.”*

En este punto debemos destacar que el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores es la norma actualmente vigente, que ha sustituido al mencionado Real Decreto Legislativo 1/1995; ahora bien, sus artículos 3 y 64 son idénticos a los transcritos en el informe indicado.



Finalmente, en cuanto a la aplicación de estos criterios anteriores a la Ley 19/2013 a las cesiones de datos a los representantes sindicales, 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, se entendía que la Ley no amparaba una cesión masiva de los datos de los empleados ni a la representación unitaria ni a la sindical. Sobre estas cuestiones, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional de 9 de febrero de 2005, señaló: *“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 trascrición 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 fue ratificado por el Tribunal Constitucional en el Auto 29/2008, de 28 de enero, en los siguientes términos: *“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.”*

A la vista de todo ello, con anterioridad a la Ley 19/2013 concluíamos 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 resultara necesario para el ejercicio de su función de control, el acceso a los datos referidos a un empleado concreto que hubiera planteado una queja ante la misma.

### III

Ahora bien, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno ha regulado el supuesto de hecho que nos ocupa. Su Capítulo III se refiere al derecho de acceso a la información pública; y en particular el artículo 15 regula la relación de tal derecho con la protección de datos de carácter personal.

El artículo 15.2 señala que *“Con carácter general, 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 que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad*



*pública del órgano”.*

Y esta Agencia entiende que los datos de la relación o catálogo de puestos de trabajo, que consistan únicamente en los datos que deban figurar en dicha relación o catálogo junto con el nombre y apellidos de la persona que ocupa dicho puesto no son más que datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano. Por tanto, son subsumibles el art. 15.2 transcrito y la regla general es favorable a la publicidad, a no ser que en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionales.

Para considerar si existe o no un caso concreto en el que deba prevalecer esta protección de otros derechos, antes de conceder el acceso a la representación unitaria de los trabajadores debería hacerse una notificación individualizada a todos los empleados a los que se refiera la información, otorgándoles un plazo de quince días para que puedan formular alegaciones y oponerse, en su caso, al acceso previsto. Ello de conformidad con el artículo 19.3 de la Ley 19/2013 que dispone: *“Si la información solicitada pudiera afectar a derechos o intereses de terceros, debidamente identificados, se les concederá un plazo de quince días para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas. El solicitante deberá ser informado de esta circunstancia, así como de la suspensión del plazo para dictar resolución hasta que se hayan recibido las alegaciones o haya transcurrido el plazo para su presentación”.*

Existe por tanto un principio general favorable al acceso, o a la publicidad activa en lo que ahora nos afecta. Sin embargo, deberán considerarse las circunstancias del caso concreto, para poder ponderar entre la prevalencia del derecho a la protección de datos o la transparencia en su vertiente de derecho de acceso. Sólo así se podrá valorar, por ejemplo, si la publicación pudiera afectar a su seguridad, como podría tratarse con víctimas de violencia de género o testigos protegidos, o si se tratara de datos de menores de edad, por ejemplo. Para ello, deberá concederse a todos los posibles afectados un plazo de quince días para formular alegaciones. Y de aquellas alegaciones que se reciban, habrán de ponderarse los derechos en cuestión, excluyendo los nombres y apellidos de aquellos que manifiesten un motivo fundado y legítimo relativo a una concreta situación personal que deba prevalecer sobre el derecho de acceso en los términos estudiados.

En este sentido, esta Agencia y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno han adoptado, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Quinta de la referida Ley 19/2013, los dictámenes conjuntos de 23 de marzo y 24 de junio de 2015, referidos a la aplicación de los criterios establecidos en el artículo 15 de la Ley a los datos relacionados con las relaciones de puestos de trabajo y retribuciones de los empleados públicos al servicio de la Administración General del Estado.



Ambos documentos resultan accesibles a través de los sitios web de ambos Organismos. Concretamente, en el caso de la Agencia en las siguientes direcciones:

Tales dictámenes ya indican que los mismos se refieren al ejercicio del derecho de acceso, y no específicamente a la publicidad activa. Pero en el caso de publicidad activa también destacan que ha de tomarse en cuenta el mayor perjuicio que se produce por la generalización en el acceso, lo que lo puede hacer más gravoso aún para los interesados y debiendo considerarse, con mayor razón aún, su derecho a la protección de datos de carácter personal. Es decir, los dictámenes mencionados podría ser considerado como “de máximos” en lo que se refiere a la aplicación a las retribuciones de los empleados públicos de la Ley 19/2013, puesto que se refiere a casos concretos de acceso y no a la publicidad de los datos

Asimismo, destacamos que el dictamen de 23 de marzo de 2015 citado, tiene en cuenta que *“el criterio general debe atemperarse también con la situación particular del empleado público y, en especial con el hecho de que la revelación de su identidad y circunstancias pudiera situarle en una situación de especial riesgo”*, recordando que *“a estos efectos, debe recordarse lo dispuesto en el art. 19.3 de la LTAIBG [Ley 19/2003] y habría de concedérseles un plazo de 15 días para que los afectados realicen las alegaciones que estimen oportunas, o bien optar directamente por la disociación de los datos”*.

El dictamen de 23 de marzo de 2015 también señala en relación a al acceso a *“La RPT de los distintos órganos administrativos así como la identidad de la persona que desempeña un determinado puesto de trabajo”*, lo siguiente: *“En relación con esta segunda cuestión, los Organismos firmantes consideran que la información referida a las RPT de los órganos administrativos o de los Organismos Públicos tiene, con carácter general, la naturaleza de información meramente identificativa relacionada con la organización, funcionamiento o actividad de aquéllos, lo que determina que, en aplicación del apartado 2 del artículo 15 LTIPBG, proceda, como regla general, conceder el acceso solicitado respecto de la misma.*

*A tal efecto, no debe olvidarse que la RPT de un Centro o unidad concreto, debe ser publicada según los artículos 15.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública (“Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas”) y 74 del 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 están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”).*



*No debe olvidarse, además, que las RPT son acordadas por un órgano administrativo, la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) adscrita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, acuerdo que da origen a la correspondiente resolución que no debe ocultarse al interés general.*

*A mayor abundamiento, es importante tener en cuenta que la obligación de publicar la RPT sin identificación de los ocupantes de los puestos ya estaba regulada en normas anteriores a la LTAIBG, por lo que no parece adecuado restringir la información precisamente al amparo de ésta.*

*En este sentido, a juicio de los organismos que suscriben, no hay fundamentos para negar la información sobre la RPT de un determinado órgano o unidad administrativa”.*

*Finalmente, el dictamen recuerda que “en todo caso, a la hora de conceder el acceso habrá de informarse expresamente al interesado de lo dispuesto en el art. 15, núm. 5, de la LTAIBG, esto es, de que la normativa de protección de datos personales será en todo caso de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso”.*

*Y el segundo de los informes mencionados de 24 de junio de 2015 también señala en lo que atañe a la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, que en principio contiene datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, si bien no se facilitará el acceso “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 una información relativa al puesto de trabajo que ocupan”.*

*Téngase en cuenta que no es éste el criterio mantenido para la cesión a los representantes de los trabajadores de la información referida a los empleados en lo que atañe a productividad, gratificaciones especiales, dietas y cualquier otro complemento fuera de la RPT, que excedería de que nos encontramos ante datos meramente identificativos del art. 15 de la Ley 19/2013; el informe de 4 de agosto de 2015, tomando como base los dictámenes conjuntos estudiados, señalaba:*

*“En cuanto a las retribuciones, el dictamen establece los criterios de ponderación entre el interés general derivado de la Ley 19/2013 y el derecho del empleado público a la protección de sus datos de carácter personal, conduciendo dicha ponderación a la diferenciación de cuatro categorías de empleados públicos a las que resultarían de aplicación criterios distintos, en atención al nivel de responsabilidad de las funciones desempeñadas, la*



*vinculación de confianza entre el designante y el empleado y la discrecionalidad en el procedimiento para la designación.*

*Así, se diferencia entre los siguientes colectivos:*

*- Los empleados públicos que fueran titulares de los órganos directivos que no tengan la condición de altos cargos, que “desarrolla una actividad de ejecución esencial en la estructura de la Administración General del Estado, por lo que el conocimiento de su identidad e incluso de su retribución, como gestores directos de la actividad pública, está amparado, en general, por el principio de transparencia con prevalencia sobre la injerencia que ello pudiera producir en su derecho a la protección de datos”.*

*- El personal eventual, que “adquiere la condición de empleado público únicamente como consecuencia de su nombramiento, no teniendo carácter permanente y teniendo su actividad por objeto la realización de funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial”. El dictamen considera que “la actuación del personal eventual aparece directamente relacionada con la del cargo público al que presta sus servicios, de forma que su nombramiento y cese son libres en atención a la relación de confianza que los vincula, si bien “el cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento”, no constituyendo el haber ostentado la condición de personal eventual mérito alguno para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna. Por ello, el conocimiento de las circunstancias que rodean a los empleados eventuales, cuya designación se basa en criterios de confianza y discrecionalidad, puede considerarse coadyuvante a una mejor comprensión de la organización administrativa y del empleo de los fondos públicos, en cuanto de ellos procederá la retribución del empleado”, concluyendo que “el suministro de la información individualizada se hallaría dentro de los límites establecidos por el artículo 15.3 de la LTAIBG y por lo tanto podría facilitarse, con carácter general, a los solicitantes de acceso”.*

*El personal funcionario de libre designación, en que la discrecionalidad en el nombramiento aparece matizada, dado que su cobertura queda únicamente reservada a personal que ostente la condición de funcionario y será preciso para proceder a ese nombramiento la apreciación de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de la función. Se concluye “cabría apreciar en el caso de los funcionarios de libre designación, y siempre atendiendo al nivel del puesto desempeñado, de forma descendente en la escala de la Administración, una mayor relevancia del interés general que justificaría el acceso a la información y que afectaría así a la ponderación impone el artículo 15.3 de la LTAIBG”*

*- Finalmente, respecto de los restantes empleados públicos, que han obtenido un determinado puesto de trabajo a través de los procedimientos*



*establecidos en la legislación reguladora de la función pública, con independencia de quién ostente la titularidad del órgano superior o directivo del que dependan, "la información referente a este personal resultará, con carácter general, de escasa relevancia para el logro de los objetivos que justifican el derecho de acceso a la información pública, de modo que debería considerarse que el objetivo de transparencia resulta insuficiente para limitar el derecho de estos empleados públicos a la protección de sus datos personales. De este modo, en relación con este colectivo, la ponderación establecida en el artículo 15.3 de la LTAIBG operaría, con carácter general, a favor de la denegación de la información".*

*El segundo de los informes mencionados establece algunas aclaraciones en atención a las especiales particularidades del régimen aplicable a los empleados de la Administración General del Estado, que pudieran no ser extrapolables a la consultante.(...)*

*Además, ambos dictámenes ponen de manifiesto la necesidad de que, en caso de comunicarse, o en los términos de la consulta, publicarse, las retribuciones deberían serlo en importe bruto anual, a fin de no revelar ninguna otra información adicional del empleado público.(...)*

*En todo caso, como pone de manifiesto el segundo de los dictámenes "los criterios interpretativos fijados por los dos organismos mencionados han de entenderse de forma suficientemente flexible y genérica en su aplicación a los distintos supuestos concretos que pudieran plantearse, ya que el análisis de las circunstancias concurrentes en el caso es decisivo para la aplicación de los criterios" y concluye que "además, hay que tener en cuenta que la competencia para resolver y evaluar en cada caso concreto corresponde exclusivamente a las Unidades de Información creadas por la LTAIBG o sus equivalentes, pues son las que cuentan con todos los datos y elementos de juicio necesarios para resolver el caso".*

*De todo lo anterior se desprende que el criterio de esta Agencia se ha visto modificado como consecuencia de la entrada en vigor de la citada Ley 19/2013. No obstante, tal alteración no conlleva necesariamente una habilitación para el acceso indiscriminado a la totalidad de la información a la que se refiere la consulta, sino que dicho acceso queda modulado por los criterios que se han indicados, así como por las clarificaciones finales contenidas en los dictámenes conjuntos de esta Agencia y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno. De este modo, habrá de tenerse en cuenta la categorización que se ha llevado a cabo y las especialidades de cada caso concretos (referidas a los posibles riesgos para el interesado por la facilitación de la información) como criterios delimitadores de la información que podrá ser facilitada a los representantes sindicales así como, en este caso, si dicha información es relevante para la finalidad que la justificaría que según la consulta es la renegociación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento".*

AGENCIA  
ESPAÑOLA DE  
PROTECCIÓN  
DE DATOS



Gabinete Jurídico