

Dictamen en relación con la consulta planteada por un Ayuntamiento referente al acceso de representantes sindicales a datos personales de los funcionarios del Ayuntamiento

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos un escrito del alcalde de un Ayuntamiento en el que se solicita el parecer de la Agencia en relación con la legitimidad del acceso por parte de un representante sindical a datos personales de los funcionarios que trabajan en el Ayuntamiento.

Analizadas la petición y la normativa vigente aplicable, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el siguiente dictamen:

I

Mediante escrito del alcalde de un Ayuntamiento se solicita el parecer de la Agencia sobre el acceso por parte de un representante sindical a datos personales de los funcionarios que trabajan en el citado Ayuntamiento. En concreto, se considera que la petición de información podría entrar en contradicción con el régimen de protección de datos de carácter personal de los funcionarios, y se manifiesta no comprender su relación con el ejercicio de las funciones sindicales.

La petición de información por parte del representante sindical se fundamenta en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en los artículos 62, 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 9 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

II

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD), contempla un conjunto de principios que informan el régimen de protección de datos, entre ellos el principio de calidad.

Este dispone que los datos de carácter personal únicamente pueden ser recogidos para ser tratados, así como para someterlos a ese tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido (artículo 4 de la LOPD).

Este principio informador supone que cualquier modificación de la finalidad a la que son originalmente destinados los datos de carácter personal determina que deba aplicarse el régimen previsto en la LOPD para la cesión o comunicación de datos de carácter personal, a fin de respetar los principios de finalidad y consentimiento.

De estas previsiones puede extraerse que la comunicación de datos de carácter personal, sea con el consentimiento previo del afectado o, como excepción, entre otros, habilitada por una norma con rango de ley, está sometida a la finalidad o finalidades para las que se ha legitimado la cesión. En los términos de la consulta planteada, el Ayuntamiento no considera claro para qué finalidad los datos han sido solicitados por el representante sindical, requisito esencial para analizar en todo caso la legitimidad o amparo de una cesión de datos.

La consulta plantea la pertinencia de una cesión o comunicación de datos, que, según dispone el artículo 3.i de la LOPD, es cualquier revelación de datos efectuada a una persona distinta de la interesada. Por lo tanto, el acceso a los datos personales de los funcionarios del Ayuntamiento por parte del representante sindical queda comprendido en el concepto de cesión o comunicación de datos de carácter personal y, por lo tanto, sometido a las previsiones legales establecidas para la cesión de datos. Dado que los órganos de representación son terceros distintos de los

propios trabajadores o Funcionarios, la cesión de datos deberá someterse a las previsiones del régimen general del artículo 11 de la LOPD, que indica lo siguiente:

«1. Los datos de carácter personal objeto de tratamiento únicamente podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionadas con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado.

»2. El consentimiento que exige el apartado anterior no será preciso:

»a) Cuando la cesión está autorizada en una ley. [...]»

Así pues, la LOPD establece determinadas excepciones a la regla general, entre ellas la legitimidad de las cesiones que están previstas por una norma con rango de ley, en cuyo caso no será necesario el consentimiento de los interesados.

En consecuencia, deberá analizarse el marco normativo que regula el derecho de acceso a la información por parte de los representantes de los trabajadores, a fin de determinar la legalidad de la comunicación de datos planteada en la consulta. Si, por otra parte, se tratara de una petición de datos de carácter personal cuya comunicación no se encontrara expresamente habilitada por una norma con rango de ley ni por ninguna otra excepción del artículo 11 de la LOPD, sería necesario el consentimiento previo de los afectados.

III

En cuanto al análisis del marco jurídico aplicable al caso que se plantea, deberán considerarse las previsiones del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento (en lo sucesivo, el Acuerdo), que es citado expresamente en la solicitud de acceso a los datos personales por parte del representante sindical. Así, el artículo 1, que establece la prelación normativa, determina que las normas del Acuerdo regulan las condiciones de trabajo del personal funcionario que presta servicios para el Ayuntamiento, y, en relación con todo aquello no contemplado, previsto ni resuelto en este Acuerdo, serán de aplicación las disposiciones legales que dicte el Estado o la comunidad autónoma respecto a sus competencias y a los reglamentos de funcionamiento de los distintos colectivos cuando hayan sido elaborados válidamente entre la corporación y la representación legal de los trabajadores.

El artículo 9 del Acuerdo establece que los delegados de personal tendrán, además de las competencias contempladas en la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, y de aquellas otras que de forma expresa se mencionan en el Acuerdo, la competencia, entre otras, de «recibir información de todos los asuntos del personal». No obstante, esta formulación debe concretarse, tal y como se desprende del artículo 1 del Acuerdo, con lo previsto en las correspondientes normas legales a cuyo amparo se ha dictado el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento.

Así pues, dada la remisión que formula el propio Acuerdo, cabe señalar que la normativa reguladora de los derechos de información de los representantes de los trabajadores y los funcionarios se encuentra, entre otros, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), y en la Ley 9/1987, de 12 de junio, ya citada.

Efectivamente, tal y como se recuerda en el escrito de solicitud de la información del representante sindical en este caso, el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 64 y 65, establece las competencias de los representantes de los trabajadores y concreta la información que estos deben recibir a fin de ejercer las labores de vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral. En concreto, en el artículo 8.3.a establece que debe entregarse a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, con algunas excepciones, con la finalidad de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente.

El acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la copia básica de los contratos y, consiguientemente, a determinados datos personales de los trabajadores, se establece a efectos de que estos puedan ejercer la competencia de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral aplicable por parte del empresario y para con los trabajadores, para cuya labor el legislador ha considerado necesario el acceso a determinados datos de carácter personal. Estos derechos de información de los representantes de los trabajadores se extienden a los delegados sindicales en virtud del artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Efectivamente, el marco legal aplicable atribuye a los representantes de los trabajadores determinadas funciones para cuyo ejercicio les corresponde un derecho de información. No obstante, este derecho, en la medida que constituye una excepción al ejercicio del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y a la regla general del consentimiento previo del titular, no puede ser interpretado de forma extensiva y sin una base legal expresa. Será necesario determinar, por tanto, si existe esa base legal expresa para habilitar la comunicación de datos que solicita el representante sindical en el caso que se examina.

IV

En concreto, el representante sindical solicita que le sea entregada una relación nominal, por meses, departamento, puesto de trabajo que ocupa y grupo al que pertenece, de las horas extras y nocturnidades realizadas, durante todo el año 2006, por los funcionarios del Ayuntamiento, no siendo necesario reflejar las cantidades económicas individuales, pero sí las del departamento y área, así como la relación de las cantidades percibidas por los funcionarios en concepto de complemento de productividad.

En primer lugar, en cuanto a las horas extras y nocturnidades, el artículo 14 del Acuerdo establece que «los representantes del personal serán informados de las gratificaciones por servicios extraordinarios a los empleados públicos de la corporación».

Entre estas gratificaciones se encuentran las horas extraordinarias y las horas nocturnas, cuyas características se describen en este artículo, sin especificar ninguna otra consideración en cuanto a la forma de dar dicha información. El Acuerdo hace referencia a una comunicación de información genérica, sin que se especifique que esta información debe estar vinculada a personas concretas, es decir, no se concreta en las previsiones del Acuerdo que la información relativa a las horas extras y las horas nocturnas deba darse vinculada a los funcionarios.

Con arreglo a las previsiones legales que habilitan las funciones y competencias del representante sindical detalladas anteriormente en este informe, se considera en este caso concreto que, según la LOPD, estas previsiones no especifican con carácter general que deba procederse a la cesión de los datos de los funcionarios públicos que hacen referencia a horas extraordinarias y horas nocturnas. Por otra parte, el representante sindical no ha acreditado la necesidad de obtener nominalmente estos datos a fin de poder realizar las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral aplicable por parte del empresario. En consecuencia, las funciones a realizar por el representante sindical, en principio, deben desarrollarse sin la necesidad de proceder a una cesión total y completa de estos datos, con la excepción de que los trabajadores hubieran dado su consentimiento, y ello derivado del hecho de que, con carácter general, esta cesión de datos no está contemplada específicamente, tal y como solicita el representante sindical, ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Por lo tanto, en este caso la comunicación de datos de carácter personal por parte del Ayuntamiento, siguiendo el régimen aplicable del artículo 11 de la LOPD, dado que no está prevista por una norma con rango de ley, en el caso de que no conste el consentimiento de los interesados, podría realizarse mediante la cesión al representante sindical de la información debidamente dissociada, de conformidad con el procedimiento definido en el artículo 3.f de la LOPD, que supondría un tratamiento de datos personales de forma que la información obtenida no podría asociarse a una persona identificada o identificable. En caso de que la información no

pueda disociarse, es decir, desvincularse del funcionario al que hace referencia, y atendiendo a la finalidad para la que han sido solicitados los datos, sería necesario contar con el consentimiento de los interesados, a partir de lo dispuesto en el régimen general del artículo 11 de la LOPD, ya que no existe previsión en una norma con rango legal que habilite la comunicación de datos excluyendo el consentimiento de la persona afectada.

Realizadas estas valoraciones, en cuanto a la periodicidad con que la información solicitada debería ponerse a disposición del representante sindical, la normativa laboral aplicable al caso concreto no contiene una previsión específica respecto a la frecuencia de su entrega. Por otra parte, desde el ámbito de aplicación del régimen de comunicación de datos de carácter personal, no existe ningún impedimento para que la información se entregue mensualmente o bien en periodos superiores. En cualquier caso, deberá atenderse al principio de proporcionalidad y valorar conjuntamente las necesidades de los representantes de los trabajadores para el ejercicio de las funciones y competencias que tienen atribuidas, y las necesidades organizativas del ente local en cuestión.

En segundo lugar, en cuanto al complemento de productividad, tanto la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, como la Ley 9/1987, de 12 de julio, anteriormente mencionada, disponen que los representantes sindicales tendrán la facultad para conocer las cantidades percibidas por cada funcionario como complemento de productividad.

En concreto, el artículo 9 de la Ley 9/1987 determina que las juntas de personal y los delegados de personal (órganos específicos de representación de los funcionarios públicos, según dispone el artículo 4 de la misma ley) tienen determinadas facultades, entre ellas las siguientes:

«4. Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:

»[...]»

»c) Cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad.»

El marco normativo aplicable contempla, para el cumplimiento de las finalidades legítimas de los representantes de los trabajadores, una comunicación de la información relativa al complemento de productividad vinculada a cada funcionario. Por lo tanto, la cesión de los datos personales que hacen referencia, en concreto, al complemento de productividad por parte del Ayuntamiento a los representantes sindicales está habilitada por la excepción prevista en el artículo 11.2.a de la LOPD, según la cual el consentimiento del afectado para realizar la cesión queda excepcionado cuando existe una ley o norma con rango de ley que la habilita.

Con arreglo a las consideraciones realizadas hasta ahora en relación con la consulta planteada por el Ayuntamiento, se adoptan las siguientes

Conclusiones

Que el acceso a información relativa a los funcionarios del Ayuntamiento que contenga datos de carácter personal por parte del representante sindical se entiende cesión o comunicación de datos en los términos establecidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y, por lo tanto, sometida al régimen que expresamente dispone esta ley en su artículo 11.

Que la comunicación de datos de carácter personal, sea con el consentimiento previo del afectado o, como excepción, habilitada por una norma con rango de ley, está sometida en todo caso a la finalidad o finalidades legítimas para las que el marco jurídico aplicable haya previsto la comunicación.