

Dictamen en relación con la consulta planteada por una Universidad relativa al envío de información de los empleados, de tipo económico, que se puede entregar a los órganos de representación sindical.

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos un escrito de una universidad catalana (en adelante, la Universidad), en el que se plantea si un supuesto de comunicación de datos de los empleados de la Universidad a los órganos de representación sindical se ajusta a la normativa de protección de datos de carácter personal.

Concretamente, se solicita la opinión de la Agencia sobre si la entrega con carácter periódico, que realizaba la Universidad a los órganos de representación sindical, de una relación del personal de administración y servicios y del personal docente e investigador, con los conceptos retributivos que perciben correspondientes a la nómina de un mes, excluyendo los datos bancarios del empleado y los de retenciones judiciales, se ajusta a la normativa que se menciona.

Analizadas la petición, que no se acompaña de ninguna otra documentación, y la normativa vigente aplicable, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el dictamen siguiente:

I

[...]

II

La consulta de la Universidad se refiere a una práctica que, según se menciona en el escrito presentado, llevaba a cabo la Universidad, consistente en la comunicación, con carácter periódico, de información personal de los empleados a los órganos de representación sindical.

Concretamente, se facilitaba una relación del personal de administración y servicios (PAS) y del personal investigador y docente (PDI) «con los conceptos retributivos que perciben correspondientes a la nómina de un mes [...]. En esta relación no constaban ni los datos bancarios del empleado, ni las retenciones judiciales, en su caso, practicadas.» Se consulta, pues, qué información de tipo económico se puede entregar a los órganos de representación sindical, teniendo en cuenta la implementación de la normativa de protección de datos.

De entrada, es evidente que la información personal a la que se refiere la consulta, y concretamente los datos de carácter personal de los empleados, se encuentran protegidos por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD), así como por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD (en adelante, RLOPD), ya que la LOPD define los datos de carácter personal como cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables (artículo 3.a)).

Todos aquellos datos de los empleados, sean de tipo identificativo, formativo o profesional, o más concretamente, los de tipo económico, como se especifica en la consulta, de los que dispone la Universidad, que identifican y se refieren directamente a los empleados, así como aquellos datos que puedan referirse más específicamente

al puesto de trabajo que ocupan, pero que se asocian o se vinculan a un empleado concreto, y por tanto, lo identifican, son datos de carácter personal y quedan protegidos por los principios y garantías que establece la LOPD.

La Universidad dispone de determinados datos personales de sus empleados, sean personal de administración y servicios (PAS) o personal investigador y docente (PDI), en base a la vinculación profesional que se establece entre ambas partes. Desde la perspectiva de la protección de datos de carácter personal, hay que tener en cuenta que tanto la obtención inicial de los datos por parte de la Universidad, como cualquier uso que se haga de ellos posteriormente, como puede ser la comunicación de los datos a terceros, constituye un «tratamiento de datos de carácter personal», en atención a lo que dispone el artículo 3.c) de la LOPD, según el cual es tratamiento el conjunto de operaciones y procedimientos técnicos de carácter automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, bloqueo y cancelación, así como las cesiones de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias.

También hay que subrayar, como punto de partida, que la normativa citada en la consulta, es decir, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, entre otras, otorga a los representantes de los trabajadores unas funciones derivadas de su naturaleza de órganos de participación de los trabajadores, y por ello la normativa puede establecer que, necesariamente, los representantes de los trabajadores dispongan de determinada información, para llevar a cabo las funciones que les son propias. En la medida en que dicha información haga identificadas o identificables a personas físicas, deberemos aplicar los principios y obligaciones de la LOPD.

En el caso que nos ocupa, la Universidad, en tanto que responsable del tratamiento de los datos personales de sus empleados, a efectos de lo que dispone el artículo 3.d) de la LOPD («es responsable del fichero o tratamiento de datos la persona física o jurídica, de naturaleza pública o privada, u órgano administrativo, que decida sobre la finalidad, contenido y uso del tratamiento»), plantea una comunicación o cesión de datos personales a los órganos de representación sindical.

La cesión de datos de carácter personal tiene un régimen específico en la LOPD, configurado en el artículo 11. El apartado 1 de dicho artículo establece 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.»

El artículo 11.2 contempla, entre otras excepciones a esta regla general que hace necesario el consentimiento, la legitimidad de las cesiones que estén amparadas por una norma con rango de ley.

Por lo tanto, es necesario analizar cuál es el marco normativo que regula el ámbito que nos ocupa, para determinar la legalidad y el amparo de la cesión, a los órganos de representación sindical, de la información personal de tipo económico que se cita en la consulta. Como se desprende del artículo 11 citado, podemos avanzar que, cuando nos encontramos ante una comunicación de datos de carácter personal que no está expresamente habilitada por una norma con rango de ley ni en ninguna otra excepción del artículo 11 de la LOPD, resulta necesario contar con el consentimiento previo del afectado.

III

En el propio escrito de la Universidad se menciona que la información en cuestión se facilitaba en interpretación de lo que se establece en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

En este sentido, cabe mencionar que esta Agencia ha analizado la aplicación de la normativa laboral en el ámbito de una universidad pública, a efectos de las posibles comunicaciones de datos de los empleados, entre otras cuestiones, en el Dictamen 14/2009, al que nos remitimos con carácter general.

En el caso que ahora nos ocupa, y tal como también se mencionaba en el Dictamen 14/2009 citado, hay que tener presente que las universidades disponen de personal docente e investigador (PDI), y también de personal de administración y servicios (PAS). Tanto un colectivo como el otro pueden estar formados por personal funcionario, y también por personal laboral, de acuerdo con lo que dispone la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que contiene estipulaciones generales respecto al profesorado de los cuerpos docentes universitarios (artículos 56 y siguientes) y el PAS de las universidades públicas (artículos 73 y siguientes) y, en el ámbito de Cataluña, la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña (artículo 29).

Por consiguiente, a efectos de delimitar los posibles supuestos de cesión de datos de tipo económico de los empleados de la Universidad, a tenor de lo que dispone el artículo 11 de la LOPD, concretamente, sobre conceptos retributivos, deberemos tener en cuenta las estipulaciones normativas en relación con estos dos colectivos profesionales. La normativa aplicable al personal funcionario y al personal contratado laboral de la Universidad que formula la consulta es diferente, y aunque se puedan establecer similitudes en relación con el derecho a información diversa que pueden tener los representantes legales de los trabajadores en uno y otro caso, será necesario que la Universidad tenga en cuenta la normativa específica aplicable, a fin de analizar la legitimidad o el amparo legal de la cesión, en cada caso.

IV

Respecto al personal funcionario, ya sea PDI o PAS, hay que tener en cuenta principalmente lo que dispone la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que se aplica al personal funcionario y, en lo que sea procedente, al personal laboral al servicio, entre otros, de las universidades públicas (artículo 2.1), así como las disposiciones de la demás normativa que resulte aplicable.

Según el artículo 15 del EBEP, los empleados públicos tienen, entre otros, el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la huelga y al planteamiento de conflictos colectivos. En relación con estos derechos, es evidente que las organizaciones sindicales tienen atribuida una función de representación de los trabajadores y de garantía del ejercicio de sus derechos, en los términos especificados por el EBEP y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, citada en la consulta.

En cuanto a los diferentes tipos de retribuciones que perciben los funcionarios, los artículos 22 y siguientes del EBEP describen los conceptos retributivos de los funcionarios, que se clasifican en retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias. Las retribuciones complementarias se concretan por las correspondientes leyes de cada Administración pública (artículo 24 del EBEP).

Respecto a la comunidad universitaria, la Ley 1/2003, de Universidades de Cataluña, contiene varias estipulaciones en cuanto al régimen retributivo, y remite al Decreto Legislativo 1/1997 (artículos 73 y siguientes). Si tenemos en cuenta lo que dispone el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, que aprueba la refundición en un texto único de preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, que se aplica al personal de las universidades, aunque respetando la autonomía universitaria, según su artículo 2.2.b), las retribuciones básicas comprenden el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias, y son retribuciones complementarias el complemento de destino, el complemento específico y el complemento de productividad, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios (artículos 102 y 103). Éstos podrían ser, en principio, los principales conceptos retributivos a los que se estaría refiriendo la consulta, aunque, como veremos, no se puede descartar que haya otros.

- En cuanto a las retribuciones básicas, tenemos que hacer las consideraciones siguientes:

De entrada, debemos decir que hay determinadas informaciones de tipo económico, relacionadas con un puesto de trabajo concreto al que pueden optar miembros del personal funcionario de la Universidad, a través de los mecanismos establecidos legalmente, que pueden ser de conocimiento general y, por tanto, también de los representantes sindicales. Ciertamente, el proceso de selección y nombramiento de los funcionarios públicos se encuentra sujeto, entre otros, al principio de publicidad. Esto se desprende del propio EBEP, en el cual, en relación con el acceso a puestos de trabajo públicos, se menciona este principio. Respecto a la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera, el artículo 78 del EBEP menciona que es necesario proveer los puestos de trabajo mediante procedimientos basados, entre otros, en el principio de publicidad. En relación con esta cuestión, el artículo 64 del Decreto Legislativo 1/1997 citado establece, en relación con la provisión de puestos de trabajo, que las convocatorias, tanto las de concurso como las de libre designación, deben publicarse en el DOGC y tienen que incluir, en todo caso, la denominación, el nivel y la localización del puesto al que se opta, entre otras cosas, y se prevé que las resoluciones de las convocatorias, tanto las de concurso de méritos como las de libre designación, se publiquen en el DOGC. En definitiva, se prevé dar publicidad a los candidatos seleccionados que serán nombrados como funcionarios; cuestión que es aplicable al colectivo de los funcionarios que trabajan en una universidad pública, con las particularidades que pueda establecer la normativa.

Por consiguiente, con carácter general, una vez realizado el procedimiento de selección del personal funcionario, los datos identificativos, como el nombre y los apellidos y el puesto de trabajo que se ocupa, serán datos de conocimiento público y general, por exigencia del principio de publicidad. Así pues, se podrían deducir algunas características esenciales de una plaza convocada y asignada a una persona concreta, como el nivel y el grupo al que pertenece y, por tanto, la retribución básica correspondiente al sueldo que percibirá la persona que haya ganado un concurso público. La cantidad a percibir como sueldo podría ser conocida, debido a este principio de publicidad que informa los procesos de selección de personal en las universidades públicas, y más aún si tenemos en cuenta que los presupuestos de las universidades catalanas son públicos, y que las disposiciones relativas a retribuciones del personal que se prevén en las leyes de presupuestos, concretamente, en la Ley 15/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat de Cataluña para 2009, se aplican a todo el personal al servicio de las universidades públicas catalanas. El artículo 22.g) de dicha ley establece que las disposiciones incluidas en materia de retribuciones del personal se aplican al personal al servicio de las universidades

públicas catalanas, y el artículo 24 especifica la cantidad a percibir por los funcionarios en 2009, en función del grupo y el nivel a los que pertenezcan.

En cuanto a los trienios, en cambio, si bien la cantidad a percibir en función del grupo al que se pertenece es pública, y está prevista en la Ley 15/2008 citada, la cantidad concreta que debe percibir cada funcionario no es de conocimiento general de forma directa, ya que sería necesario conocer la antigüedad de éste para deducir qué cantidad exacta tiene que percibir. La misma consideración se puede hacer respecto a la cantidad que tiene que percibir cada funcionario en concepto de pagas extraordinarias, que según el artículo 102.c) del Decreto Legislativo 1/1997 tiene un importe de una mensualidad más los trienios.

De este modo, vemos que la normativa ha establecido que algunas retribuciones básicas que perciben los funcionarios en función del grupo al que pertenece el puesto ocupado, concretamente, en el ámbito universitario, sean de público conocimiento, de forma exacta en el caso del sueldo. En cualquier caso, en el momento en que un funcionario accede a una determinada plaza, habrá cierta información de tipo económico asociada a aquella plaza que puede ser de conocimiento público.

- En cuanto a las retribuciones complementarias, el Decreto Legislativo 1/1997, en el artículo 103.1, especifica su contenido:

«Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se ocupa. Dicho complemento figurará en las relaciones de puestos de trabajo y será igual para todos los puestos comprendidos dentro de un mismo nivel.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo [...]. Dicho complemento figurará en la relación de puestos de trabajo; solamente podrá atribuirse un complemento específico a cada puesto de trabajo, pero la cantidad correspondiente podrá variar en función de dichos factores.

c) El complemento de productividad, cuya finalidad será retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. La cuantía global se fijará para cada programa y órgano administrativo mediante un porcentaje sobre los costos totales de personal, que será determinado en la Ley de presupuestos. La Ley de presupuestos establecerá, asimismo, los criterios para la distribución de este complemento. [...] Las cantidades que perciba cada funcionario por dicho concepto serán de conocimiento público para los demás funcionarios del departamento u organismo interesado, así como para los representantes sindicales. Reglamentariamente, cada año, de conformidad con la Ley de presupuestos, se establecerán los criterios técnicos de valoración de los factores que determinen la distribución, así como las fórmulas de participación de los representantes del personal implicado.

d) Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en el derecho de percibir las horas extraordinarias no podrán superar habitualmente el límite establecido por reglamento.»

Podemos deducir que, en lo que se refiere a estas retribuciones, la normativa ha previsto específicamente, en el caso del complemento de productividad, que dicho complemento tiene que ser conocido por los representantes sindicales, de una manera directamente vinculada a cada empleado. Se contempla que las cantidades que percibe cada funcionario por este concepto tienen que ser conocidas por los representantes sindicales.

El artículo 40.1.a) del EBEP establece que las juntas y los delegados de personal tienen que recibir información sobre «la evolución de las retribuciones», de forma genérica, y no atribuye a estos órganos la función específica consistente en tener

conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad, como sí se reconocía en el artículo 9.4.c) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula los órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, y como también se contemplaba en el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 3 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Los dos artículos citados han sido derogados por la disposición derogatoria única del EBEP.

Sin embargo, la disposición final cuarta del propio EBEP prevé que lo que se establece en los capítulos II y III (este último relativo a los derechos retributivos de los funcionarios) del Título III del EBEP producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este estatuto. En cualquier caso, en el ámbito de Cataluña hay que considerar vigente, a los efectos que ahora nos ocupan, el contenido del artículo 103 del Decreto Legislativo 1/1997 comentado. Se recuerda que la propia Ley 15/2008 de Presupuestos citada remite a lo establecido en el artículo 103 del Decreto Legislativo 1/1997, en cuanto a los complementos específicos (artículo 24).

En cambio, en cuanto a los demás complementos específicos (complemento de destino, complemento específico y gratificaciones por servicios extraordinarios), la normativa no reconoce expresamente el derecho de acceso a esta información identificando a los funcionarios.

Hay que tener en cuenta que la relación de puestos de trabajo (RPT) da información sobre las retribuciones complementarias asignadas a los diferentes puestos de trabajo.

El EBEP otorga carácter público a la relación de puestos de trabajo, concretamente, establece en el artículo 74 que:

«Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.»

Ahora bien, las RPT se refieren a los puestos de trabajo existentes en una Administración, en este caso, en una universidad pública, y dan información sobre conceptos retributivos, sean básicos o complementarios, en su caso, asociada a los puestos de trabajo, y no sobre las personas que los ocupan en cada momento. Sin embargo, hay que considerar que la RPT puede dar, también, información relativa a los conceptos retributivos, de forma indirecta, respecto al empleado concreto que ocupa un puesto de trabajo.

Así pues, en el momento en que un funcionario accede a una plaza concreta, se podrá conocer, con carácter general y, por tanto, también por parte de los representantes sindicales, determinada información que va asociada a aquella plaza que se ha concedido a un funcionario concreto, pero esto no implica que se pueda conocer, con carácter general, el conjunto de todos y cada uno de los conceptos retributivos que puede percibir. Como hemos visto, en relación con los diferentes conceptos retributivos básicos y complementarios, se contempla en ciertos casos un conocimiento general, y en otros, incluso una comunicación específica a los representantes sindicales. Fuera de estos supuestos, la comunicación del conjunto de conceptos retributivos, en los términos planteados en la consulta, no está expresamente contemplada por la normativa citada.

V

Como hemos visto, habrá cierta información asociada a una plaza que ha sido objeto de concurso, y que ha sido adjudicada a determinada persona, que puede ser conocida, con carácter general, por terceros y, por tanto, lógicamente, por los órganos de representación sindical con presencia en la Universidad. También hemos visto que existen estipulaciones específicas respecto a algunos complementos retributivos, según las cuales éstos tienen que ser conocidos por los representantes sindicales de los trabajadores.

Aún así, debemos tener en cuenta que la consulta se plantea en relación con la posibilidad de entregar a los órganos de representación sindical una relación del PDI y del PAS «con los conceptos retributivos que perciben correspondientes a la nómina de un mes». Parece ser, pues, que con excepción de los datos bancarios y los de retenciones judiciales, de haberlas, la práctica consistía en comunicar el conjunto o la totalidad de los conceptos retributivos percibidos por el conjunto de los empleados.

Esta comunicación de datos, en los términos planteados, va más allá del conocimiento público que la normativa establece para determinados datos de tipo económico asociados a los puestos de trabajo; informaciones que se pueden asociar a las personas funcionarias que ganan en concurso público determinada plaza.

Dicho de otro modo, de la estipulación de dar conocimiento público a determinada información económica asociada a los puestos de trabajo, no se desprende la posibilidad que parece plantearse en la consulta de la Universidad, de enviar de forma periódica a los órganos de representación sindical la relación de empleados (PDI y PAS), identificados, junto con la información sobre los diferentes conceptos retributivos que éstos perciben y que se encuentran detallados en la nómina de un mes.

La Universidad tendrá que examinar, en lo que se refiere a su personal PDI o PAS funcionario, y en concreto, a los diferentes conceptos retributivos, si la normativa aplicable contempla la cesión, en relación con alguno de estos conceptos, a favor de los órganos de representación sindical. Si no es así, será necesario, por aplicación del régimen general de la LOPD, contar con el consentimiento de los empleados.

Además, debemos tener en cuenta otra consideración. En materia de protección de datos personales, hay un principio fundamental, que es el principio de calidad de los datos, establecido en el artículo 4 de la LOPD. Según este principio, los datos de carácter personal sólo se pueden recoger y tratar 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.

La consulta de la Universidad se refiere, como ha quedado dicho, a la comunicación de datos económicos, concretamente, de los «conceptos retributivos», de forma genérica. No se especifica qué complementos o conceptos retributivos, en concreto, están contenidos en la nómina correspondiente, y puede deducirse que el envío o la comunicación de datos a los órganos de representación sindical se hace respecto a todos los conceptos retributivos que se puedan prever. La propia consulta añade que se preveía excluir los datos bancarios del empleado y las retenciones judiciales, de haberlas, de modo que se puede deducir que el resto de la información personal objeto de consulta sí era objeto de envío periódico y general a los órganos de representación sindical.

Por la información de que se dispone, no se puede descartar que se incluyan otros conceptos retributivos en las nóminas del personal de la Universidad, más allá de los

ya citados, en relación, por ejemplo, con los cargos académicos o por responsabilidades de gestión que se llevan a cabo en el seno de la Universidad, o relativos a méritos docentes o de investigación, los cuales no se descarta que puedan quedar reflejados en la correspondiente nómina. Si tenemos en cuenta lo que dispone la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña, vemos que se pueden prever retribuciones adicionales; concretamente, el artículo 90 de dicha ley dispone que el consejo social tiene la función, entre otras, de acordar, en su caso, dentro de los límites que fije el Gobierno de la Generalitat, y a propuesta del consejo de gobierno de la Universidad, la asignación singular e individual de retribuciones adicionales por méritos docentes, de investigación y de gestión al personal docente e investigador funcionario y contratado (en lo que se refiere a la Universidad, la posibilidad de establecer otras retribuciones se contempla en el Decreto por el que se aprueba su Estatuto).

Por consiguiente, de acuerdo con el régimen de comunicación de datos personales del artículo 11 de la LOPD, será necesaria una estipulación legal que autorice la comunicación o, obviamente, se deberá contar con el consentimiento del empleado o empleada. Este consentimiento daría lugar, por ejemplo, a que fuera legítima la comunicación de datos de tipo económico de un empleado concreto o de varios empleados cuando son los propios empleados los que solicitan a los órganos de representación sindical presentes en la Universidad su participación en un caso concreto. Ahora bien, tenemos que distinguir estos casos en los que se cuenta con el consentimiento del titular o los titulares de la información, lo que legitima la cesión de datos, de lo que sería un envío habitual o generalizado de los datos económicos de los empleados de la Universidad, sin el consentimiento de éstos.

Visto que la normativa aplicable no contempla expresamente que los órganos de representación sindical deban conocer, en los términos que se plantean en la consulta, el conjunto de los conceptos retributivos que perciben los empleados, correspondientes a la nómina de un mes, se puede considerar que desde la perspectiva de la protección de datos personales queda excluida la posibilidad de enviar de forma periódica una relación del PAS y del PDI con la información relativa a todos los conceptos retributivos que percibe cada empleado en la nómina, a falta de cualquier otra norma de rango legal que pueda autorizarlo.

VI

En cuanto a los empleados sometidos al derecho laboral, sean del colectivo PDI sean del colectivo PAS de la Universidad que formula la consulta, y a la posible comunicación de información de tipo económico a favor de los órganos de representación sindical, hay que remitirse, como apunta el escrito de consulta, a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores (ET) citado, así como a las disposiciones de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), que se refieren, con carácter general, al ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, y a los derechos de las organizaciones sindicales en el ejercicio de dicha libertad sindical.

Según el artículo 2.2 de la LOLS, las organizaciones sindicales tienen derecho, entre otros, al ejercicio de la actividad sindical, que comprende, en cualquier caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, en los términos establecidos en las normas correspondientes.

La normativa citada contempla un supuesto en el que de forma explícita se establece el acceso a determinados datos por parte de los representantes de los trabajadores sometidos al derecho laboral. Concretamente, el artículo 8.3.a) del ET dispone que:

«a) El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.»

Los artículos 64 y 65 del propio ET establecen cuáles son las competencias que corresponden al comité de empresa, haciendo una remisión expresa al artículo antes citado, y cuáles son las garantías que se deben observar en el ejercicio de dichas competencias. El acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la copia básica de los contratos y, por consiguiente, a datos personales de los trabajadores, se establece a efectos de que aquellos puedan ejercer la competencia de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral aplicable por parte del empresario hacia a los trabajadores.

El acceso de los representantes de los trabajadores, en los términos establecidos en la normativa citada, a los datos personales que se encuentran incluidos en la copia básica del contrato, se establece para que dichos representantes puedan ejercer funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral por parte del empresario, por lo que el legislador ha considerado necesario este acceso a información. Los datos que pueden ser comunicados por parte de la Universidad a los representantes de los trabajadores son los que constan en las copias básicas de los contratos, y no otros.

En cuanto a los conceptos retributivos en relación con el personal laboral al servicio de la Universidad que formula la consulta, el EBEP dispone en el artículo 27 que las retribuciones del personal laboral se determinan de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo y el contrato de trabajo.

Debemos hacer extensibles a los empleados sometidos al derecho laboral las consideraciones hechas en este dictamen en relación con los funcionarios, respecto a la posibilidad de conocer, de forma indirecta, información económica, a partir de la RPT, de la persona que ocupa un determinado puesto de trabajo. Teniendo en cuenta que la RPT es pública y debe incluir todos los puestos de funcionarios, laborales y eventuales (artículo 29 del Decreto Legislativo 1/1997), su conocimiento puede dar, también en el caso del personal laboral, información relativa a los conceptos retributivos que percibe un empleado laboral, indirectamente.

Ya se ha hecho referencia, en relación con los conceptos retributivos del personal funcionario de la Universidad, a la posibilidad de que las nóminas incluyan otros conceptos retributivos. De modo similar, no se puede descartar que en las nóminas del personal laboral consten otros conceptos retributivos. A título de ejemplo, si nos atenemos a lo establecido en la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de

Cataluña, en relación con el régimen retributivo del personal docente e investigador contratado, éste es retribuido, entre otros conceptos, por el complemento funcional para cargos académicos o por responsabilidades de gestión, o por el complemento por méritos docentes y de investigación (artículo 71). De este modo, como se ha avanzado en relación con los funcionarios, un envío periódico del conjunto de los conceptos retributivos que puedan incluirse en las nóminas del personal laboral resultaría excesivo, desde la perspectiva del principio de calidad del artículo 4 de la LOPD.

De la normativa citada, no se puede deducir que se habilite un envío periódico y posterior al envío inicial de la copia básica del contrato, consistente en el conjunto de los conceptos retributivos que pueden percibir el conjunto de los empleados PDI y PAS de la Universidad, en los términos en que dicho envío se plantea en la consulta.

Fuera de la estipulación comentada, que implica que los órganos de representación sindical conozcan necesariamente informaciones relativas a los contratos formalizados por la Universidad con los empleados sometidos al derecho laboral, el ET no contempla con carácter general un envío periódico del conjunto de los datos de tipo económico que constan en la nómina, es decir, de los conceptos retributivos que perciben los empleados, y que previsiblemente se encuentran desglosados en la nómina que reciben dichos empleados.

VII

Como se ha visto, hay determinados conceptos retributivos, asociados a una plaza determinada, que la normativa establece que serán de público conocimiento. Así, desde el momento en que dicha plaza se asocia a un empleado concreto, se pueden deducir algunos de los complementos retributivos percibidos por el empleado.

Con carácter general, desde la perspectiva de la protección de datos, concretamente, del principio de calidad de los datos (artículo 4 de la LOPD), cualquier comunicación de los datos de carácter personal asociados a empleados concretos, ya sea habilitada por ley o con el consentimiento previo del afectado, queda sometida a la finalidad o las finalidades para la que se hubiera legitimado la cesión.

El marco legal aplicable atribuye a los representantes de los trabajadores el ejercicio de determinadas funciones, para las que deben poder conocer determinada información. Este derecho de información, sin embargo, no se configura con un alcance general e indeterminado, sino que, al contrario, en la medida en que puede constituir una excepción a la regla general del consentimiento previo del titular, dicho derecho no puede ser interpretado de forma extensiva y sin una base legal expresa. Como se ha dicho, la normativa establece un acceso general para terceros, y específicamente por parte de los representantes de los trabajadores, a determinados datos de carácter personal. Aparte de los supuestos que puedan estar concretamente contemplados en la normativa específica de aplicación, en cada caso se tendrá que determinar, en base a la finalidad concreta que se pueda alegar para fundamentar la petición de información, si existe consentimiento del titular de los datos o bien una base legal expresa para habilitar la comunicación de los datos que soliciten las organizaciones sindicales.

Los datos comunicados en virtud de las peticiones de información procedentes de los órganos de representación sindical, en el caso que nos ocupa, legitimadas por contar con el consentimiento del empleado o por una norma con rango de ley que autorice la comunicación, únicamente se podrán utilizar para los fines legalmente establecidos (control y vigilancia del cumplimiento de la legalidad en la contratación por parte del empresario). Si son otros, será necesario el correspondiente consentimiento del

afectado y la declaración del correspondiente fichero, con el establecimiento de los nuevos usos y fines de los datos personales.

En relación con el necesario cumplimiento de las finalidades legítimas de los representantes sindicales, y desde la perspectiva de la normativa de protección de datos, es importante que la Universidad tenga en cuenta la posibilidad, en determinados supuestos, de dar una información a las organizaciones sindicales que resulte adecuada al cumplimiento de las funciones atribuidas legalmente a aquellas, sin hacer identificables a los empleados concretos, a menos que se cuente con el consentimiento o la correspondiente habilitación concreta y específica en norma de rango legal. Como se deriva de la normativa citada, se establece el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados de cuestiones muy variadas, que pueden afectar a la situación y la evolución de la empresa, o a los empleados, sobre la política de personal, o la imposición de determinadas sanciones, o incluso disposiciones de contratación o informaciones estadísticas sobre el índice de absentismo o los accidentes laborales.

En este sentido es especialmente relevante lo establecido en el artículo 40 del EBEP, según el cual:

«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.
[...].»

Si nos atenemos a la literalidad del artículo 40 del EBEP, la información que se puede facilitar a los representantes de los trabajadores consiste en información relativa a la evolución de las retribuciones, pero de ello no se puede inferir la cesión de una relación individualizada, asociada a todos los empleados, del conjunto de las retribuciones percibidas por éstos y, por tanto, del contenido de la nómina de cada empleado (con excepción, como se indica en la consulta, de determinados datos, como pueden ser los datos bancarios del empleado o las retenciones judiciales).

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores establece, en el artículo 64, que el comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los empleados, concretándose la información que hay que enviar, bien trimestralmente (artículo 64.2) bien con la periodicidad que proceda en cada caso (artículo 64.4). Se deriva de este artículo, también, un envío de información sobre varias cuestiones en términos generales, entre otras, relativas a la contratación que se prevé hacer, pero no de forma que se tenga que enviar, de manera sistemática o periódica, información de los diferentes complementos retributivos concretos que puede percibir un empleado determinado.

Éstas y otras disposiciones llevan a recomendar a la Universidad que, en el ejercicio de la ponderación derivada del principio de calidad, y siempre teniendo en cuenta las estipulaciones de la normativa sectorial aplicable, se valore la posibilidad de dar una información desagregada o anonimizada, si ello permite dar cumplimiento a las legítimas funciones de los representantes sindicales, sin hacer identificables a los empleados afectados, a menos, como siempre, que se cuente con el correspondiente consentimiento de éstos o la correspondiente disposición en norma de rango legal. En este punto nos referimos, en definitiva, a lo establecido en el artículo 3.f) de la LOPD, como «procedimiento de disociación», que consiste en todo tratamiento de datos

personales de modo que la información que se obtenga no pueda asociarse a una persona identificada o identificable.

De acuerdo con las consideraciones efectuadas hasta ahora en relación con la consulta planteada por la Universidad, se formulan las siguientes

Conclusiones

Las informaciones referentes a conceptos retributivos que perciben los empleados, cuando se vinculan a éstos, son datos de carácter personal y, por tanto, se encuentran protegidos por la LOPD y la demás normativa de protección de datos personales.

La comunicación de datos de tipo económico de los empleados se tiene que realizar conforme al régimen que expresamente dispone la LOPD en su artículo 11. Sea con el consentimiento previo del afectado, sea, como excepción, habilitada de forma clara y específica por una norma con rango de ley, la cesión queda sometida, en todo caso, a la finalidad determinada, explícita y legítima establecida en relación con los órganos de representación sindical.

Sin perjuicio de los datos sobre retribuciones de los empleados, funcionarios o laborales, que indirectamente se puedan obtener a partir de la relación de puestos de trabajo (RPT) y de otros supuestos establecidos legalmente (como el complemento de productividad o la copia básica del contrato, entre otros), la normativa aplicable no contempla expresamente que los órganos de representación sindical deban conocer el conjunto de los conceptos retributivos que perciben los empleados, correspondientes a la nómina de un mes. Se considera excluida la posibilidad de enviar de forma periódica una relación del PAS y del PDI con la información relativa al conjunto de los conceptos retributivos que perciben los empleados en la nómina, a falta de cualquier otra norma de rango legal que pueda autorizarlo.

Aparte de los supuestos en los que la normativa aplicable pueda contemplar específicamente comunicaciones de datos relativos a conceptos retributivos de los empleados, se recomienda valorar la posibilidad de que la entrega de información personal se pueda hacer de manera disociada a los órganos de representación sindical, de un modo adecuado al cumplimiento de las finalidades legítimas de éstos, sin vincular la información a personas físicas concretas.