



DICTAMEN Nº D20-003

DICTAMEN SOBRE LA PUBLICACIÓN DE PARTES DE SERVICIO EN TABLONES OFICIALES

ANTECEDENTES

PRIMERO: El coordinador de un Sindicato Profesional de la Ertzaintza solicita dictamen de la Agencia Vasca de Protección de Datos. La consulta concreta que se eleva a la Agencia es la siguiente:

“En los tablones de los centros de trabajo de la Ertzaintza se colocan, de forma accesible a todos los funcionarios/as, los partes de servicio diarios en los que se incluyen el tipo de servicio a desarrollar por cada funcionario de la Ertzaintza, también la demarcación o zona asignada para tal servicio.

También se incluye en el listado el personal de cada grupo que no va a asistir al servicio añadiendo el motivo que provoca la ausencia, como estar en situación de Incapacidad Temporal, Permisos por labor sindical, Permiso por enfermedad y/o fallecimiento de Pariente, Permiso por Asuntos Propios, Sanción disciplinaria, etc.

Para la inclusión de dichos datos no se ha solicitado autorización expresa a los funcionarios de la Ertzaintza.

Esta parte entiende que la inclusión, sin autorización expresa del interesado, de datos personales de funcionarios ausentes en los listados de los partes de servicio, carece de relevancia en el reparto de los servicios y se entiende del todo innecesaria, pero especialmente grave supone indicar los distintos motivos de estas ausencias, algunos relativos a datos especialmente protegidas como los relativos a la salud”.

Tras el relato de hechos, el solicitante formula dos cuestiones: una relativa a la necesidad y proporcionalidad de publicar datos personales de funcionarios ausentes y otra sobre la proporcionalidad de publicar los motivos de las ausencias de los funcionarios.

SEGUNDO: El artículo 17.1 de la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos, en su apartado n) atribuye a la Agencia Vasca de Protección de Datos la siguiente función:

“Atender a las consultas que en materia de protección de datos de carácter personal le formulen las administraciones públicas, instituciones y corporaciones a que se refiere el artículo 2.1 de esta Ley, así como otras personas físicas o jurídicas, en relación con los tratamientos de datos de carácter personal incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley”.

Corresponde a esta Agencia Vasca de Protección de Datos, en virtud de la normativa citada, la emisión del dictamen en respuesta a la consulta formulada.



CONSIDERACIONES

I

La cuestión que debe resolverse en esta consulta es si la publicación en los tablones oficiales de los centros de trabajo de la Ertzaintza, de datos personales de las personas ausentes, así como de las razones de las ausencias, se ajustan a la normativa de protección de datos.

Para comenzar debiera destacarse que el marco normativo actual en materia de protección de datos personales, se contiene en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos), directamente aplicable en los Estados miembros desde el 25 de mayo de 2018, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDyGDD), en vigor desde el 7 de diciembre de 2018.

Así mismo, resulta de aplicación en esta Comunidad Autónoma, la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos y su normativa de desarrollo, en todo aquello que no se haya visto desplazada por la normativa anterior.

El artículo 4.1 del Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD, define los datos personales como

“Toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”.

El tratamiento de datos personales se define, a su vez, en el artículo 4.2 del RGPD como

“Cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”.

A la vista de ambos conceptos, podemos concluir que en el supuesto sometido a consulta existen tratamientos de datos de carácter personal, cuya adecuación a los principios proclamados en el Reglamento Europeo de protección de datos pasamos a analizar.

II

En este caso, la consulta formulada plantea dos cuestiones: si es necesario y proporcional publicar datos personales de funcionarios ausentes y otra sobre la proporcionalidad de publicar los motivos de las ausencias de los funcionarios.



En este sentido, lo primero que debe destacarse es que el tratamiento de datos personales, (y la publicación de los datos personales de funcionarios lo es), está sometida al cumplimiento de los principios regulados en el artículo 5 del RGPD, y entre ellos, al principio de licitud (artículo 5.1a).

El cumplimiento de dicho principio exige que todo tratamiento de datos personales esté amparado en una base jurídica que lo legitime. Estas bases jurídicas se regulan en el artículo 6 del RGPD, enunciándose en el apartado 1 las siguientes: a) el consentimiento, b) la existencia de contrato o relación jurídica, c) obligación legal, d) interés vital del afectado, e) interés público o ejercicio de poderes públicos o f) interés legítimo.

Además, en el caso de categorías especiales de datos (datos que revelen origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, biométricos, datos relativos a la salud, o las orientaciones sexuales de una persona física), la regla general es la prohibición de su tratamiento (artículo 9.1RGPD), si bien el apartado 2 de ese mismo precepto legal contempla las excepciones a esa prohibición.

La existencia de la relación laboral legitima el tratamiento de datos de carácter personal, así, la información relativa a los funcionarios ausentes en los listados de los partes de servicios, puede resultar de interés, en cuanto que se vincula a la correcta organización del servicio y su publicación tiene anclaje jurídico en el correcto desarrollo y desenvolvimiento del vínculo laboral, aunque este sea administrativo o estatutario. No obstante, parece más lógico, de cara a la organización del servicio, que la publicación se refiera al personal disponible, y no tanto al ausente, que fácilmente se deduce por exclusión.

En cuanto a los motivos de las ausencias, en el escrito de consulta, se citan como ejemplos los siguientes: incapacidad temporal, permisos por labor sindical, permiso por enfermedad y/o fallecimiento de pariente, permiso por asuntos propios, sanción disciplinaria, etc.

A nuestro juicio, se trata de información cuyo conocimiento debiera limitarse a aquellas personas legitimadas para ello por razón del puesto de trabajo desempeñado como responsables de personal o funcionarios adscritos al área de gestión de personal, sin que, en principio y con carácter general, el resto de funcionarios deban conocer los motivos de la ausencia.

A este respecto debe tenerse en cuenta que entre la abundante casuística que puede presentarse, podemos encontrarnos con que la ausencia puede venir motivada por enfermedad, (con lo que en función de qué se publique se podría estar afectando a categorías especiales de datos), por una sanción disciplinaria impuesta por la comisión de una infracción administrativa, información esta última para cuyo tratamiento la LOPDyGDD prevé un régimen muy restrictivo, etc.

Para el primer supuesto, el régimen del tratamiento de las categorías especiales de datos se contiene en el artículo 9 del RGPD, cuyo apartado segundo establece los supuestos que lo legitiman, sin que podamos ubicar en ninguno de ellos, los supuestos objeto de consulta.

En lo referente a las sanciones administrativas, es necesario destacar que la LOPDyGDD, a diferencia del RGPD que no se pronuncia al respecto, ha establecido en su artículo 27 un sistema reforzado de protección para el tratamiento de los datos relativos a las infracciones y sanciones administrativas.



De conformidad con ese precepto legal, estarán legitimados para el tratamiento de datos relativos a infracciones y sanciones administrativas los órganos competentes para la instrucción del procedimiento sancionador, para la declaración de las infracciones o la imposición de sanciones, siempre y cuando el tratamiento se limite a los datos estrictamente necesarios para esta finalidad.

Cuando no se cumpla alguna de estas condiciones, esos tratamientos habrán de contar con el consentimiento del interesado o estar autorizados por una norma con rango de ley, en la que se regularán, en su caso, garantías adicionales para los derechos y libertades de los afectados.

En todo caso, quienes intervengan en estas actuaciones estarán obligados a guardar confidencialidad sobre las informaciones que conozcan en el ejercicio de tales funciones, incluso después de haber cesado en las mismas. Similares cautelas se recogen en el artículo 10 de la LOPDyGDD para el tratamiento de los datos de naturaleza penal.

Una vez examinado el principio de licitud, ha de advertirse que si bien es uno de los principios esenciales que conforman el derecho fundamental a la protección de datos personales, no es el único, de modo que para que el tratamiento de datos sea conforme con la normativa de protección de datos personales, será necesario respetar el resto de principios, debiendo destacarse a nuestros efectos, el principio de minimización de datos recogido en el artículo 5 1.c) del RGPD, según el cual los datos personales serán *“adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados”*.

Este principio básico trata de garantizar que los responsables y encargados traten únicamente los datos personales imprescindibles para la finalidad o finalidades pretendidas, y debe informar absolutamente todos los tratamientos de datos.

Como hemos mencionado con anterioridad, de conformidad con el principio de licitud, la Administración está facultada para el tratamiento de información personal de los funcionarios; no obstante, es la finalidad perseguida la que determinará las fronteras de ese tratamiento, de tal modo que únicamente se traten aquellos datos adecuados, pertinentes y no excesivos. En nuestra opinión, la correcta gestión del servicio no exige el conocimiento de los motivos de las ausencias del personal no disponible, debiendo mantenerse la debida reserva.

En este sentido, el hecho de que la divulgación de información personal haya tenido lugar en el seno de la organización, en el ámbito laboral, no excluye la posibilidad de que este tratamiento de datos pueda vulnerar el deber de confidencialidad. Así, en la política de privacidad de cualquier organización se asignan diferentes perfiles de acceso a la información en función de las tareas desempeñadas, de tal modo que dentro de la organización los accesos serán legítimos en la medida en que sean necesarios para el cumplimiento de la relación laboral.

Por ello, deben sustraerse del conocimiento ajeno todas aquellas informaciones que excedan de la relación trabajador-empleador al suponer una vulneración de la confianza legítima que debe presidir la relación laboral e implicar igualmente un incumplimiento de las razonables expectativas de privacidad del trabajador. Más aun cuando, como en el caso



que nos ocupa, la divulgación no es necesaria para el cumplimiento de la finalidad pretendida.

En Vitoria-Gasteiz, 21 de enero de 2020