

El derecho de los representantes de las personas funcionarias a conocer la concesión de prórrogas de comisiones de servicios bajo la técnica de la «seudonimización».

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.

Resumen: Los órganos de representación colectiva tienen derecho a que la Administración les facilite información sobre las prórrogas de las comisiones de servicio concedidas por encima de los dos años permitidos por la legislación vigente sin necesidad de recabar el consentimiento de las personas afectadas, si bien, a la luz del ordenamiento de protección de datos personales, tal cesión debe de ir acompañada de medidas de garantía pertinentes como puede ser la seudonimización.

Palabras clave: Comisiones de servicios. Funcionarios/as. Protección de datos. Libertad sindical. Seudonimización

Abstract: A trade union organisation has the right to obtain information from the Administration on extensions of secondments granted for more than the two years permitted by current legislation without having to obtain the consent of the persons concerned. However, in light of personal data protection regulations, such disclosure must be accompanied by appropriate safeguards, such as pseudonymisation.

Keywords: Service commissions. Civil servants. Data protection. Freedom of association. Pseudonymisation

I. Introducción

Sabido es que tanto en el sector privado como en el público los sujetos colectivos, esto es, los representantes unitarios y sindicales, desarrollan potencialmente su labor a favor de los intereses de las personas empleadas y, desde este punto de vista, es posible que necesiten manejar informaciones (generales y particulares) de quienes prestan servicios en una determinada dependencia (arts. 7, 28 y 129 CE, arts. 7 y 8 LOLS, título II ET y arts. 31 y ss. EBEP). El acceso a circunstancias personales de las personas trabajadoras o empleadas públicas por parte de las organizaciones sindicales y por las representaciones unitarias exige un *balancing* constitucional entre los derechos fundamentales en presencia; en este caso, por un lado, el derecho fundamental a la protección de datos y el derecho a la intimidad de los trabajadores (art. 18 CE), y, por otro, el derecho de libertad sindical (art. 28 CE), resultado del cual puede entenderse justificada la cesión por la empresa o Administración empleadora de referencias personales a los delegados sindicales, delegados de personal, a los miembros del comité de empresa o a la junta de personal. Tales sujetos destinatarios no deben ser considerados terceros en relación con el contenido de las informaciones manejadas en ejercicio de sus funciones de representación, si bien tanto el sujeto

cedente como el sujeto cesionario deben observar los principios u garantías del ordenamiento de protección de datos.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 915/2025, de 3 de julio.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de casación núm. 6749/2023

ECLI:ES:TS:2025:3256

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Manuel Delgado-Iribarren García-Campero,

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La Secretaria del Sector de Autonómico de la Federación de Administración Pública de la Confederación Intersindical Galega presentó solicitud al Director General de la Función Pública de la Consejería de Hacienda de la Junta de Galicia, interesando información y documentación relativa a las 347 comisiones de servicio que, en ese momento, se encontraban concedidas y que sobrepasaban el límite de dos años legalmente previsto. Tal ruego iba acompañado de la petición de copia de las solicitudes formuladas de cada comisión de servicio, de las resoluciones por las que se concedieron las prórrogas y de los informes de los centros directivos que justificaron los motivos o necesidades de urgencia de cada extensión temporal acordada.

Ante la denegación de tal pretensión, el sindicato interpuso recurso contencioso-administrativo que fue estimado parcialmente por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Santiago de Compostela, que reconoció su derecho a que, en un plazo de 30 días, se le facilite copia de las resoluciones por las que se concedieron las diversas prórrogas de cada una de las comisiones de servicio e informes de los centros directivos competentes por medio de los que se justificó o motivó su necesidad y urgencia, desestimando el recurso en lo demás. En la fundamentación de dicho pronunciamiento judicial se indicó que en el caso de que se incluyesen datos personales, la Administración debería adoptar algún sistema de seudonimización a fin de protegerlos.

Frente a esta sentencia de instancia, la Junta de Galicia planteó recurso de apelación ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que fue estimado al entender que «los documentos solicitados no se encuentran en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 40 EBEP, ni en el artículo 10.3 LOLS», de manera que «la decisión de no entregar tales documentos no vulnera el derecho de libertad sindical en ninguna de sus vertientes, ya que el sindicato, en su condición de representante legal de los funcionarios/as puede legítimamente ejercer las acciones legales que considere oportunas en relación con esas prórrogas de comisiones», máxime cuando «dicha parte refiere expresamente en su solicitud, todas y cada una de las plazas en las que se concedieron las prórrogas, de forma que podrá instar las acciones legales procedentes, en el correspondiente procedimiento, si a su derecho conviniere. En ese procedimiento judicial dicha parte tendrá acceso a los documentos que solicita, y el funcionario afectado, podrá también conocer que se están comunicando sus datos y podrá también intervenir en el procedimiento. Ese es el trámite correcto para no causar indefensión a ninguna de las partes. De hecho, en la demanda, el sindicato solicitaba la nulidad de aquellas prórrogas que no fuesen ajustadas a derecho, pretensión rechazada por la Sentencia apelada, y que no ha sido recurrida por la organización sindical».

Frente a este pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia se interpone recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

IV. Posición de las partes

Por un lado, la Confederación Intersindical Galega sostiene que la sentencia recurrida, al reducir el derecho a la información sobre las prórrogas de las comisiones de servicio a la vía judicial, infringe el art. 10.3. apartado 1.º LOLS y los arts. 37 y 40.1 EBEP, dado que hay una relación adecuada y necesaria entre la documentación pretendida y el ejercicio de la actividad sindical. Solicita, por tanto, la anulación de dicho pronunciamiento judicial.

Por otro lado, la Administración se opone al recurso de casación planteado reiterando los argumentos de la sentencia recurrida, solicitando que se confirme esta. Considera que ni el art. 10.3 LOLS ni el art. 40 EBEP constituyen un título jurídico habilitante para permitir facilitar los datos personales solicitados (prórrogas de comisiones de servicios) sin el consentimiento de sus titulares.

V. Normativa aplicable al caso

Dos preceptos son analizados por la Sentencia comentada:

De una parte, el art. 10.3.1 LOLS, en virtud del cual «los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: 1.º 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».

De otra, el art. 40.1 EBEP, en virtud del cual «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. b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo. c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos. e) 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. f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad».

VI. Doctrina básica

El Tribunal Supremo señala que el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia consiste en determinar «si una organización sindical tiene derecho a que la Administración le facilite información sobre las comisiones de servicio y sus prórrogas concedidas al personal al servicio de dicha Administración. En caso afirmativo, si la legislación sobre protección de datos personales puede condicionar o limitar la información que, en su caso, se haya de suministrar a la organización sindical».

El Alto Tribunal advierte, no obstante, que el recurso se ciñe exclusivamente a la denegación de información y documentación relativa a las prórrogas concedidas más allá de los dos años permitidos por la legislación vigente, y no se entiende referida a

las comisiones inicialmente otorgadas, pues esta última pretensión fue desestimada por la sentencia de instancia y no fue recurrida por la organización sindical.

Acotado el marco de la litis, la sentencia comentada entiende que la información solicitada por el sindicato sobre las prórrogas de las comisiones de servicio, incluyendo las resoluciones administrativas que las otorgaron y los informes de los centros directivos que justificaron la necesidad y urgencia de aquellas, cuenta con la cobertura de los arts. 10.3 1.º LOLS y arts. 40.1 a) y e) EBEP, debiendo ser considerada pertinente, pues “se trata de información relativa a la política de personal que también puede entenderse como necesaria para vigilar el cumplimiento de la normativa vigente en la materia, ya que... esta limita a dos años el periodo de vigencia de esas situaciones (comisiones de servicios), salvo justificación de su necesidad y urgencia”. Lo relevante es, a juicio del Tribunal Supremo, que “medie la debida relación entre los datos personales que se solicitan y la función sindical que se desarrolla, de modo que, tal y como sucede en el presente caso, únicamente cuando estos datos personales sean necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento”. Ahora bien, pese al derecho de la organización sindical a conocer la información solicitada, la Administración puede limitar la forma de proporcionarla, exigiendo la seudonimización de los datos recabados (u otra técnica análoga), pues tal proceder permitirá alcanzar un equilibrio entre las funciones sindicales de la parte recurrente y el derecho fundamental a la protección de los datos personales de los/as funcionarios/as afectados/as.

VII. Parte dispositiva

La doctrina casacional vertida en la presente sentencia pivota sobre las siguientes consideraciones: «las juntas de personal y los delegados de personal tienen derecho a recabar información sobre las prórrogas de las comisiones de servicio concedidas por la Administración, en virtud de lo previsto en el artículo 10.3. apartado 1º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical , y en el artículo 40.1 a) y e) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien la Administración deberá remitir esa información seudonimizada o (encriptada) mediante cualquier otra técnica análoga prevista por la normativa vigente, de manera que quede debidamente garantizado el derecho fundamental a la protección de los datos personales de los funcionarios concernidos».

VIII. Pasajes decisivos

El Tribunal Supremo realiza un razonamiento secuenciado en los siguientes apartados:

En primer lugar, recuerda el relevante papel que juegan los sindicatos en el ordenamiento constitucional derivado de su inclusión en el art. 7 del título preliminar, lo cual ha llevado al Máximo Intérprete de la Norma Fundamental a afirmar su cualidad como “soporte institucional básico de la sociedad para la defensa, protección y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores», siendo calificados «no solo como piezas económicas y sociales indispensables para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores» (STCo 70/1982, FJ 5), «sino, lo que es más importante, como organismos básicos del sistema político» (STCo 11/1981, FJ 11), «como formaciones sociales con relevancia constitucional» (STCo 18/1984, FJ 3), «y, en definitiva, como una institución esencial del sistema constitucional español» (SSTCo 101/1996, FJ 3; 8/2015, FJ 2 y 63/2024, FJ 4). Por tal razón, «la libertad sindical implica la utilización de aquellos medios de acción que contribuyan a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a la que está llamado en el propio texto constitucional» (SSTCo 30/1992, FJ 3 y 63/2024, FJ 4).

En segundo término, considera el Alto Tribunal que a la luz de lo previsto en el art. 10.3 LOLS y en el art. 40 EBEP, «las juntas de personal y los delegados de personal tienen derecho a recabar información sobre la política de personal, y a vigilar el

cumplimiento de la normativa vigente en materia de condiciones de trabajo, para lo cual deben también disponer de la información necesaria para ejercer esa función».

En tercer lugar, recoge los términos de una sentencia precedente de la misma sala (160/2021, de 9 de febrero), que en su fundamento de derecho quinto declaró lo siguiente: «el derecho a la libertad sindical constitucionalmente consagrado, además de su contenido esencial relativo a su propia organización sindical y a los medios de acción sindical: huelga, negociación colectiva y conflictos colectivos, tiene un contenido adicional de configuración legal. Según declara el Tribunal Constitucional (STCo 64/2016), las expresiones del derecho fundamental, las organizativas o asociativas y funcionales o de actividad, constituyen el núcleo mínimo e indisponible, el contenido esencial de la libertad sindical. Pero junto a éstas, los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales, atribuidos por normas legales o por convenios colectivos, que se añaden a aquel núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. Así, el derecho fundamental se integra, no sólo por ese contenido esencial, sino también por el citado contenido adicional y promocional, de modo que los actos contrarios a este último son también susceptibles de infringir el artículo 28.1 CE (por todas, SSTCo 173/1992, 164/1993 y 36/2004) cuando se ejercitan fuera del marco previsto por la Ley».

Bajo tal premisa, recuerda, en concreto, de un lado, que el art. 10.3 LOLS señala que los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, incluido el acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, si bien están obligados a guardar el correspondiente sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda. De otro lado, por lo que hace al ámbito del personal estatutario, el art. 40.1 EBEP, al establecer las funciones de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, recoge aquellas relativas a recibir información sobre la evolución de las retribuciones, sobre traslado de instalaciones y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo, sobre las sanciones muy graves que se hayan impuesto, sobre la jornada laboral y horario de trabajo, así como vigilar el cumplimiento de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales y colaborar con la Administración para el cumplimiento de la productividad. En suma, «ambos preceptos atribuyen derechos de información a los representantes sindicales de los trabajadores... que resultan esenciales para el ejercicio de su labor de control y la defensa de los intereses de los trabajadores».

En cuarto lugar, teniendo en cuenta que la cuestión controvertida se limita a información sobre las prórrogas de las 347 comisiones de servicio otorgadas por Administración autonómica en el momento de la solicitud, incluyendo las resoluciones que las otorgaron y los informes de los centros directivos que justificaron la necesidad y urgencia de aquellas extensiones temporales, el Tribunal Supremo entiende que tales extremos están incluidos bajo la cobertura de los arts. 10.3 1.º LOLS y arts. 40.1 a) y e) EBEP, debiendo ser considerada tal información como pertinente, pues afecta «a la política de personal que también puede entenderse como necesaria para vigilar el cumplimiento de la normativa vigente en la materia, ya que... está limitado a dos años el periodo de vigencia de esas situaciones (comisiones de servicio), salvo justificación de su necesidad y urgencia». El Alto Tribunal recuerda que «las comisiones de servicio escapan al criterio jurídico general consistente en que las Administraciones Públicas provean los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (art. 78.1 EBEP); así como que el concurso debe ser el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo (art. 79.1 EBEP). Por eso, resulta razonable que los delegados sindicales puedan solicitar información y vigilen la política de personal en esta materia».

En quinto término, admitido el derecho de la parte recurrente a recabar la información solicitada sobre las prórrogas de las comisiones de servicio, el Tribunal Supremo procede a analizar si el hecho de que tal información incluya datos personales de los/as funcionarios/as afectados/as puede llevar a denegar la entrega,

como entendió la sentencia recurrida en casación, o, al menos, a condicionar la forma de transmisión de esos datos, como resolvió la sentencia de instancia. Para resolver este interrogante, el Alto Tribunal analiza el derecho a la protección de datos personales garantizado como fundamental por el art. 18.4 CE, definido por la Sentencia del Tribunal Constitucional 160/2021, como aquel que “no va referido únicamente a los datos íntimos de la persona, sino a cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales”, de modo que “los datos relativos al nombre y apellidos, tipo de puesto de trabajo, o inicio de la prestación no disociados de aquél, son datos, que aunque no sean íntimos, están protegidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos”. A la luz de tales conceptos, a juicio del Tribunal Supremo, «en el caso enjuiciado no hay duda de que tanto las resoluciones como los informes solicitados sobre comisiones de servicio pueden contener datos personales, esto es, datos sobre los funcionarios afectados cuyo conocimiento o empleo por terceros puede afectar a sus derechos».

En sexto lugar, en la medida que la información solicitada contiene datos personales, el Alto Tribunal recoge, de nuevo, las consideraciones vertidas en la citada sentencia del Tribunal Constitucional 160/2021, la cual, tras recordar que el consentimiento como principio general en la cesión de datos quiebra cuando la transmisión está autorizada por una ley, entra a analizar si el art. 40. 1 a) EBEP y el art. 10.3.1 LOLS son realmente «títulos legales habilitantes» a tales efectos. Así, entiende el Máximo Interpretador de la Constitución que «ni el expresado art. 10.3.1^a LOLS, por lo que se refiere a la equiparación, a estos efectos, de los delegados sindicales, con los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, respecto del acceso a la misma información y documentación, ni el art. 40.1.a) EBEP que señala como función de los delegados de personal 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, describen un supuesto legalmente previsto que excepcione el consentimiento de los interesados». En consecuencia, «la mera invocación, ayuna de justificación, de la representación sindical no puede servir de excusa para acceder a todo tipo de documentación, si se quiere por esta vía vaciar el contenido del derecho fundamental a la protección de datos, cuando el titular de los mismos ignore el uso que se hace de sus datos, perdiendo su poder de disposición, en supuestos en los que no se justifica la concurrencia de alguna de las excepciones legalmente establecidas».

Desde tal perspectiva, el Tribunal Supremo entiende que «lo relevante es que medie la debida relación entre los datos personales que se solicitan y la función sindical que se desarrolla. De modo que únicamente cuando estos datos personales sean necesarios para el ejercicio de las labores sindicales, podrían considerarse excepcionados del consentimiento, pero no cuando se encuentran desvinculados o se desconozca su relación, al no haberse puesto de manifiesto su conexión con dichas funciones sindicales». En el supuesto aquí analizado, a diferencia de lo sucedido en el asunto que dio lugar a la sentencia del Tribunal Constitucional 160/2021, la Sala entiende que se cumplen esas condiciones. La representante sindical justificó en su solicitud los motivos de su pretensión, que además se ajustan a los supuestos legales recogidos en el artículo 40.1 a) y e) EBEP: conocer los motivos de urgencia y necesidad que han llevado a la Administración autonómica a conceder las prórrogas de las comisiones de servicio vigentes a pesar de estar, con carácter general, temporalmente limitadas a dos años; situación que escapa al principio general de provisión de los puestos de trabajo mediante convocatoria pública y concurso (arts. 78.1 y 79.1 EBEP), y que justifica la vigilancia sindical atribuida por el citado artículo 40.1 a) y e) EBEP». En suma, el Tribunal Supremo aprecia «una estrecha relación entre la información solicitada y las funciones sindicales de la recurrente, que justifican la legitimidad de la documentación recabada, aunque incluya datos personales de los afectados».

En séptimo lugar, aceptada la cobertura jurídica de la información controvertida así como su necesidad y adecuación para el ejercicio de las funciones sindicales, el Tribunal Supremo entra a dilucidar si la Administración, ante una petición masiva de datos, puede limitar la forma de proporcionarla con el fin de respetar el derecho fundamental a la protección de los datos personales de los/as funcionarios/as afectados/as, en la medida en que resulte técnicamente posible. Y esa posibilidad, a juicio del Tribunal Supremo, puede conseguirse mediante la denominada «seudonimización», que implica que los datos tratados «ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable». A diferencia de la completa «anonimización», esta fórmula de seudonimización genera dos nuevos grupos de datos, los seudonimizados y los que proporcionan la información adicional que permitiría revertir la anonimización. De esta manera, la posibilidad de seudonimizar los datos recabados permite ponderar los derechos y bienes jurídicos en juego, estableciendo un equilibrio entre las funciones sindicales de la parte recurrente y el derecho fundamental a la protección de los datos personales de los/as funcionarios/as concernidos. Con esta solución se evita, de un lado, restringir el derecho de la organización sindical, obligándola a acudir a la vía jurisdiccional para conseguir los datos, como se apuntaba en la sentencia recurrida, y, de otro, vaciar el derecho fundamental a la protección de los datos personales de las personas afectadas, como acertadamente resolvió la sentencia de instancia.

IX. Comentario

Entre los derechos fundamentales que reconoce nuestra Constitución, se encuentra el de la libertad sindical, derecho que se proyecta sobre el conjunto de las relaciones laborales y reviste una relevancia incuestionable para las personas trabajadoras (art. 28.1 CE). Esta trascendencia se pone de manifiesto a la hora de examinar tanto su proyección individual (derecho de la persona trabajadora a fundar sindicatos, afiliarse al de su elección, no hacerlo o separarse y adherirse y participar en actividades programadas por los sindicatos) como su vertiente colectiva (derecho de los agentes sociales a la actividad sindical ad extra y ad intra).

Sabido es que, en este segundo plano, en el contenido del art. 28.1 CE se integra la vertiente funcional o colectiva del derecho a la libertad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de las personas trabajadoras y a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden. El propio ET, el EBEP y, por remisión, LOLS, legitiman el tratamiento directo por los sujetos colectivos de determinados datos personales de las personas empleadas a los efectos de ejercer las competencias inherentes a su condición, centradas principalmente en el desarrollo de sus funciones de vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral en sus distintas manifestaciones (contratación, empleo, Seguridad Social, prevención de riesgos...), con el objetivo último de formular, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario privado o público y ante los organismos o tribunales competentes. En todos estos casos, decae la necesidad de contar con el consentimiento explícito de la persona empleada afectada para el tratamiento de sus datos, pues el empresario o la Administración empleadora quedan obligados al calor de la legalidad vigente a colaborar con los sujetos colectivos proporcionando la información pertinente para el cumplimiento de los fines legítimos que les son propios.

Cierto es que la mayoría de las funciones de representación relacionadas con los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores no requieren el tratamiento de datos personales porque se manejan extremos genéricos, pero existen ciertas habilitaciones legales que legitiman el conocimiento por los delegados sindicales o por los representantes unitarios de circunstancias personales de las personas trabajadoras sin necesidad de recabar su consentimiento, tal y como sucede, entre otros supuestos, cuando de lo que se trata es de informar sobre el

reparto de complementos salariales, la imposición de sanciones y despidos, el rendimiento o productividad conseguidas o, como sucede en el presente supuesto, las prórrogas de las comisiones de servicio más allá del plazo máximo legal.

El empresario privado o público (in casu, la Administración), no puede, por tanto, negarse a transmitir tal información, pues con tal negativa se estaría obstaculizando el ejercicio de las tareas de representación. Otra cosa es que a la hora de volcar tales extremos se deban aplicar los principios y garantías pautados por el ordenamiento de protección de datos, en concreto, el de minimización, de manera que se deba recurrir a técnicas de cifrado (como la “seudonimización”) al objeto de evitar la identificación concreta y específica de cada una de las personas afectadas, pues, de un lado, tal cautela no restará capacidad de actuación a los representantes colectivos y, de otro, contribuirá a salvaguardar el derecho a la protección de datos.

X. Apunte final

Atendiendo a la pertinencia de una labor tan legítima como necesaria en un sistema democrático de relaciones laborales, no parece haber dudas en que los sujetos colectivos puedan recibir información del empresario privado o público que incluya datos personales de las personas trabajadoras o empleadas públicas a las que representan sin necesidad de recabar el consentimiento de estas últimas. Otra cosa es que a la hora de transmitir tal información se deban observar los principios y garantías del ordenamiento de protección de datos, incluyendo la necesidad de utilizar técnicas de cifrado que eviten asociar los extremos concernidos a sujetos individualizados si tal cautela no desvirtúa el ejercicio de las tareas de defensa de los intereses generales.