

Ref. de entrada 212884/2019

La consulta plantea si resulta conforme con lo dispuesto en la normativa de protección de datos, el acceso de la Junta de Personal de los Servicios Periféricos de Andalucía en la provincia de Almería, a la documentación denominada *“listados del Complemento de **Productividad**”* del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía en la provincia de Almería.

De acuerdo con la consulta, la Junta de Personal consultante considera dicha documentación imprescindible para el ejercicio de sus funciones como órgano de representación del personal funcionario dentro de su ámbito territorial, y para el debido cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre -Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (**TREBEP**)-, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical -**LOLS**-.

Según expone la entidad consultante -acompañando documentación que así lo advierte-, se ha dirigido a la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, solicitando copia del referido **“listado”**, habiendo recibido respuesta negativa a su pretensión, emitida por dicho órgano con base en el Informe de esta Agencia de 27 de mayo de 2009 (Informe 241/2009).

En su escrito, la Junta de personal consultante se refiere a la sentencia nº 211/2013, de fecha 19/07/2013, del Juzgado Central Contencioso-Administrativo nº 7 de Madrid, dictada en el Procedimiento Abreviado 0000518/2013, cuyo Fundamento Jurídico segundo reproduce en su instancia, y que, en relación con la pretensión deducida en autos, falla, condenando al organismo recurrido *“a proporcionar al sindicato recurrente la información solicitada respecto a las cantidades abonadas en concepto de productividad”*.

Asimismo, la Junta de Personal consultante transcribe parcialmente la Sentencia del Tribunal Supremo -STS-, Sala de lo Social, número 111/2018, de 7 de febrero de 2018, dictada en el recurso de casación 78/2017, cuyo fallo desestima el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Dirección General de la Función Pública) contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 21 de diciembre de 2016 (autos 312/2016).

Según se refiere en la consulta, dicha sentencia, en su Fundamento de Derecho Tercero, punto 4, párrafos 2º y 3º, ha venido a determinar lo siguiente:

“(…) la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupan cada uno de los puestos que en la RTP se relaciona no resulta baladí, pues los elementos personales guardan relación con aspectos tales como la formación, titulación, y especialización, siendo también necesarios para delimitar las circunstancias de las vacantes, su cobertura, orden de prioridades, sistemas de sustitución y de promoción, etc. En suma, parece evidente que el cumplimiento de aquellas funciones de las representaciones sindicales justifica el acceso a tal dato y, por ello, no se produce un acceso indebido a datos personales que contravenga el derecho a la protección de tales datos”.

I

En el ámbito del sector público, en el que se inscribe la cuestión ahora planteada, esta Agencia se ha pronunciado reiteradamente, pudiendo traerse a colación, entre otros, los informes **241/2009**, de 27 de mayo, y **137/2010**, de 7 de abril.

Tal y como se menciona por la propia entidad consultante, esta Agencia en su **informe 241/2009**, modificó el criterio hasta entonces mantenido en relación con el acceso de los representantes de los trabajadores a los “listados de productividad” de los empleados públicos, manteniendo que:

“Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, esta Agencia Española de Protección de Datos venía considerando que la revelación de la citada información se encontraba amparada por el artículo 11.2 a) de la Ley Orgánica 15/1999, ya citado, en relación con el último párrafo del artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, según el cual “en todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.”

Igualmente, después de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, esta Agencia señaló en una ocasión que “si bien el citado precepto ha sido derogado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, debe recordarse que, conforme a lo previsto en su disposición final cuarta, apartado 2, las disposiciones reguladoras de los derechos retributivos de los empleados públicos, contenidas en el Capítulo III del Título III del Estatuto “producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”, por lo que habrá de atenderse a lo dispuesto en la Ley 30/1984”.

En resumidas cuentas, tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007, la resolución de la cuestión ahora analizada se fundaba en la determinación de la vigencia de lo previsto en el artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984. En consecuencia, el

criterio determinante de la procedencia o improcedencia de la cesión cuestionada obedecía a la resolución de una cuestión de carácter exclusivamente jurídico y relativa a la aplicación y vigencia de una norma distinta de la propia Ley Orgánica 15/1999.

-IV-

*Pues bien, la cuestión, referente a la vigencia del mencionado artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984 como habilitante de la revelación a los representantes sindicales de los datos individualizados correspondientes al complemento de productividad de los empleados públicos **ha sido examinada con detenimiento por la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado en Dictamen de 26 de enero de 2009**, en el que se indica, en primer lugar, lo siguiente:*

“(...) en una primera aproximación al Capítulo IV del Título III del EBEP (relativo al derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional y al derecho de reunión), Capítulo que, como se ha visto, es directamente aplicable, más concretamente, a su artículo 40 (referente a las “Funciones y legitimación de los órganos de representación”), se observa, tras una lectura atenta del mismo, que, a diferencia de su antecedente legislativo más próximo (el artículo 9 de la derogada 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), dicho precepto no atribuye a las Juntas de Personal y Delegados de Personal, en su caso, la función específica consistente en tener conocimiento de las cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

En efecto, una simple comparación de las funciones encomendadas a esos órganos de representación en los artículos citados pone de manifiesto la clara voluntad del legislador de mantener las funciones que el artículo 9 de la Ley 9/1987 atribuía a los mismos, salvo la de tener conocimiento de las cantidades que perciba cada funcionario en concepto de complemento de productividad, que se sustituye en el artículo 40 del EBEP por otras muy genéricas, como la prevista en el apartado 1.a) de este precepto –“recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones...”– o la prevista en el apartado 1.f) –“colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad”-.

Es clara, por tanto, la incompatibilidad, en este punto, entre la regulación contenida en el artículo 9 de la Ley 9/1987, derogada (y que venía a concretar la previsión contenida en el último párrafo, último inciso, del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984) y la contenida en el artículo 40 del vigente EBEP, precepto integrante del Capítulo IV del Título III de este último texto legal y, por tanto, de directa aplicación, como establece la Instrucción primera de la Resolución de 21 de junio de 2007.

*Llevada a cabo la constatación que acaba de indicarse, **el Dictamen analiza la vigencia del tercer párrafo del artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, similar al artículo 82.3 c) de la Ley 2/1987** ahora analizada, teniendo en consideración lo establecido en la disposición derogatoria y la disposición final cuarta de la Ley 7/2007, **llegando a la conclusión que la incompatibilidad detectada***

entre los artículos 40 del Estatuto Básico del Empleado Público y 9 de la Ley 9/1987 en lo referente al acceso por los órganos de representación de los trabajadores de los datos individualizados correspondientes al complemento de productividad conduce a considerar derogada por la Ley 7/2007 la Ley que hasta su entrada en vigor legitimaba la mencionada cesión de datos. Así, el tan citado Dictamen razona lo siguiente:

“Aunque para la Administración General del Estado sigue siendo aplicable, hasta la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de dicha Administración, el artículo 23 de la Ley 30/1984, existe un límite a tal aplicación, cual es, como se ha dicho, el de la incompatibilidad de la regulación contenida en dicho precepto con lo establecido en el EBEP.

En el presente caso, y por lo que se refiere a la cuestión sometida a informe de este Centro, relativa al conocimiento por parte de los representantes sindicales de las cantidades percibidas por cada funcionario en concepto de complemento de productividad, previsto en el artículo 23.3.c), último párrafo, de la Ley 30/1984, se advierte enseguida que esta última previsión entra en clara contradicción con lo dispuesto en el artículo 40 del EBEP, integrante del Capítulo IV, Título III de este texto legal que, como se ha visto, es directamente aplicable, por lo que la citada previsión contenida en el artículo 23.3.c), último párrafo, de la Ley 30/1984 debe entenderse derogada por el artículo 40 del EBEP, y ello sin perjuicio de que subsistan las restantes previsiones del artículo 23.3 de la Ley 30/1984 sobre retribuciones complementarias (dado que respecto de estas últimas previsiones no se contiene en el EBEP ninguna norma que sea incompatible con ellas).

En definitiva, y de acuerdo con lo establecido en las disposiciones derogatoria única y final cuarta del EBEP y en la Instrucción primera de la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, el último inciso del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública, que se concretaba en el artículo 9.4.c) de la Ley 9/1987, debe entenderse derogado por el artículo 40 del EBEP, de cuyo tenor literal se induce que ha desaparecido la función atribuida por la anterior normativa a los representantes sindicales de los empleados públicos, consistente en tener conocimiento y ser oídos sobre las cantidades que percibe cada funcionario por complemento de productividad.

No existiendo en la actualidad base legal alguna para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que perciben los funcionarios por complemento de productividad sin el consentimiento de los mismos –artículo 11.2.a) de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos–, es indudable, como señala acertadamente en su proyecto de informe la Abogacía del Estado consultante, que no es posible facilitar dato alguno relativo a esas cantidades a los representantes sindicales sin el previo consentimiento de los funcionarios interesados, recobrando por ello plena virtualidad la previsión contenida en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, según el cual “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”.

De este modo, se concluye en el Dictamen que “la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público ha dejado sin efecto, desde su entrada en vigor, la obligación que pesaba sobre los Departamentos u Organismos del Estado de poner en conocimiento de los representantes sindicales de los funcionarios públicos las cantidades que percibe cada uno de ellos por complemento de productividad, debiendo entenderse derogado el último párrafo del artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y el artículo 9.4.c) 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, ante las claras previsiones al respecto del artículo 40 de la Ley 7/2007, todo ello por el juego combinado y la interpretación realizada en el cuerpo de este informe de las disposiciones derogatoria única y final cuarta de la Ley 7/2007 y de la instrucción primera de las Instrucciones de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

Por ello, “no existe actualmente base legal alguna para la cesión a los representantes sindicales de los datos referentes a las cantidades que perciben los funcionarios por complemento de productividad sin el consentimiento de los mismos, por lo que no es posible facilitar dato alguno relativo a esas cantidades a aquéllos sin el previo consentimiento de los funcionarios interesados, recobrando por ello plena virtualidad la previsión contenida en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, según la cual “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”.

-V-

El artículo 3.1 de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre de Asistencia jurídica al Estado e Instituciones Públicas, dispone que “la Dirección del Servicio Jurídico del Estado es el centro superior consultivo de la Administración del Estado, Organismos autónomos y entidades públicas dependientes, conforme a sus disposiciones reguladoras en el caso de estas últimas, y sin perjuicio de las competencias atribuidas por la legislación a los Subsecretarios y Secretarios generales técnicos, así como de las especiales funciones atribuidas al Consejo de Estado como supremo órgano consultivo del Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107 de la Constitución y en su Ley Orgánica de desarrollo”, siendo dicho precepto igualmente reproducido en el artículo 20 del Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, aprobado por Real Decreto 997/2003, de 25 de julio.

Pues bien, como se ha venido indicando, la cuestión que subyace en el análisis de la procedencia de la cesión a los representantes de los empleados públicos de las cuantías individualmente percibidas en concepto de complemento de productividad se centra en determinar si las normas que preveían tal publicidad se encuentran vigentes tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007. En consecuencia, la solución a esta cuestión no depende de una mera interpretación de las normas reguladoras del derecho fundamental a la

protección de datos de carácter personal, sino de la que haya de llevarse a cabo de la disposición derogatoria de la citada Ley 7/2007.

*Siendo la naturaleza de la cuestión a resolver de la índole mencionada, debe **concluirse que la interpretación llevada a cabo por la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado ha de prevalecer sobre la que hasta la fecha era sostenida por esta Agencia** en lo referente a la vigencia de la disposición que se consideraba como legitimadora de la cesión planteada. Por este motivo, debiendo considerarse, conforme al criterio sustentado en el Dictamen de 26 de enero de 2009, que las citadas normas habilitantes de la cesión han sido derogadas por el Estatuto Básico del Empleado Público, será necesario el consentimiento de los afectados para que los datos referidos a las cantidades percibidas en concepto de complemento de productividad sean facilitados a los órganos de representación de los empleados públicos.*

El criterio que acaba de sustentarse resulta, a nuestro juicio, igualmente aplicable al consultante en el presente caso, habida cuenta de la aplicación de la Ley 7/2007 a las Administraciones autonómica y local, en los términos que establece su artículo 2.1.

-VI-

A la vista de todo lo que se ha venido indicando cabe concluir. Modificando el criterio hasta ahora sustentado por esta Agencia, que la cesión a los representantes sindicales de los datos referidos a las percepciones individualizadas por los empleados públicos en concepto de complemento de productividad y gratificaciones no se encuentra amparada por el artículo 11.1 a) de la Ley Orgánica 15/1999, siendo preciso para que dicha cesión de datos pueda tener lugar el consentimiento de los afectados.”

II

En resumen, tanto en el informe transcrito -núm. **241/2009**, de 27 de mayo-, como en otros posteriores que esta Agencia ha emitido sobre el particular, se ha dictaminado la inadecuación a lo dispuesto a la normativa de protección de datos de la pretendida cesión de los **“listados de productividad”** a los representantes de los trabajadores.

Ahora bien, a los efectos de la consulta de que se trata, es necesario analizar si, con la entrada en vigor y aplicación práctica del 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 por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos -**RGPD**-), se impone alguna interpretación diversa, o alguna matización en relación con la tesis reiteradamente mantenida por esta Agencia en los últimos años, dimanante de la interpretación **llevada a cabo por la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado**

En este sentido, el nuevo marco normativo aplicable en materia de protección de datos contempla diferentes supuestos que pueden dar lugar al tratamiento de datos de carácter personal.

En concreto, de acuerdo con el **artículo 6** –“Licitud del tratamiento”-, del REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 (RGPD), 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, entre otros, dicho tratamiento es lícito y legítimo cuando:

“1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

- a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;
- b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;
- c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;
- d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;
- e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;
- f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño.”

En cuanto al sentido de la expresión “obligación legal” contenida en el artículo **6.1.c) RGPD**, dicha expresión equivale, en la regulación española de protección de datos, a “obligación establecida en una norma con rango de ley”. El art. 53.1 de la Constitución (CE) establece que *[l]os derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.1.a)*. El derecho fundamental a la protección de datos personales se contiene en el art. 18.4 CE, y por tanto le es aplicable la necesidad de una ley para limitar el mismo.

En consecuencia, tal y como se expone en numerosos informes de esta Agencia -en los que se analizan preceptos legales de **similar contenido**-, de los artículos 40 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 -**TREBEP**- y 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical -**LOLS**-, no se extrae la existencia de la cobertura normativa necesaria en orden a la cesión indiscriminada de los **“listados de productividad”** de los trabajadores a las Juntas de Personal.

Así, de acuerdo con nuestro reiterado criterio, la función de vigilancia y protección de las condiciones de trabajo, atribuida a las Juntas de Personal por el artículo 40 del **TREBEP** y por el artículo 10.2 de la **LOLS**, puede desarrollarse sin necesidad de proceder a una cesión masiva de los **“listados de productividad”** del personal que presta sus servicios en el Órgano o Dependencia correspondiente. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante la Junta de Personal, será posible la cesión del dato específico de dicha persona.

En **CONCLUSIÓN**:

- Para el supuesto sometido a consulta, **tampoco** con la aplicación del RGPD esta Agencia extrae la existencia de una norma jurídica con rango de ley formal, susceptible de incardinarse en lo dispuesto en la **letra c) del artículo 6.1 del RGPD**, al entender que dicho tratamiento de los datos **no resulta necesario para el cumplimiento de una obligación legal** que le venga impuesta por ley a las Juntas de Personal. En consecuencia, no queda amparada la posible cesión indiscriminada de los **“listados de productividad”** de los trabajadores afectados en favor de las Juntas de Personal.
- Esta Agencia mantiene que el criterio sustentado en el Dictamen de 26 de enero de 2009 de la **Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado** continúa plenamente vigente, habida cuenta la derogación de las normas habilitantes de la cesión previamente existentes, por el Estatuto Básico del Empleado Público. En consecuencia, para la comunicación de las cantidades percibidas en concepto de complemento de productividad a los órganos de representación de los empleados públicos, será necesario el consentimiento de los afectados.
- En cualquier caso, a nuestro juicio, la función de control de los representantes de los trabajadores quedará plenamente satisfecha, mediante la cesión a la Junta de Personal de información **debidamente disociada**. De tal modo, cuando dicha información de carácter personal

se encuentre sometida previamente a un procedimiento de disociación, no resultará aplicable lo dispuesto en dicho Reglamento -RGPD-, decayendo sus previsiones en relación con la información “anonimizada” objeto de tratamiento.

III

No obstante lo anterior, y analizada la cuestión a la luz del dispuesto en **el artículo 6.1 f)** del 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 (Reglamento general de protección de datos), cabe considerar que la habilitación legal **para que los trabajadores de un mismo Departamento puedan acceder a los datos** referidos al complemento de productividad percibido por los restantes miembros de aquél encuentra su amparo en lo dispuesto en el artículo 6.1 f) del Reglamento.

De acuerdo con el tenor literal de dicho precepto, será posible dicho tratamiento si el mismo *“es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales”*.

De este modo, es preciso determinar en qué medida el interés legítimo de las Juntas de Personal puede prevalecer sobre el derecho a la protección de datos de cada uno de ellos en lo que afecta a la cuantía del complemento de productividad, lo que afectará sin duda a las medidas que hayan de tomarse para garantizar que el acceso al mismo no dé lugar a tratamientos posteriores que puedan resultar contrarios a lo dispuesto en la legislación de protección de datos o genere situaciones que puedan poner en riesgo sus derechos. Obviamente, estas situaciones serán imputables a quien efectivamente lleve a cabo el incumplimiento, pero al propio tiempo corresponde al responsable establecer las garantías que minimicen la posibilidad de su concurrencia, a fin de que la comunicación pueda ampararse en el meritado **artículo 6.1 f)**.

Sin embargo, en el supuesto de los **representantes de los trabajadores**, no se aprecia que el tratamiento de los datos personales cuya cesión se pretende -contenidos en los “listados de productividad”-, resulte necesaria para la satisfacción de intereses legítimos -ex **letra f) del artículo 6.1 del RGPD**- perseguidos por las Juntas de Personal, que deban prevalecer sobre los intereses o los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores afectados, respecto de los que se impone la correspondiente protección jurídica.

En **CONCLUSIÓN**:

- El propio RGPD establece los criterios básicos a considerar para detectar intereses legítimos que permitan valorar la aplicación de la regla de equilibrio establecida en el artículo **6.1 f)**. Aplicando dichos criterios al tratamiento de datos con fines de representación sindical, debe concluirse la no concurrencia del citado interés legítimo, en el supuesto objeto de consulta -relativo a la cesión del “*listado de productividad*”, prevaleciendo los intereses, derechos y libertades fundamentales de los interesados, que requieren la protección de sus datos personales.
- No obstante, cabe considerar la concurrencia de intereses legítimos **para que, individualmente, los trabajadores de un mismo Departamento puedan acceder a los datos** referidos al complemento de productividad percibido por los restantes miembros de aquél encuentra su amparo en lo dispuesto en el artículo 6.1 f) del Reglamento.

Tal y como se señalaba en nuestro informe jurídico 137/2010, de 7 de abril, en los supuestos de acceso de los empleados públicos, dicho acceso ha de facilitarse en el modo que pueda resultar menos perjudicial al derecho del resto de afectados. Ello conduce a concluir como medio idóneo la exposición general de los datos, evitando su publicación en una red, aunque se privada y aún en mayor medida su inclusión en un archivo informático, aun cuando no pudiera ser manipulado. Esta sería la fórmula con la que se garantizaría de mejor manera el equilibrio de derecho al que se refiere el artículo **6.1 f)** del Reglamento General de Protección de Datos.

III

Finalmente, en el supuesto planteado la Junta de Personal consultante se refiere a la Sentencia nº 211/2013, de fecha 19/07/2013, del Juzgado Central Contencioso-Administrativo nº 7 de Madrid, dictada en el Procedimiento Abreviado 0000518/2013, cuyo Fundamento Jurídico segundo reproduce en su instancia, y que, en relación con la pretensión deducida en autos, falla, condenando al organismo recurrido “*a proporcionar al sindicato recurrente la información solicitada respecto a las cantidades abonadas en concepto de productividad*”.

Pues bien, sin que corresponda a esta Agencia hacer valoraciones sobre su contenido, debe considerarse que, si la citada sentencia resulta ser firme, la

comunicación deberá producirse **en los términos en que la autoridad judicial considere oportuno**. En cualquier caso, la referida sentencia **no constituye jurisprudencia**, en los términos previstos en el artículo 1.6 del Código Civil.