

**Asunto C-34/21****Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

20 de enero de 2021

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Wiesbaden, Alemania)

**Fecha de la resolución de remisión:**

21 de diciembre de 2020

**Demandante:**

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium (Comité principal del Personal Docente del Ministerio de Educación y Cultura del Land de Hesse)

**Parte interesada:**

Der Minister des Hessischen Kultusministeriums als Dienststellenleiter (El Ministro de Educación y Cultura del Land de Hesse en calidad de jefe de servicio)

**Objeto del procedimiento principal**

Régimen de representación del personal de los Länder, concretamente: Base jurídica de la protección de datos en el tratamiento de los datos del personal

**Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial**

Interpretación del artículo 88 del Reglamento 2016/679; artículo 267 TFUE

**Cuestiones prejudiciales**

1. ¿Debe interpretarse el artículo 88, apartado 1, 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 y por el que se deroga la

Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) en el sentido de que, para que una disposición legislativa constituya una norma más específica para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en el sentido del citado artículo 88, apartado 1, del Reglamento 2016/679, debe satisfacer las exigencias impuestas por el artículo 88, apartado 2, del mismo Reglamento en relación con tales disposiciones?

2. ¿Puede seguir aplicándose, así y todo, una norma nacional cuando resulte claro que no satisface las exigencias impuestas por el artículo 88, apartado 2, 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE?

### **Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas**

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), en especial el artículo 88, además de los artículos 5 y 6, apartado 1, primera frase, letras b) y f)

### **Disposiciones de Derecho nacional invocadas**

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (Ley de Protección de Datos y Libertad de Información del Land de Hesse), artículo 23, en especial el apartado 1, primera frase, así como los apartados 4 y 5

Hessisches Beamtenengesetz (Ley de la Función pública del Land de Hesse), artículo 86, apartado 4

### **Breve exposición de los hechos y del marco jurídico**

- 1 Las partes discrepan acerca de si la introducción de la enseñanza en línea mediante sistemas de videoconferencia —además del consentimiento de los padres para sus hijos o de los alumnos mayores de edad— requiere también el consentimiento del docente correspondiente o si el tratamiento de datos que tiene lugar en este caso está amparado por el artículo 23, apartado 1, primera frase, de la Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (Ley de Protección de Datos y Libertad de Información del Land de Hesse; en lo sucesivo, «HDSIG»), así como sobre la cuestión de si a tenor de la normativa del Land de Hesse en materia de representación del personal existe un derecho de cogestión o simplemente un derecho de participación.

- 2 Atendiendo a la voluntad del legislador nacional, el artículo 23 de la HDSIG y el artículo 86 de la Hessisches Beamtengesetz (Ley de la Función pública del Land de Hesse; en lo sucesivo, «HBG») son normas más específicas en el sentido del artículo 88, apartado 1, del Reglamento 2016/679.
- 3 El artículo 23, apartado 1, de la HDSIG, que se corresponde con el artículo 26, apartado 1, de la Bundesdatenschutzgesetz (Ley Federal de Protección de Datos; en lo sucesivo, «BDSG»), reza como sigue:

*«Los datos personales de los trabajadores pueden ser tratados a efectos de la relación laboral si esto es necesario para la decisión sobre el establecimiento de una relación laboral o, tras el establecimiento de la relación laboral, para su aplicación, extinción o liquidación, así como para la aplicación de medidas internas de planificación, organización, de naturaleza social o de personal. Esto también se aplica al ejercicio o cumplimiento de los derechos y obligaciones de los representantes de los intereses de los trabajadores que resulten de una ley o de un convenio colectivo general, un acuerdo de empresa o un acuerdo colectivo de la función pública (convenio colectivo). Para la detección de los delitos, los datos personales de los trabajadores solo pueden ser tratados si los indicios fácticos que deben documentarse dan lugar a la sospecha de que la persona afectada ha cometido un delito en la relación laboral, el tratamiento es necesario para la detección y no prevalece el interés legítimo del trabajador en la exclusión del tratamiento, en particular cuando la naturaleza y el alcance no son desproporcionados en relación con el motivo.»*

- 4 En este contexto, también procede hacer referencia al artículo 23, apartados 4 y 5, de la HDSIG, que reza como sigue:

*«(4) El tratamiento de datos personales, incluidas las categorías especiales de datos personales de los trabajadores a efectos de la relación laboral, estará permitido con arreglo a lo dispuesto en convenio colectivo. En ese marco, las partes negociadoras deben respetar el apartado 2 del artículo 88 del [Reglamento 2016/679].*

*(5) El responsable del tratamiento deberá adoptar medidas adecuadas para garantizar, en particular, el cumplimiento de los principios relativos al tratamiento establecidos en el artículo 5 del [Reglamento 2016/679].»*

- 5 En la exposición de motivos del proyecto de ley se expone acerca del artículo 23, apartado 1, de la HDSIG que *«el apartado 1 regula para qué fines y en qué condiciones se pueden tratar los datos personales antes, durante y después de la relación laboral cuando sea necesario para la finalidad de la misma. Para ello los intereses del empleador o empresario en el tratamiento de los datos y el derecho a la personalidad del trabajador deben ser objeto de una ponderación equilibrada que tenga en cuenta ambos intereses en la mayor medida posible.»*

- 6 Habida cuenta de que el artículo 23, apartado 7, segunda frase, de la HDSIG se refiere a la normativa de Hesse en materia de función pública, debe observarse en el presente caso el artículo 86, apartado 4, primera frase, de la HBG, que dispone lo siguiente:

*«El empleador puede recoger datos personales de los aspirantes, funcionarios y antiguos funcionarios solo en la medida en que sea necesario para el establecimiento de una relación laboral o para su aplicación, extinción o liquidación, así como para la aplicación de medidas de organización, de naturaleza social o de personal, especialmente también para la planificación y el despliegue del personal, o si una disposición legislativa o un acuerdo colectivo de la función pública lo permiten. [...]»*

### **Breve exposición de los motivos de la petición de decisión prejudicial**

- 7 El órgano jurisdiccional remitente duda de que el artículo 23, apartado 1, primera frase, de la HDSIG y el artículo 86, apartado 4, primera frase, de la HBG sean disposiciones que deban considerarse normas más específicas en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88, apartados 1 y 2, del Reglamento 2016/679, ya que las exigencias establecidas en el artículo 88, apartado 2, de este no se cumplen ni en la propia disposición ni en las disposiciones normativas complementarias de la ley correspondiente. En efecto, tanto el artículo 23, apartado 1, primera frase, de la HDSIG como el artículo 86, apartado 4, de la HBG, como base jurídica del tratamiento de los datos de los empleados o funcionarios, hacen referencia únicamente a una «necesidad».
- 8 En cuanto a la cuestión de hasta qué punto estas normas constituyen lícitamente una realización concreta de lo establecido en el artículo 88, apartados 1 y 2, del Reglamento 2016/679, la jurisprudencia nacional, en particular la de los tribunales laborales, entiende que la norma del artículo 26, apartado 1, primera frase, de la BDSG, que en el ámbito federal se corresponde con la norma de Derecho regional del artículo 23, apartado 1, primera frase, de la HDSIG, es aplicable más allá de la relación contractual propiamente dicha —es decir, no solo con respecto a un tratamiento de datos necesario en el marco de una relación laboral, que ya está regulado en el artículo 6, apartado 1, letra b), del Reglamento 2016/679—, a cualquier gestión de datos de los trabajadores.
- 9 El artículo 6, apartado 1, letra f), del Reglamento 2016/679 exige que el tratamiento sea 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.
- 10 En consecuencia, en el caso de cualquier tratamiento de datos de los trabajadores que vaya más allá del tratamiento de datos meramente necesario en virtud del contrato de trabajo, debe llevarse a cabo una ponderación de intereses con respecto al tratamiento ulterior de los datos de los trabajadores que vaya más allá

de la simple «necesidad», tal como se regula en el artículo 23, apartado 1, primera frase, de la HDSIG o en el artículo 86, apartado 4, de la HBG. En efecto, los derechos y libertades fundamentales del interesado, en este caso, el asalariado o funcionario, deben ponderarse respecto del interés legítimo del responsable del tratamiento, en este caso, el empleador.

- 11 En opinión del tribunal remitente, este ejercicio de ponderación no está previsto en las normas nacionales de transposición por lo que respecta específicamente al tratamiento de datos personales de los trabajadores en cuestión, en el contexto de la laboral. En sede nacional, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) tiene una opinión diferente. En una resolución de 7 de mayo de 2019, dicho Tribunal declaró que con el artículo 26, apartado 1, primera frase, de la BDSG (que se corresponde con el artículo 23, apartado 1, primera frase, de la HDSIG en cuestión), el legislador federal había hecho un uso lícito de la reserva del artículo 88 del Reglamento 2016/679.
- 12 Al contrario que el Tribunal Supremo de lo Laboral, el tribunal remitente considera que la mera referencia contenida en el artículo 23, apartado 5, de la HDSIG (que se corresponde con el artículo 26, apartado 5, de la BDSG, de idéntica redacción) a que el responsable del tratamiento debe cumplir, en particular, los principios establecidos en el artículo 5 del Reglamento 2016/679 no llega a cumplir las previsiones del artículo 88, apartado 2, de este, por cuanto el citado artículo 5 no contiene ninguna protección específica de los derechos fundamentales e intereses de los trabajadores en particular. La referencia a esta disposición del Reglamento 2016/679 contenida en la norma nacional sobre protección de datos de los trabajadores (artículo 23 de la HDSIG o artículo 26 de la BDSG) no cambia nada al respecto.
- 13 En consecuencia, en opinión del órgano jurisdiccional remitente, las disposiciones nacionales no han transpuesto el artículo 88, apartado 2, del Reglamento 2016/679. Con arreglo a dicho apartado 2, las disposiciones legislativas de desarrollo de los Estados miembros, en este caso, el artículo 23, apartado 1, de la HDSIG (o el artículo 26, apartado 1, de la BDSG en el Derecho federal) y el artículo 86, apartado 4, de la HBG, deberán incluir medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo. Pues bien, la mera introducción del principio de «necesidad» en la legislación nacional de transposición no constituye una realización concreta de las exigencias del artículo 88, apartado 2, del Reglamento 2016/679.
- 14 En este sentido, aunque el legislador haya tenido en cuenta en principio el artículo 88, apartado 2, del citado Reglamento, exigiendo su cumplimiento en los convenios colectivos, no analizó ni cumplió el catálogo de exigencias del apartado

2 ni en la propia ley ni en la exposición de motivos de la legislación correspondiente.

- 15 La opinión de que una norma nacional debe interpretarse en el sentido de que el responsable del tratamiento debe tener en cuenta el artículo 88, apartado 2, del Reglamento 2016/679 en relación con los requisitos establecidos en dicha disposición es errónea en la medida en que el Reglamento exige que las propias normas incluyan, en su ámbito normativo, medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, lo que incluye también los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo. Por consiguiente, lo dispuesto en el artículo 88, apartado 2, del Reglamento 2016/679 se impone necesariamente al legislador nacional a la hora de adoptar la correspondiente normativa nacional y no es simplemente una norma jurídica más que el operador jurídico nacional deba observar adicionalmente, pues este no es el destinatario del referido artículo 88, apartado 2.
- 16 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente tampoco entiende que el artículo 88, apartado 1, del Reglamento 2016/679, en relación con el artículo 23, apartado 1, primera frase, de la HDSIG, sea *lex specialis* respecto del artículo 6, apartado 1, primera frase, letra b), del mismo Reglamento, para la ejecución de la relación laboral, ya que no parece que el artículo 88, apartado 2, del Reglamento 2016/679 se haya tenido en cuenta en su conjunto al redactar el contenido del artículo 23 de la HDSIG.
- 17 Por lo tanto, la cuestión que se suscita para el órgano jurisdiccional remitente es si el artículo 23, apartado 1, primera frase, de la HDSIG y el artículo 86, apartado 4, de la HBG —teniendo en cuenta también las demás disposiciones de la ley correspondiente— cumplen o no las exigencias del artículo 88, apartados 1 y 2, del Reglamento 2016/679 y si, en caso de no cumplirlas, siguen siendo no obstante aplicables.
- 18 En efecto, si el artículo 23, apartado 1, primera frase, de la HDSIG y el artículo 86, apartado 4, de la HBG no ofrecen en el presente asunto una base jurídica para la medida prevista por la parte interesada en el litigio principal en materia de tratamiento de los datos de los trabajadores en el marco de los sistemas de videoconferencia, habría que crear dicha base jurídica. La celebración de un acuerdo colectivo de la función pública entre las partes del procedimiento con arreglo al artículo 23, apartado 4, de la HDSIG podría proporcionar tal fundamento.