

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per una Universitat relativa a la tramesa d'informació dels treballadors, de caire econòmic, que es pot lliurar als òrgans de representació sindical.

Es presenta davant l'Agència Catalana de Protecció de Dades un escrit d'una Universitat catalana (en endavant, la Universitat), en el qual es planteja si un supòsit de comunicació de dades dels treballadors de la Universitat als òrgans de representació sindical s'ajusta a la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

En concret, es demana el parer de l'Agència sobre si el lliurament amb caràcter periòdic que realitzava la Universitat als òrgans de representació sindical d'una relació del personal d'administració i serveis, i del personal docent i investigador, amb els conceptes retributius que perceben corresponents a la nòmina d'un mes, excloent les dades bancàries del treballador i les de retencions judicials, s'ajusta a la normativa esmentada.

Analitzada la petició, que no s'acompanya de cap altra documentació, i la normativa vigent aplicable, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet el dictamen següent:

I

(...)

II

La consulta de la Universitat es refereix a una pràctica que, segons s'esmenta en l'escrit presentat, duia a terme la Universitat, consistent en la comunicació amb caràcter periòdic d'informació personal dels treballadors als òrgans de representació sindical.

En concret, es facilitava una relació del personal d'Administració i Serveis (PAS) i personal investigador i docent (PDI) *“amb els conceptes retributius que perceben corresponents a la nòmina d'un mes (...). En aquesta relació no constaven, ni les dades bancàries del treballador, ni les retencions judicials, si era el cas, practicades”*. Es consulta, doncs, quina informació de caire econòmic es pot lliurar als òrgans de representació sindical, tenint en compte la implementació de la normativa de protecció de dades.

D'entrada, és clar que la informació personal a la que es refereix la consulta, en concret, les dades de caràcter personal dels treballadors, es troben protegides per la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD), així com pel Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD (en endavant, RLOPD), ja que la LOPD defineix les dades de caràcter personal com qualsevol informació referent persones físiques identificades o identificables (article 3.a).

Totes aquelles dades dels treballadors, siguin de tipus identificatiu, de formació o professional o més en concret les de caire econòmic, com s'especifica en la consulta, de què disposa la Universitat, que identifiquen i es refereixen directament als treballadors, així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es

vinculen a un treballador concret, i per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix la LOPD.

La Universitat disposa de determinades dades personals dels seus treballadors, siguin personal d'Administració i Serveis (PAS) o personal investigador i docent (PDI), en base a la vinculació professional que s'estableix entre ambdues parts. Des de la perspectiva de la protecció de dades de caràcter personal, cal tenir en compte que tant la obtenció inicial de les dades per part de la Universitat, com qualsevol ús que se'n faci posteriorment, com pot ser la comunicació de les dades a tercers, constitueix un *"tractament de dades de caràcter personal"*, en atenció al que disposa l'article 3.c) de la LOPD, segons el qual és tractament el conjunt de les operacions i els procediments tècnics de caràcter automatitzat o no, que permetin recollir, gravar, conservar, elaborar, modificar, bloquejar i cancel·lar, així com les cessions de dades que derivin de comunicacions, consultes, interconnexions i transferències.

També s'ha de subratllar, com a punt de partida, que la normativa citada en la consulta, és a dir, l'Estatut de Treballadors i la Llei orgànica de Llibertat sindical, entre d'altres, atorga als representants dels treballadors unes funcions derivades de la seva naturalesa d'òrgans de participació dels treballadors, i per això la normativa pot preveure que, necessàriament, els representants dels treballadors disposin de determinada informació, per dur a terme les funcions que els són pròpies. En la mesura que aquesta informació faci identificades o identificables persones físiques, haurem d'aplicar els principis i obligacions de la LOPD.

En el cas que ens ocupa la Universitat, en tant que responsable del tractament de les dades personals dels seus treballadors als efectes del que disposa l'article 3.d) de la LOPD (*"és responsable del fitxer o tractament de dades la persona física o jurídica de naturalesa pública o privada, o òrgan administratiu, que decideixi sobre la finalitat, el contingut i l'ús del tractament de les dades"*), planteja una comunicació o cessió de dades personals als òrgans de representació sindical.

La cessió de dades de caràcter personal té un règim específic en la LOPD, configurat en l'article 11. L'apartat 1 d'aquest article disposa que:

"Les dades de caràcter personal objecte del tractament només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de fins directament relacionats amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el previ consentiment de l'interessat."

L'article 11.2 preveu, entre d'altres excepcions a aquesta regla general que fa necessari el consentiment, la legitimitat de les cessions que estan previstes per una norma amb rang de llei.

És necessari doncs, analitzar quin és el marc normatiu que regula l'àmbit que ens ocupa, per determinar la legalitat i l'emparament de la cessió als òrgans de representació sindical de la informació personal de caire econòmic que es cita en la consulta. Com es desprèn de l'article 11, citat, podem avançar que, quan estem davant d'una comunicació de dades de caràcter personal que no està expressament habilitada per una norma amb rang de llei ni en cap altra excepció de l'article 11 de la LOPD, es fa necessari comptar amb el consentiment previ de l'afectat.

En el mateix escrit de la Universitat s'esmenta que la informació en qüestió es facilitava en interpretació del que s'estableix al Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical.

En aquest sentit, fem avinent que aquesta Agència ha analitzat l'aplicació de la normativa laboral en l'àmbit d'una Universitat pública, als efectes de les possibles comunicacions de dades dels treballadors i treballadores, entre d'altres qüestions, en el Dictamen 14/2009, al qual ens remetem amb caràcter general.

En el cas que ara ens ocupa, i tal i com també s'esmentava en el Dictamen 14/2009, citat, cal tenir present que les Universitats disposen de personal docent i investigador (PDI), i també de personal d'administració i serveis (PAS). Tant un col·lectiu com l'altre pot ser format per personal funcionari, i també per personal laboral, atès el que disposa la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, que conté previsions generals respecte el professorat dels cossos docents universitaris (articles 56 i següents) i el PAS de les universitats públiques (articles 73 i següents) i, en l'àmbit de Catalunya, la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya (article 29).

En conseqüència, als efectes de delimitar els possibles supòsits de cessió de dades de caire econòmic dels treballadors de la Universitat als efectes del que disposa l'article 11 de la LOPD, en concret, de conceptes retributius, haurem de tenir en compte les previsions normatives en relació amb aquests dos col·lectius professionals. La normativa aplicable al personal funcionari i al personal contractat laboral de la Universitat que formula la consulta és diferent, i tot i que es puguin establir similituds en relació amb el dret a informació diversa que poden tenir els representants legals dels treballadors en un i altre cas, caldrà que la Universitat tingui en compte l'específica normativa aplicable, per tal d'analitzar la legitimitat o l'emparament legal de la cessió, en cada cas.

IV

Respecte el personal funcionari, ja sigui PDI o PAS, s'ha de tenir en compte principalment allò que disposa la Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), que s'aplica al personal funcionari i, en allò que sigui procedent, al personal laboral al servei, entre d'altres, de les Universitats públiques (article 2.1), així com les previsions de la resta de normativa que resulti aplicable.

Segons l'article 15 de l'EBEP els empleats públics tenen, entre d'altres, el dret a la llibertat sindical, a la negociació col·lectiva, a la vaga i al plantejament de conflictes col·lectius. En relació amb aquests drets, és clar que les organitzacions sindicals tenen atribuïda una funció de representació dels treballadors, i de garantia de l'exercici dels seus drets, en els termes precisats per l'EBEP i la Llei orgànica de Llibertat sindical, citada en la consulta.

Pel que fa als diferents tipus de retribucions que perceben els funcionaris, els articles 22 i següents de l'EBEP descriuen els conceptes retributius dels funcionaris, que es classifiquen en retribucions bàsiques (sou i triennis) i complementàries. Les retribucions complementàries es concreten per les corresponents lleis de cada Administració pública (article 24 de l'EBEP). Respecte la comunitat universitària, la Llei 1/2003, d'universitats de Catalunya, conté diverses previsions respecte el règim retributiu, i remet al Decret legislatiu 1/1997 (articles 73 i següents). Si tenim en compte el que disposa el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, que aprova la refosa en un text únic de preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que

s'aplica al personal de les universitats, tot respectant l'autonomia universitària, segons el seu article 2.2.b), les retribucions bàsiques comprenen el sou, triennis i pagues extraordinàries, i són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic i el complement de productivitat, així com les gratificacions per serveis extraordinaris (articles 102 i 103). Aquests podrien ser, en principi, els principals conceptes retributius als que s'estaria referint la consulta tot i que, com veurem, no es pot descartar que n'hi hagi d'altres.

- Pel que fa a les retribucions bàsiques, hem de fer les següents consideracions:

D'entrada hem de dir que hi ha determinades informacions de tipus econòmic, relacionades amb un lloc de treball concret al qual poden optar membres del personal funcionari de la Universitat, a través dels mecanismes establerts legalment, que poden ser de coneixement general, i per tant, també dels representants sindicals. Certament, el procés de selecció i nomenament dels funcionaris públics es troba subjecte, entre d'altres, al principi de publicitat. Això es desprèn del propi EBEP en el qual, en relació amb l'accés a llocs de treball públics, es fa esment a aquest principi. Respecte la provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera, l'article 78 de l'EBEP fa esment que cal proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats, entre d'altres, en el principi de publicitat. En relació amb aquesta qüestió l'article 64 del Decret legislatiu 1/1997, citat, preveu, en relació amb la provisió de llocs de treball, que les convocatòries, tant les de concurs com les de lliure designació, han de ser publicades al DOGC i han d'incloure, en tot cas, la denominació, en nivell, i la localització del lloc al qual s'opta, entre d'altres, i es preveu que les resolucions de les convocatòries, tant les de concurs de mèrits com les de lliure designació, es publiquen al DOGC. En definitiva, es preveu donar publicitat als candidats seleccionats que seran nomenats com a funcionaris, qüestió que és aplicable al col·lectiu dels funcionaris que treballen en una Universitat pública, amb les particularitats que pugui establir la normativa.

Per tant, amb caràcter general, un cop realitzat un procediment de selecció del personal funcionari, les dades identificatives com el nom i els cognoms i el lloc de treball que s'ocupa, seran dades de coneixement públic i general, per exigència del principi de publicitat. Així doncs, es podrien deduir algunes característiques essencials d'una plaça convocada i assignada a una persona concreta, com ara el nivell i el grup al qual pertany i, en conseqüència, la retribució bàsica corresponent al sou que rebrà la persona que ha guanyat un concurs públic. La quantitat a percebre com a sou podria ser coneguda, atès aquest principi de publicitat que informa els processos de selecció de personal a les universitats públiques, més encara, si tenim en compte que els pressupostos de les universitats catalanes són públics, i que les disposicions relatives a retribucions del personal que es preveuen en les lleis de pressupostos, en concret, en la Llei 15/2008, de 23 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2009, s'apliquen a tot el personal al servei de les universitats públiques catalanes. L'article 22.g) d'aquesta llei preveu que les disposicions incloses en matèria de retribucions del personal s'apliquen al personal al servei de les universitats públiques catalanes, i l'article 24 especifica la quantitat a percebre pels funcionaris el 2009, en funció del grup i nivell al qual pertanyen.

Pel que fa als triennis, en canvi, per bé que la quantitat a percebre en funció del grup al qual es pertany és pública, i està prevista en la Llei 15/2008, citada, la quantitat concreta que ha de percebre cada funcionari no és de coneixement general de forma directa, ja que caldria conèixer l'antiguitat d'aquest, per deduir quina quantitat exacta ha de percebre. La mateixa consideració es pot fer respecte la quantitat que ha de percebre cada funcionari en concepte de pagues extraordinàries, que segons l'article 102.c) del Decret legislatiu 1/1997 té un import d'una mensualitat més els triennis.

D'aquesta manera veiem que la normativa ha previst que algunes retribucions bàsiques que perceben els funcionaris en funció del grup al qual pertany el lloc ocupat, en concret, en l'àmbit universitari, siguin de públic coneixement, de forma exacta en el cas del sou. En qualsevol cas, en el moment en què un funcionari accedeix a una determinada plaça, hi haurà certa informació de tipus econòmic associada a aquella plaça, que pot ser de coneixement públic.

- Pel que fa a les retribucions complementàries, el Decret legislatiu 1/1997, en l'article 103.1, especifica el seu contingut:

"1. Són retribucions complementàries:

a) El complement de destinació corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupa. Aquest complement figurarà en les relacions de llocs de treball i serà igual per a tots els llocs compresos en un mateix nivell.

b) El complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball (...). Aquest complement figurarà en la relació de llocs de treball; només es podrà atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent podrà variar en funció dels damunt dits factors.

c) El complement de productivitat, la finalitat del qual és de retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball. Se'n fixarà la quantitat global per a cada programa i òrgan administratiu mitjançant un percentatge sobre els costos totals de personal, que serà determinat per la Llei de pressupostos. La Llei de pressupostos establirà també els criteris per a la distribució d'aquest complement (...). Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic per als altres funcionaris del departament o de l'organisme interessat i per als representants sindicals. Reglamentàriament, cada any, d'acord amb la Llei de pressupostos, s'establiran els criteris tècnics de valoració dels factors que determinen la distribució, així com les fórmules de participació dels representants del personal implicat.

d) Gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, que en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en el dret a percebre-les. Les hores extraordinàries no podran superar habitualment el límit establert per reglament."

Podem deduir que, pel que fa a aquestes retribucions, la normativa ha previst específicament en el cas del complement de productivitat, que aquest complement ha de ser conegut pels representants sindicals, de manera directament vinculada a cada treballador. Es preveu que les quantitats que percep cada funcionari per aquest concepte han de ser coneguts pels representants sindicals.

L'article 40.1.a) de l'EBEP preveu que les juntes i delegats de personal han de rebre informació sobre "l'evolució de les retribucions", de forma genèrica, i no atribueix a aquests òrgans la funció específica consistent en tenir coneixement de les quantitats que percep cada funcionari en concepte de complement de productivitat, com sí es reconeixia en l'article 9.4.c) de la Llei 9/1987, de 12 de juny, que regula els òrgans de representació, determinació de condicions de treball i participació del personal al servei de les Administracions públiques, i com també es preveia en l'article 23.3.c) de la Llei 30/1984, de 3 d'agost, de reforma de la funció pública. Els dos articles citats han estat derogats per la disposició derogatòria única de l'EBEP.

Tot i això, la disposició final quarta del mateix EBEP preveu que el que s'estableix en els capítols II i III (aquest darrer, relatiu als drets retributius dels funcionaris) del Títol III de l'EBEP, produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament d'aquest estatut. En qualsevol cas, en l'àmbit de Catalunya cal considerar vigent, als efectes que ara ens ocupen, el contingut de l'article 103 del Decret legislatiu 1/1997, comentat. Es fa avinent que la pròpia Llei 15/2008, de pressupostos, citada, remet a les previsions de l'article 103 del Decret legislatiu 1/1997, en quant als complements específics (article 24).

En canvi, pel que fa a la resta de complements específics -complement de destinació, complement específic i gratificacions per serveis extraordinaris-, la normativa no reconeix expressament el dret d'accés a aquesta informació identificant els funcionaris.

Cal tenir en compte que la relació de llocs de treball (RLT) dóna informació sobre les retribucions complementàries assignades als diferents llocs de treball.

L'EBEP atorga caràcter públic a la relació de llocs de treball, concretament, preveu en l'article 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.”

Ara bé, les RLT es refereixen als llocs de treball existents en una administració, en aquest cas, en una Universitat pública, i donen informació sobre conceptes retributius, siguin bàsics o complementaris, si escau, associada als llocs de treball, i no sobre les persones que l'ocupen en cada moment. No obstant això, cal considerar que la RLT pot donar, també, informació relativa als conceptes retributius, de forma indirecta, respecte el treballador concret que ocupa un lloc de treball.

Així doncs, en el moment en què un funcionari accedeix a una plaça concreta, es podrà conèixer amb caràcter general, i per tant, també per part dels representants sindicals, determinada informació que va associada a aquella plaça que s'ha concedit a un funcionari concret, però això no implica que es pugui conèixer, amb caràcter general, el conjunt de tots i cadascun dels conceptes retributius que pot percebre. Com hem vist, en relació amb els diferents conceptes retributius bàsics i complementaris, es preveu en certs casos un coneixement general, i en d'altres, inclús, una comunicació específica als representants sindicals. Fora d'aquests supòsits, la comunicació del conjunt de conceptes retributius, en els termes plantejats en la consulta, no està expressament prevista per la normativa esmentada.

V

Com hem vist, hi haurà certa informació associada a una plaça que ha estat objecte de concurs, i que ha estat adjudicada a determinada persona, que pot ser coneguda amb caràcter general per tercers, i per tant, lògicament, pels òrgans de representació sindical amb presència a la Universitat. També hem vist que hi ha previsions específiques respecte alguns complements retributius, segons les quals aquests han de ser coneguts pels representants sindicals dels treballadors.

Tot i això hem de tenir en compte que la consulta es planteja en relació amb la possibilitat de lliurar als òrgans de representació sindical una relació del PDI i el PAS *“amb els conceptes retributius que perceben corresponents a la nòmina d'un mes”*. Sembla ser, doncs, que amb excepció de les dades bancàries i les de retencions judicials, si n'hi ha, la pràctica consistia en comunicar el conjunt o la totalitat dels conceptes retributius percebuts pel conjunt dels treballadors.

Aquesta comunicació de dades, en els termes plantejats, va més enllà del coneixement públic que la normativa preveu per a determinades dades de caire econòmic associades als llocs de treball, informacions que es poden associar a les persones funcionàries, que guanyen en concurs públic determinada plaça.

Dit d'una altra manera, de la previsió de donar coneixement públic a determinada informació econòmica associada als llocs de treball, no es desprèn la possibilitat que sembla plantejar-se en la consulta de la Universitat, de trametre de forma periòdica als òrgans de representació sindical la relació de treballadors (PDI i PAS), identificats, juntament amb la informació sobre els diferents conceptes retributius que aquests perceben i que es troben detallats en la nòmina d'un mes.

La Universitat haurà d'examinar, en relació amb el seu personal PDI o PAS funcionari, i en concret, als diferents conceptes retributius, si la normativa aplicable preveu la cessió, en relació amb algun d'aquests conceptes, a favor dels òrgans de representació sindical. Si no és així, caldrà, per aplicació del règim general de la LOPD, comptar amb el consentiment dels treballadors.

A més, hem de tenir en compte una altra consideració. En matèria de protecció de dades personals, hi ha un principi fonamental, com és el principi de qualitat de les dades, previst en l'article 4 de la LOPD. Segons aquest principi, les dades de caràcter personal només es poden recollir i tractar quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut.

La consulta de la Universitat fa esment, com ha quedat dit, a la comunicació de dades econòmiques, en concret, dels *“conceptes retributius”*, de forma genèrica. No s'especifica quins complements o conceptes retributius, en concret, es contenen en la nòmina corresponent, i pot deduir-se que la tramesa o comunicació de dades als òrgans de representació sindical, es fa respecte tots els conceptes retributius que es puguin preveure. La pròpia consulta afegeix que es preveia excloure les dades bancàries del treballador i les retencions judicials, si n'hi ha, de manera que es pot deduir que la resta d'informació personal objecte de consulta sí era objecte de tramesa periòdica i general als òrgans de representació sindical.

Per la informació de què es disposa, no es pot descartar que s'incloguin altres conceptes retributius en les nòmines del personal de la Universitat més enllà dels ja esmentats, en relació, per exemple, a càrrecs acadèmics o per responsabilitats de gestió que es duen a terme en el si de la Universitat, o relatius a mèrits docents o de recerca, els quals no es descarta que puguin quedar reflectits en la corresponent nòmina. Si tenim en compte el que disposa la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, veiem que es poden preveure retribucions addicionals, en concret, l'article 90 d'aquesta llei disposa que el consell social té la funció, entre d'altres, d'acordar, si s'escau, dins els límits que fixi el Govern de la Generalitat, i a proposta del consell de govern de la Universitat, l'assignació singular i individual de retribucions addicionals per mèrits docents, de recerca i de gestió al personal docent i investigador funcionari i contractat (pel que fa a la Universitat, la possibilitat de preveure altres retribucions, es preveu en el Decret pel qual s'aprova el seu Estatut).

Atenent al règim de comunicació de dades personals de l'article 11 de la LOPD, caldrà doncs una previsió legal que autoritzi la comunicació, o òbviament, caldrà comptar amb el consentiment del treballador o treballadors. Aquest consentiment donaria lloc, per exemple, a que fos legítima la comunicació de dades de caire econòmic d'un treballador concret o de varis treballadors, quan són els propis treballadors els que sol·liciten als òrgans de representació sindical presents a la Universitat la seva participació en un cas concret. Ara bé, hem de distingir aquests casos, en què es compta amb el consentiment del titular o titulars de la informació, el qual legitima la cessió de dades, del que seria una tramesa habitual o generalitzada de les dades econòmiques dels treballadors de la Universitat, sense el consentiment d'aquests.

Vist que la normativa aplicable no preveu expressament que els òrgans de representació sindical hagin de conèixer, en els termes que es plantegen en la consulta, el conjunt dels conceptes retributius que perceben els treballadors corresponents a la nòmina d'un mes, es pot considerar que des de la perspectiva de la protecció de dades personals queda exclosa la possibilitat de trametre de forma periòdica una relació del PAS i del PDI amb la informació relativa a tots els conceptes retributius que percep cada treballador en la nòmina, a manca de qualsevol altra norma de rang legal que pugui autoritzar-ho.

VI

Pel que fa als treballadors sotmesos al dret laboral, ja siguin del col·lectiu PDI com del col·lectiu PAS de la Universitat que formula la consulta, i a la possible comunicació d'informació de caire econòmic a favor dels òrgans de representació sindical, cal remetre's, com apunta l'escrit de consulta, a les previsions de l'Estatut dels Treballadors (ET), citat, així com a les previsions de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), que es refereixen, amb caràcter general, a l'exercici de la llibertat sindical per part dels treballadors, i als drets de les organitzacions sindicals en l'exercici d'aquesta llibertat sindical.

Segons l'article 2.2 de la LOLS les organitzacions sindicals tenen dret, entre d'altres, a l'exercici de l'activitat sindical que comprèn, en tot cas, el dret a la negociació col·lectiva, a l'exercici del dret de vaga, al plantejament de conflictes individuals i col·lectius i a la presentació de candidatures per a l'elecció de comitès d'empresa i delegats de personal, i dels corresponents òrgans de les Administracions públiques, en els termes previstos en les normes corresponents.

La normativa citada preveu un supòsit en què de forma explícita es disposa l'accés a determinades dades per part dels representants dels treballadors sotmesos al dret laboral. Concretament l'article 8.3.a) de l'ET disposa 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.”

Els articles 64 i 65 del mateix ET estableixen quines són les competències que corresponen al comitè d'empresa, fent una remissió expressa a l'article anteriorment citat, i quines són les garanties que han d'observar en l'exercici d'aquestes competències. L'accés per part dels representants dels treballadors a la còpia bàsica dels contractes i consegüentment a dades personals dels treballadors, s'estableix als efectes que aquests puguin exercir la competència de vigilància i control del compliment de la normativa laboral aplicable per part de l'empresari i envers als treballadors.

L'accés dels representants dels treballadors, en els termes establerts en la normativa citada, a les dades personals que es troben incloses en la còpia bàsica del contracte, s'estableix per tal que aquests representants puguin exercir funcions de vigilància i control del compliment de la normativa laboral per part de l'empresari, per la qual cosa el legislador ha considerat necessari aquest accés a informació. Les dades que poden ser comunicades per part de la Universitat als representants dels treballadors són les que consten en les còpies bàsiques dels contractes, i no d'altres.

Pel que fa als conceptes retributius en relació amb el personal laboral al servei de la Universitat que formula la consulta, l'EBEP disposa en l'article 27 que les retribucions del personal laboral es determinen d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu i el contracte de treball.

Hem de fer extensibles als treballadors sotmesos al dret laboral les consideracions fetes en aquest dictamen en relació amb els funcionaris, respecte la possibilitat de conèixer, de forma indirecta, informació econòmica, a partir de la RLT, de la persona que ocupa un determinat lloc de treball. Tenint en compte que la RLT és pública i ha d'incloure tots els llocs de funcionaris, laborals i eventuais (article 29 del Decret legislatiu 1/1997), el seu coneixement pot donar, també en el cas del personal laboral, informació relativa als conceptes retributius que percep un treballador laboral, indirectament.

Ja s'ha fet esment, en relació amb els conceptes retributius del personal funcionari de la Universitat, a la possibilitat que les nòmines incloguin altres conceptes retributius. De manera similar, no es pot descartar que en les nòmines dels treballadors hi constin altres conceptes retributius. A tall d'exemple, si ens atenim al que disposa la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya, en relació amb el règim retributiu del personal docent i investigador contractat, és retribuït, entre d'altres, pel complement funcional per càrrecs acadèmics o per responsabilitats de gestió, o pel complement per mèrits docents i de recerca (article 71). D'aquesta manera, com s'ha avançat en relació amb els funcionaris, una tramesa periòdica del conjunt dels conceptes retributius que puguin preveure's en les nòmines dels treballadors, resultaria excessiva, des de la perspectiva del principi de qualitat de l'article 4 de la LOPD.

De la normativa citada, no es pot deduir que s'habiliti una tramesa, periòdica, i posterior a la tramesa inicial de la copia bàsica del contracte, consistent en el conjunt dels conceptes retributius que poden percebre el conjunt de treballadors PDI i PAS de la Universitat, en els termes en què aquesta tramesa es planteja en la consulta.

Fora de la previsió comentada, que implica que els òrgans de representació sindical coneguin necessàriament informacions relatives als contractes formalitzats per la Universitat amb els treballadors sotmesos al dret laboral, l'ET no preveu amb caràcter general una tramesa periòdica

del conjunt de les dades de caire econòmic que consten en la nòmina, és a dir, dels conceptes retributius que perceben els treballadors, i que previsiblement es troben desglossats en la nòmina que perceben aquests treballadors.

VII

Com s'ha vist, hi ha determinats conceptes retributius, associats a una plaça determinada que la normativa preveu que seran de públic coneixement. Així, des del moment en què aquesta plaça s'associa a un treballador concret, es poden deduir alguns dels complements retributius percebuts pel treballador.

Amb caràcter general, des de la perspectiva de la protecció de dades, en concret, del principi de qualitat de les dades (article 4 de la LOPD) qualsevol comunicació de les dades de caràcter personal, associades a treballadors concrets, ja sigui habilitada per llei o amb el consentiment previ de l'afectat, resta sotmesa a la finalitat o finalitats per la qual s'ha legitimat la cessió.

El marc legal aplicable atribueix als representants dels treballadors l'exercici de determinades funcions, per a les quals han de poder conèixer determinada informació. Aquest dret d'informació, però, no es configura amb un abast general i indeterminat, ans al contrari, en la mesura en que pot constituir una excepció a la regla general del consentiment previ del titular, aquest dret no pot ser interpretat de forma extensiva i sense una base legal expressa. Com s'ha esmentat, la normativa preveu un accés general per tercers, i específicament per part dels representants dels treballadors, a determinades dades de caràcter personal. A banda dels supòsits que puguin estar concretament previstos en la normativa específica d'aplicació, en cada cas caldrà determinar, en base a la finalitat concreta que es pugui al·legar per fonamentar la petició d'informació, si existeix consentiment del titular de les dades o bé una base legal expressa per a habilitar la comunicació de les dades que sol·licitin les organitzacions sindicals.

Les dades comunicades en virtut de les demandes d'informació provinents dels òrgans de representació sindical, en el cas que ens ocupa, legitimades per comptar amb el consentiment del treballador o amb una norma amb rang de llei que autoritzi la comunicació, únicament es podran utilitzar per a les finalitats legalment establertes –control i vigilància del compliment de la legalitat en la contractació per part de l'empresari-; si són d'altres caldrà el corresponent consentiment de l'afectat i la declaració del corresponent fitxer amb l'establiment dels nous usos i fins de les dades personals.

En relació amb el necessari compliment de les finalitats legítimes dels representants sindicals, i des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades, és important que la Universitat tingui en compte la possibilitat, en determinats supòsits, de donar una informació a les organitzacions sindicals que resulti adequada al compliment de les funcions atribuïdes legalment a aquestes, sense fer identificables els treballadors concrets, a menys que es compti amb el consentiment o la corresponent habilitació concreta i específica en norma amb rang legal. Com es deriva de la normativa citada, s'estableix el dret dels representants dels treballadors a ser informats de qüestions molt diverses que poden afectar la situació i evolució de l'empresa, o als treballadors, sobre la política de personal, o la imposició de determinades sancions, o fins i tot previsions de contractació o informacions estadístiques sobre l'índex d'absentisme o els accidents de treball.

En aquest sentit és especialment rellevant la previsió de l'article 40 de l'EBEP, segons el qual:

“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 ens atenim a la literalitat de l'article 40 de l'EBEP, la informació que es pot facilitar als representants dels treballadors consisteix en informació relativa a l'evolució de les retribucions, però d'això no es pot inferir la cessió d'una relació individualitzada, associada a tots els treballadors, del conjunt de les retribucions percebudes per aquests, i per tant, del contingut de la nòmina de cada treballador (amb excepció, com s'indica en la consulta, de determinades dades com poden ser les dades bancàries del treballador o les retencions judicials).

Per la seva banda, l'Estatut de Treballadors preveu, en l'article 64, que el comitè d'empresa té dret a ser informat i consultat sobre aquelles qüestions que poden afectar els treballadors, concretant-se la informació que cal trametre, bé trimestralment (article 64.2) bé amb la periodicitat que procedeixi en cada cas (article 64.4). Es deriva d'aquest article, també, una tramesa d'informació sobre diverses qüestions en termes generals, entre d'altres, relatives a la contractació que es preveu fer, però no de forma que s'hagi de trametre, de manera sistemàtica o periòdica, informació dels diferents complements retributius concrets que pot percebre un treballador concret.

Aquestes i altres previsions porten a recomanar a la Universitat que, en l'exercici de la ponderació derivada del principi de qualitat, i sempre tenint en compte les previsions de la normativa sectorial aplicable, es valori la possibilitat de donar una informació desagregada o anonimitzada, si això permet donar compliment a les legítimes funcions dels representants sindicals, sense fer identificables els treballadors i treballadores afectats, a menys, com sempre, que es compti amb el corresponent consentiment d'aquests o la corresponent previsió en norma amb rang legal. En aquest punt ens referim, en definitiva, a allò previst en l'article 3.f) de la LOPD, com a “procediment de dissociació”, que consisteix en qualsevol tractament de dades personals de manera que la informació que s'obtingui no es pugui associar a una persones identificades o identificables.

D'acord amb les consideracions fetes fins ara, en relació amb la consulta plantejada per la Universitat, es fan les següents,

Conclusions,

Les informacions referents a conceptes retributius que perceben els treballadors, quan es vinculen a aquests, són dades de caràcter personal i per tant es troben protegides per la LOPD i la resta de normativa de protecció de dades personals.

La comunicació de dades de caire econòmic dels treballadors s'ha de realitzar conforme al règim que expressament disposa la LOPD en el seu article 11. Sigui amb el consentiment previ de l'afectat o, com a excepció, habilitada de forma clara i específica per una norma amb rang de llei, la cessió resta sotmesa en tot cas a la finalitat determinada, explícita i legítima prevista en relació amb els òrgans de representació sindical.

Sens perjudici de les dades sobre retribucions dels treballadors, funcionaris o laborals, que indirectament es poden obtenir a partir de la relació de llocs de treball (RLT), i d'altres supòsits previstos legalment (com el complement de productivitat o la còpia bàsica del contracte, entre d'altres), la normativa aplicable no preveu expressament que els òrgans de representació sindical hagin de conèixer el conjunt dels conceptes retributius que perceben els treballadors, corresponents a la nòmina d'un mes. Es considera exclosa la possibilitat de trametre de forma periòdica una relació del PAS i del PDI amb la informació relativa al conjunt dels conceptes retributius que perceben els treballadors en la nòmina, a manca de qualsevol altra norma de rang legal que pugui autoritzar-ho.

A banda dels supòsits en què la normativa aplicable pugui preveure específicament comunicacions de dades relatives a conceptes retributius dels treballadors, es recomana valorar la possibilitat que el lliurament d'informació personal es pugui fer de manera dissociada als òrgans de representació sindical, de manera adequada al compliment de les finalitats legítimes d'aquests, sense vincular la informació a persones físiques concretes.