

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un Ajuntament en relació amb determinades comunicacions de dades dels empleats públics a les seccions sindicals

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit del secretari general d'un l'Ajuntament (en endavant, l'Ajuntament), en el qual es consulta sobre la legitimitat, tenint en compte la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD), de diverses comunicacions de dades dels empleats públics, a les seccions sindicals amb representació a l'Ajuntament.

En concret, l'Ajuntament demana el parer de l'Autoritat en relació amb la comunicació d'un llistat de dades personals, relatives als àmbits de selecció, d'organització i de suport tècnic, a les Seccions Sindicals en base al que disposa la LOPD i la normativa aplicable.

Analitzada la petició i la normativa vigent aplicable, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent:

I

(...)

II

L'Ajuntament explica en el seu escrit que a arrel d'una Auditoria de protecció de dades de caràcter personal feta a l'Ajuntament, a organismes autònoms i a empreses dependents durant els anys 2010-2011, es va detectar que les dades personals dels empleats públics que des del Servei d'Organització i Recursos Humans de l'Ajuntament es comuniquen a les Seccions Sindicals, atenent a les competències de vigilància i protecció de les condicions laborals de les seccions sindicals recollides tant en l'article 65 de l'ET, com en l'article 9 de la Llei 9/1987 i normativa relacionada.

S'afegeix en l'escrit de consulta que des del Departament de protecció de dades de l'Ajuntament s'entén que algunes d'aquestes comunicacions de dades vulnera l'article 4 i l'article 11, ambdós de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD).

En la consulta es llisten les dades que es comuniquen, les quals s'agrupen en tres àmbits: Selecció, Organització i Suport Tècnic. Atesa la concreció, en la consulta, de les dades personals que es comuniquen en cada cas, es detallarà el llistat de dades en els apartats corresponents d'aquest informe, per tal de donar una resposta més concreta.

Amb tot això, l'Ajuntament formula dues preguntes:

1. L'emparament d'aquests lliuraments de dades personals a les Seccions sindicals, en l'excepció del consentiment de l'interessat de l'article 11 i 11.2.a) de la LOPD en relació amb les respectives funcions de vigilància i protecció de les condicions laborals recollides tant en l'article 65 ET, com en l'article 9 de la Llei 9/1987 i normativa relacionada.

2. En el supòsit que aquestes comunicacions de dades tinguessin cobertura legal, es demana la relació de les dades que s'haurien de donar, d'acord amb el principi de qualitat de dades recollit en l'article 4 de la LOPD.

Atesa la interrelació, des de la perspectiva de la protecció de dades, del que es planteja en les dues preguntes, es donarà resposta a ambdues de forma conjunta, en relació amb la comunicació de dades dels tres àmbits citats.

III

D'entrada, cal considerar que les dades dels treballadors de l'Ajuntament –ja siguin funcionaris o treballadors sotmesos al dret laboral-, queden protegides per la normativa de protecció de dades personals, en concret, per la LOPD, citada, i el RLOPD (Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD). En concret, les dades de què disposa l'Ajuntament, que identifiquen i es refereixen directament als treballadors, així com altres dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a la persona física concreta, i que per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal que queden protegides pels principis i garanties que estableix la LOPD.

Aquesta protecció s'articula mitjançant l'aplicació d'una sèrie de principis i garanties que resulten exigibles en relació amb qualsevol tractament de dades que es realitzi, entre d'altres, el principi de qualitat, segons el qual només es poden recollir i tractar dades personals 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 (art. 4.1 de la LOPD).

Cal entendre per "tractament de dades" 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, en aplicació del que disposa l'article 3.c) de la LOPD. Així, és cessió o comunicació de dades qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat (article 3.i) de la LOPD). Als efectes que ens interessen, la comunicació de dades dels treballadors als representants sindicals, es troba subjecta als principis i garanties de la LOPD.

Com ha fet avinent aquesta Autoritat en anteriors Dictàmens (a títol il·lustratiu, citem els Dictàmens 1/2010, 14/2009, 27/2009, 8/2008, que es poden consultar al web: www.apd.cat), des d'una perspectiva general es pot considerar que les organitzacions sindicals, en concret a través dels delegats de personal i comitès d'empresa, en tant que representen els treballadors i exerceixen determinades funcions que els atribueix la normativa, han de poder accedir a determinades informacions, entre d'altres, dades de caràcter personal dels treballadors de l'Ajuntament. En aquest cas l'accés s'ha de produir respectant el règim previst en la LOPD per a la cessió de dades.

En concret, l'article 11 de la LOPD disposa que:

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

2. El consentiment que exigeix l'apartat anterior no és necessari:

a) *Quan la cessió està autoritzada en una llei.
(...)*”

La LOPD estableix determinades excepcions a la regla general del consentiment (article 11.1), principalment, que les cessions estiguin previstes per una norma amb rang de llei, supòsit en el qual no serà necessari el consentiment dels interessats.

Així, si es tractés d'una cessió de dades de caràcter personal la comunicació de les quals no es trobés expressament habilitada per una norma amb rang de llei ni en cap altra excepció de l'article 11 de la LOPD, seria necessari el consentiment previ dels titulars de les dades, és a dir, els treballadors de l'Ajuntament i la resta d'entitats a què es refereix la consulta.

IV

Partint d'aquesta base, cal tenir en compte el marc jurídic que regula l'àmbit d'actuació dels sindicats i el dret d'accés a informació per part d'aquests, per tal de determinar la possible habilitació de determinades comunicacions als sindicats de les dades concretades en la consulta, relatives als àmbits de selecció, d'organització i de suport tècnic.

En l'escrit de consulta es menciona el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels Treballadors (ET), i cita l'article 9 de la Llei 9/1987, referit a la informació que han de rebre les Juntes i els Delegats de personal. Val a dir que aquesta darrera llei ha estat derogada per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP). En el cas que ens ocupa caldrà referir-se, principalment, a l'EBEP pel que fa al personal funcionari, i a l'ET pel que fa al personal contractat en règim de dret laboral.

A tall d'introducció, recordem que segons l'article 15 de l'EBEP es reconeix als empleats públics una sèrie de drets, entre d'altres, a la llibertat sindical i la negociació col·lectiva, per als quals 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 (arts. 31 i ss. de l'EBEP).

Específicament respecte les funcions i la legitimació dels òrgans de representació dels treballadors, l'article 40 de l'EBEP disposa que:

“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.

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.

2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.”

Cal advertir que l'article 40.1 de l'EBEP, no es refereix a funcions assignades, genèricament, a les organitzacions sindicals dels funcionaris públics, sinó només a aquelles que, en funció de la seva representativitat, formen part de la Junta de personal o tenen delegats de personal.

És per això que la titularitat del dret d'informació no es reconeix, en base a l'EBEP, a tots els sindicats de manera indistinta, sinó només als òrgans de representació dels treballadors que tenen atribuïdes legalment una sèrie de funcions, quan el compliment d'aquestes funcions requereixi disposar de determinada informació.

Per la seva banda, l'ET reconeix un dret d'informació del qual són titulars els òrgans de representació dels treballadors (en concret, els articles 62 i 63.1 de l'ET es refereixen als delegats de personal i comitès d'empresa), que tenen atribuïdes una sèrie de funcions, derivades de la seva naturalesa d'òrgans de participació dels treballadors en l'empresa. Per a complir amb aquestes funcions, han de tenir accés a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors, si així ho preveu la normativa aplicable.

Cal remarcar que també l'article 64 de l'ET preveu un dret d'informació i consulta a favor dels òrgans de representació dels treballadors, i no, de forma genèrica, a les organitzacions sindicals.

Entre d'altres, l'article 64 de l'ET reconeix aquest dret d'informació en relació amb aquelles qüestions que poden afectar els treballadors, entre d'altres, sobre les previsions de celebració de nous contractes, o la situació econòmica de l'empresa. També es reconeix un dret a rebre informació de les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals o els índex de sinistralitat, entre d'altres.

L'escrit de l'Ajuntament cita específicament l'article 65 de l'ET segons el qual els documents que lliuri l'empresa a la representació dels treballadors no poden ser utilitzats fora de l'estricta àmbit de l'empresa i per a finalitats diferents d'aquelles que van motivar el seu lliurament. També s'imposa en aquest article 65 el deure de sigil als representants dels treballadors, respecte la informació que reben.

Segons l'escrit de consulta, *“tant en els Acords de funcionaris com en el Conveni Col·lectiu Laboral no es regula cap tipus de comunicació de dades a les Seccions Sindicals”*. La referència s'entén feta, d'una banda, al Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament i diversos organismes, que resulta d'aplicació als treballadors de caràcter fix i contractats en règim laboral que presten serveis a l'Ajuntament i a la resta d'entitats, i de l'altra, a l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament i les seves entitats, que és d'aplicació per a tot el personal funcionari en situació de servei actiu a l'Ajuntament i a la resta d'entitats a les que s'aplica l'Acord.

En relació amb la consulta plantejada, si escau, es farà menció de determinades previsions del Conveni Col·lectiu i de l'Acord esmentats, que podrien resultar rellevants en el cas que en el moment actual es trobin prorrogats tàcitament, en aplicació dels articles 2.2 d'ambdós textos, que preveuen la corresponent pròrroga.

Dit això, en els següents apartats es fa esment, de forma separada, a les dades relatives als tres àmbits citats en la consulta, i a la normativa que pugui resultar rellevant, i s'analitzen les diferents comunicacions de dades personals.

En qualsevol cas, aquesta anàlisi es fa amb el benentès que, vist el que disposa l'EBEP i l'ET, les comunicacions de dades de caràcter personal que es plategen en la consulta, en cas que siguin procedents en atenció al que disposa la LOPD, hauran de tenir com a cessionari no l'organització sindical en sí, sinó els òrgans de representació dels treballadors.

V

En primer lloc ens referim a les possibles comunicacions de les dades següents:

1. Àmbit de selecció:

- a) Resolució de nomenament de personal funcionari: Nom i cognoms, tipus de nomenament, lloc de treball, data del nomenament i retribució.
- b) Resolució de renúncia voluntària de funcionari: nom i cognoms i data.
- c) Actes tribunals qualificadors: nom, DNI i puntuacions.
- d) Resolucions ofertes públiques: Nom i cognoms i puntuacions.

Com a punt de partida, hem de tenir en compte que la normativa preveu l'obligació de publicar als butlletins oficials la plantilla i la relació de llocs de treball (RLT) dels ens locals. En concret, l'article 283.1 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, disposa que *“els ens locals han d'aprovar anualment, mitjançant llur pressupost, les plantilles, les quals han de comprendre tots els llocs de treball reservats a cada classe de personal”*. El mateix article 283, apartat 4, disposa que *“s'ha de trametre còpia de la plantilla i de la relació de llocs de treball al Departament de Governació i Relacions Institucionals en el termini de trenta dies des de l'aprovació, i s'han de publicar íntegrament al BOP i al DOGC.”*

D'això es desprèn que hi pot haver algunes característiques dels llocs de treball d'un Ajuntament i de les seves entitats, com és si un lloc concret ha de ser ocupat per una persona funcionària o laboral, l'escala i grup a la que pertany o la forma de provisió, el nivell i el complement específic, que han de ser de públic coneixement en molts casos, no ja només per part dels òrgans de representació dels treballadors, sinó per part de qualsevol persona interessada.

Hi ha una sèrie de principis que informen els processos de selecció de personal en l'àmbit de les Administracions públiques, entre els quals, cal destacar els de publicitat i transparència (article 55.2 de l'EBEP). Respecte la provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera, cal proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats, entre d'altres, en el principi de publicitat (article 78 de l'EBEP). En l'àmbit local, i com a concreció de la provisió legal d'aplicació del principi de publicitat, l'article 91 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de las Bases del Règim Local (LRBRL), disposa, entre d'altres qüestions, que la selecció de tot el personal de les Corporacions locals, ja sigui funcionari o laboral, s'ha de regir també per aquest principi de publicitat.

L'article 286 del Decret legislatiu 2/2003, citat, disposa que l'accés a la condició de funcionari de carrera o de personal laboral de les corporacions locals s'ha de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació (la qual, lògicament, inclourà algunes dades relatives a la plaça ofertada) mitjançant convocatòria pública.

En aquest context, específicament pel que fa al nomenament de funcionaris públics, l'article 62 de l'EBEP, pel que fa a l'adquisició de la condició de funcionari de carrera, disposa que:

"1. La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación del proceso selectivo.

*b) **Nombramiento** por el órgano o autoridad competente, **que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.***

(...)".

Segons disposa l'article 82 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals:

"El president de la corporació ha de nomenar funcionaris els aspirants proposats en el termini d'un mes comptador des de l'expiració del termini que estableix l'article anterior. El nomenament ha d'incloure els aspirants que, d'acord amb el que estableixi la convocatòria, hagin de seguir un curs complementari de formació. El nomenament com a funcionari per als que hagin de seguir un curs selectiu de formació únicament es pot efectuar un cop superat amb aprofitament el curs esmentat, d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents.

Els nomenaments s'han de publicar al BOP."

A més, tractant-se de procediments selectius, cal recordar que segons la Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, es preveu la publicació dels diferents actes que integren el procediment selectiu, d'acord amb el que estableixi la convocatòria. En concret, l'article 59.6.b) de la Llei 30/1992 disposa que:

"6. La publicación, en los términos del artículo siguiente, sustituirá a la notificación surtiendo sus mismos efectos en los siguientes casos: (...)

*b) Cuando se trata de actos integrantes de un **procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva** de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el tablón de anuncios o medios de comunicación donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos."*

D'aquestes previsions legals relatives a l'obligació de donar publicitat al nomenament dels funcionaris, es pot desprendre una habilitació suficient per a la comunicació de les resolucions de nomenament de funcionaris als òrgans de representació dels treballadors. Així, respecte l'**apartat a) de l'Àmbit de Selecció**, cal dir que respecte la **Resolució de nomenament de personal funcionari**, es pot considerar que hi ha la suficient cobertura legal, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, perquè aquesta resolució pugui ser comunicada als òrgans de representació dels treballadors.

Cal fer una menció específica al concepte "retribució", que es cita en aquest apartat de la consulta. Hi ha determinades informacions de tipus econòmic, relacionades amb un lloc de treball concret, que poden ser de coneixement general, i per tant, també de coneixement dels representants sindicals.

Pel que fa als diferents tipus de retribucions que perceben els funcionaris, els articles 22 i següents de l'EBEP descriuen els diferents conceptes retributius que perceben els funcionaris, que es classifiquen en retribucions bàsiques (el sou i els triennis) i en retribucions complementàries (les relatives a les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o el desenvolupament, rendiment o resultats obtinguts pel

funcionari), les quals es concreten en la corresponent normativa per a cada Administració pública (art. 24 de l'EBEP).

Respecte els conceptes retributius, cal referir-se al Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (DL 1/1997), que s'aplica al personal al servei de les corporacions locals situades en el territori de Catalunya, en els termes que estableix la legislació sobre funció pública local (veure l'article 2.2.c) i la disposició addicional tretzena del DL 1/1997).

En concret, l'article 102 del DL 1/1997 estableix que:

“Són retribucions bàsiques:

- a) El sou, que es fixa atenent l'índex de proporcionalitat assignat a cada un dels grups en què s'organitzen els cossos de la Generalitat.*
- b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat igual per a cada grup i per cada tres anys de serveis en aquest. En el supòsit que els tres anys de serveis ho siguin en grups diferents, es computa per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o l'escala en el qual estigui en actiu el funcionari en el moment de perfeccionar el trienni.*
- c) Les pagues extraordinàries, dues l'any, que es percebran els mesos de juny i desembre; l'import mínim de cadascuna serà el d'una mensualitat del sou més l'import dels triennis.”*

L'article 103 del DL 1/1997 disposa que:

“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 en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. 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.*
- (...)*

d) Gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, que en cap cas no poden ésser fixes en la quantia ni periòdiques en el dret a percebre-les. Les hores extraordinàries no poden superar habitualment el límit establert per reglament. Els serveis extraordinaris es poden compensar econòmicament o amb hores lliures de servei.

2. (...).”

L'article 298 del Decret legislatiu 2/2003, disposa que les retribucions bàsiques dels funcionaris locals tenen la mateixa estructura i una quantia idèntica que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública, que les retribucions complementàries han de respectar l'estructura i el criteri de valoració objectiva de les de la resta de funcionaris públics. Finalment, la norma assenyala que les corporacions locals han de reflectir anualment en llurs pressupostos la quantia de retribucions de llurs funcionaris en els termes establerts per la legislació bàsica sobre la funció pública. Respecte la

publicitat dels pressupostos municipals, ens remetem a les previsions del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, que aprova la Llei reguladora de les hisendes locals.

Hi pot haver determinats conceptes retributius que siguin de públic coneixement. Per exemple, aquells que es poden conèixer perquè estan recollits en la RLT, directament el sou i el complement específic, i el complement de destinació, si posem en relació el nivell que apareix a la RLT amb les quanties que apareixen als pressupostos. Es pot entendre que la informació sobre les retribucions que es pot deduir per la informació que és de públic coneixement, també pot ser coneguda pels representants dels treballadors, sense que això impliqui necessàriament la comunicació de tots i cadascun dels conceptes retributius que pot percebre, per diverses circumstàncies, un treballador.

Sobre aquesta qüestió, ens remetem a les consideracions fetes en el Dictamen 27/2009 d'aquesta Autoritat, en relació amb la possible comunicació als representants dels treballadors dels diferents conceptes retributius que perceben els treballadors, en relació amb el que disposa l'article 40 de l'EBEP.

Vist que amb caràcter general, un cop realitzat un procediment de selecció del personal funcionari, les dades identificatives com el nom i els cognoms, el tipus de nomenament, i el lloc de treball que s'ocupa, i la data del nomenament, són dades de coneixement públic i general, per exigència del principi de publicitat, hem de concloure que les dades de l'apartat a) de l'Àmbit de Selecció, han de ser necessàriament de públic coneixement, no només per part dels òrgans de representació dels treballadors, sinó per part de qualsevol persona interessada, en els termes apuntats en aquest informe.

Pel que fa a les retribucions, poden ser de públic coneixement i poden ser conegudes pels representants dels treballadors, en els termes expressats en aquest informe.

Respecte la **Resolució de renúncia voluntària del funcionari (apartat b) de l'Àmbit de Selecció**), que suposa la pèrdua de la condició de funcionari de carrera (art. 63 EBEP), l'article 64 de l'EBEP disposa que:

"1. La renuncia voluntaria a la condición de funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. No podrá ser aceptada la renuncia cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

(...)"

L'EBEP no preveu, específicament, que s'hagi de comunicar la resolució de renúncia voluntària del funcionari als representants dels treballadors.

No obstant això, com s'ha vist anteriorment, la normativa disposa la publicació del nomenament dels funcionaris públics. La renúncia a la condició de funcionari afecta substancialment a una informació, com és el fet que determinada persona és funcionària, que la normativa ha considerat que ha de ser de públic coneixement. Així, es pot considerar que la necessària publicitat del nomenament comporta la necessària publicitat de l'acceptació de la renúncia d'un funcionari a una condició obtinguda a través d'aquell nomenament.

Des de la perspectiva de la protecció de dades personals, l'article 4.3 de la LOPD disposa que les dades de caràcter personal han de ser exactes i posades al dia de manera que corresponguin amb veracitat a la situació actual de l'afectat. Per aplicació d'aquest principi d'exactitud, la informació relativa a la condició de funcionària d'una persona ha d'ajustar-se a la realitat i ser veraç. Aquest principi d'exactitud es podria veure compromès si una circumstància que afecta substancialment a la condició de funcionària d'una persona, com és la renúncia a aquesta condició, no té el mateix grau de publicitat que es dona a l'obtenció d'aquesta condició.

El necessari compliment del principi d'exactitud habilita a que el fet que es produeixi una renúncia a la condició de funcionari hagi de ser de públic coneixement, i per tant, també de coneixement per part dels representants dels treballadors.

Ara bé, des de la perspectiva del principi de qualitat (article 4 de la LOPD), no sembla que es pugui justificar la comunicació als òrgans de representació dels treballadors de l'escrit íntegre de la resolució de renúncia, ja que en aquest escrit el funcionari hauria pogut donar determinada informació (motius de la renúncia, etc), la comunicació de la qual podria resultar excessiva als efectes del dit principi de qualitat.

Sobre la possibilitat de comunicar el nom, DNI i puntuacions de les actes dels tribunals qualificadors, i el nom i cognoms i puntuacions de les **“Resolucions d'ofertes públiques” (apartats c) i d) de l'Àmbit de Selecció)**, convé fer les següents consideracions.

Com ja s'ha dit, la Llei 30/1992, citada, disposa la necessària publicitat respecte els actes que integren els procediments selectius o de concurrència competitiva, en els termes que es preveu en la convocatòria del procediment (article 59.6.b) de la Llei 30/1992). Això pot implicar la publicitat de l'avaluació de les persones que han superat el procés de selecció, i la puntuació corresponent de les diferents proves o fases que hagi previst la convocatòria.

Més en concret, en àmbit local, l'article 80 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, que desenvolupa la Llei 8/1987, de 15 d'abril, Municipal i de Règim Local de Catalunya, disposa que:

“1 Els tribunals o òrgans de selecció han de fer pública, en el lloc de realització de cada prova, la llista d'aprovat per ordre de puntuació.

2 Un cop finalitzades les proves, s'ha de fer pública la llista d'aprovat per ordre de puntuació, la qual no pot contenir un nombre superior al de places vacants ofertes, i s'ha de trametre a l'òrgan competent.

3 Qualsevol proposta d'aprovat que contravingui el que s'ha establert anteriorment serà nul·la de ple dret quant a les actuacions relatives als aspirants que superin aquest nombre.

4 La puntuació final de les proves selectives i la llista d'aprovat s'ha de publicar al tauler d'anuncis de l'ens local i contra el seu resultat es podrà interposar recurs (...).”

Per tant, és clar que la llista de persones que han superat un procediment selectiu i les puntuacions de cadascuna d'elles, és una informació que la normativa preveu que sigui de públic coneixement, i per tant, també de coneixement dels òrgans de representació dels treballadors.

Partint d'aquesta base, per aplicació del principi de qualitat (art. 4 LOPD), convé fer les següents precisions:

- En primer lloc, el que s'hauria de fer públic és la llista d'aprovat amb les corresponents puntuacions, per tant, difondre únicament la llista de les persones que han superat el procés selectiu, i no la identitat ni les puntuacions de tots els participants. Conèixer les persones que finalment no han superat un procés selectiu no resulta rellevant, i per tant no pertoca la pública difusió d'aquesta informació.

- En segon lloc, es considera que no correspon la comunicació o difusió del DNI, doncs no és una dada necessària per identificar la persona que ha superat un procediment de selecció de personal en una administració pública. Això, llevat que s'hagi informat prèviament en la convocatòria que es pot difondre aquesta dada. En aquest cas, de tota manera, convindria evitar la difusió íntegra del DNI i limitar-la a les quatre darreres xifres. Així, s'aconsegueix una identificació clara d'una persona física (per exemple, en el cas que hi hagi coincidència de cognoms entre candidats), i s'evita el risc d'un mal ús posterior del DNI per part de tercers.

- Finalment, respecte les actes dels tribunals qualificadors, caldria limitar la difusió pública a les qualificacions o puntuacions dels processos selectius, sense que es pugui difondre el contingut íntegre de l'acta del tribunal qualificador, en la qual es desconeix si hi pot haver altra informació que vagi més enllà de la mera qualificació o puntuació final.

Així doncs la indicació del nom i cognoms de les persones que es presenten a un procés selectiu, incloent les puntuacions obtingudes, és informació que ha de ser de públic coneixement, en els termes que ho preveu la normativa, i com s'ha concretat en aquest informe. Per tant, també els òrgans de representació dels treballadors han de poder accedir a aquesta informació.

VI

Analitzem a continuació la possibilitat de comunicació de les dades següents:

2. Àmbit d'Organització:

a) Resolució d'adscripció a lloc de treball: lloc adscrit, nom i cognoms, nivell retributiu i dates; b) Resolució canvi de jornada pel servei; c) Reducció de jornada per conciliació; d) Reducció de jornada i retribució; e) Permís maternitat/paternitat; f) Permís prenatal; g) Excedència per conciliació; h) Llicència per assumptes propis; i) Formació externa: Nom i cognoms, Servei, Curs, dates, hores i preu.

Pel que fa als apartats b) a h), citats, en l'escrit de consulta es concreta que les dades comunicades serien: Àrea, Servei, lloc de treball, nom i cognoms i data.

Respecte la "**Resolució d'adscripció a lloc de treball: lloc adscrit, nom i cognoms, nivell retributiu i dates**" -apartat a)-, de la normativa estudiada, en concret, l'EBEP i l'ET en els seus respectius àmbits, no es desprèn que hagi de ser una informació de públic coneixement, ni es disposa específicament la seva comunicació als òrgans de representació dels treballadors. Certament, aquesta informació es pot conèixer en determinats casos, per exemple, quan una persona obté una plaça singular determinada a través d'un procés de provisió de llocs de treball. Però d'això no es pot desprendre que l'EBEP o l'ET continguin una habilitació en base a la qual les resolucions d'adscripció als llocs de treball s'hagin de comunicar en tot cas als òrgans de representació dels treballadors.

No obstant això, cal tenir en compte que l'article 2.2 del RLOPD, disposa que:

*“Aquest Reglament no és aplicable als tractaments de dades referides a persones jurídiques, ni als fitxers que es limitin a incorporar les dades de les persones físiques que hi prestin els seus serveis, consistents únicament en **el nom i cognoms, les funcions o llocs exercits**, així com l'adreça postal o electrònica, telèfon i número de fax professionals.”*

Aquesta previsió del RLOPD podria donar habilitació a la comunicació als òrgans de representació dels treballadors de les dades relatives al nom i cognoms dels treballadors de l'Ajuntament i les altres entitats, i el lloc de treball adscrit.

En qualsevol cas, per poder aplicar l'article 2.2 del RLOPD, la comunicació s'hauria de limitar a les dades personals que el propi article 2.2 enumera, de forma taxada.

Pel que fa als **apartats b) a h)**, citats, en relació amb els quals es comunicarien les dades d'Àrea, Servei, lloc de treball, nom i cognoms i data, cal tenir present el següent.

Els articles 47 a 51 de l'EBEP regulen diverses qüestions relatives a la jornada de treball, els permisos dels funcionaris públics i les llicències per assumptes particulars, per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre d'altres, als quals es fa referència en la consulta. Entre aquests permisos s'inclouen supòsits com ara permisos per raó de violència de gènere o el permís per tenir cura de fills menors amb malalties greus. L'article 37 de l'ET, per la seva banda, també fa referència al descans setmanal, festes i permisos de què poden gaudir els treballadors.

Com s'ha avançat, tant l'EBEP com l'ET, en els seus àmbits respectius, disposen que els representants dels treballadors han de rebre informació sobre diverses qüestions que afecten, entre d'altres, a les condicions de treball. És a dir, el marc legal aplicable atribueix als representants dels treballadors l'exercici de determinades funcions, per a les quals han de poder conèixer determinada informació.

En aquest context, i als efectes del règim previst en l'article 11.2.a) de la LOPD, cal insistir en que aquest dret d'informació no es configura amb un abast general respecte qualsevol tipus d'informació. Ans al contrari, en la mesura que pot constituir una excepció a la regla general del consentiment previ del titular de les dades (els treballadors laborals i funcionaris, en aquest cas) prevista en l'article 11.1 de la LOPD, aquest dret d'accés a informació no pot ser interpretat de manera extensiva sense una base legal expressa.

Si bé, certament, conèixer les condicions de treball en els termes generals previstos en l'EBEP i l'ET pot incloure conèixer informació sobre els permisos, llicències, excedències o reduccions de jornada dels funcionaris i treballadors, la normativa estudiada (EBEP i ET) es refereix a una informació en termes generals, i no a una informació personalitzada i individualitzada, relativa als permisos o llicències de cadascun dels treballadors.

En qualsevol cas, la normativa estudiada no preveu amb caràcter general una comunicació de totes les resolucions, d'excedències i permisos de reducció de jornada per diversos motius, entre d'altres, per conciliació de la vida familiar, o permisos relacionats amb la maternitat, ni la comunicació als representants dels treballadors de llicències com les referides a assumptes propis.

En aquest punt també és especialment rellevant tenir en compte que les informacions dels apartats b) a h), citats, podrien incloure dades especialment afectadores de la intimitat de les persones o dades que, en els termes de la LOPD, s'han de considerar com a dades sensibles o especialment protegides, entre d'altres, les dades de salut.

Com s'ha vist, alguns dels permisos per conciliació previstos en la normativa estudiada fins i tot es poden referir a la salut de terceres persones, en concret, dels fills.

Certament, algunes de les informacions del llistat objecte de consulta, poden afectar específicament a dades de salut, o de vida familiar dels treballadors, amb la qual cosa podrien quedar afectades, també, dades de terceres persones relacionades amb els treballadors. En relació amb aquesta qüestió, ens remetem a l'article 7 i 8 de la LOPD. En aquest punt cal recordar, com s'ha fet avinent en el Dictamen 38/2011 d'aquesta Autoritat, l'específica protecció que la LOPD atorga a les dades sensibles, en quant a la seva recollida, tractament i cessió.

Per tot això l'aplicació del règim previst en l'article 11 de la LOPD, ens porta a concloure que caldria el consentiment dels treballador o funcionari per comunicar aquestes dades (apartats b) a h) de l'Àmbit d'Organització).

En canvi, es podria donar una informació agregada o anonimitzada als representants dels treballadors respecte d'aquests extrems, si això permet donar compliment a les legítimes funcions dels òrgans de representació dels treballadors, sense fer identificables els treballadors o funcionaris afectats. En aquest punt ens remetem a l'article 3.f) de la LOPD, segons el qual el "procediment de dissociació" consisteix en qualsevol tractament de dades personals de manera que la informació que s'obtingui no es pugui associar a una persona física identificada o identificable.

Específicament respecte l'**apartat i)**, relatiu a la "**Formació externa: Nom i cognoms, Servei, Curs, dates, hores i preu**", cal fer la següent consideració.

Tant l'Acord com el Conveni Col·lectiu, dediquen l'article 15, amb el mateix contingut en ambdós textos, a regular les particularitats de la formació i perfeccionament professional dels funcionaris i els treballadors laborals de l'Ajuntament i les entitats afectades, respectivament. Tant en l'Acord com en el Conveni Col·lectiu, s'estableix que la Comissió de Formació de les Organitzacions Municipals, té la missió d'elaborar el Pla de formació anual i impulsar les actuacions a realitzar en aquest àmbit. Cal ressaltar que aquesta Comissió està formada paritàriament per la Corporació i les centrals sindicals signants del present instrument col·lectiu, tal i com es concreta en l'article 15 dels dos textos citats. També s'afegeix que la programació i el seguiment de la formació requereixen la "*participació activa del personal i de les organitzacions sindicals*". Específicament respecte la formació externa, s'especifica que necessitarà l'autorització específica i la determinació de costos del curs, percentatge a càrrec de l'organització i a càrrec del treballador, si s'escau considerar la durada com a treball efectiu o no i en quin percentatge, i altres aspectes complementaris. En l'article 15 d'ambdós textos citats es preveu també que "*la selecció del personal als cursos integrats al pla de formació es regularà per les normes d'accés a la formació aprovades per l'Ajuntament*".

A banda que es desconeix quines són aquestes normes d'accés aprovades per l'Ajuntament, en qualsevol cas, els instruments referits (Acord i Conveni col·lectiu) no preveuen que els representants dels treballadors hagin de participar en l'adjudicació i seguiment dels cursos de formació. A la vista d'això, no sembla justificat que els representants dels treballadors hagin de conèixer les dades sobre formació externa de forma individualitzada per cada treballador, ni, per altra banda, hi ha elements que, des de la perspectiva de la protecció de dades, aconsellin que s'hagi de preveure aquesta intervenció.

Per tant, el seguiment de la formació, sempre en el marc del dret d'informació que preveuen l'EBEP i l'ET per als representants dels treballadors, no justifica, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, la identificació d'un treballador concret, de manera que caldria el seu consentiment per a la comunicació de les dades als representants dels treballadors, en els termes plantejats en la consulta.

VII

Analitzem a continuació la comunicació de les dades següents:

3. Suport Tècnic:

- a) Còpia bàsica dels contractes de treball: Nom i cognoms, tipus de contractes, dates, retribució i jornada.
- b) Gratificacions / hores extres: nom i cognoms, Servei i import del cobrament.
- c) TC1 i TC2.

Apartat a): Pel que fa als contractes dels treballadors sotmesos al dret laboral, en concret, a la comunicació de la còpia bàsica dels contractes de treball, hi ha una previsió expressa en l'article 8.3.a) de l'ET, segons la qual:

“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.

(...)”.

L'ET exigeix doncs que l'empresari faci entrega als representants legals dels treballadors d'una còpia bàsica de tots els contractes amb la finalitat de comprovar l'adequació dels contractes a la legalitat vigent, amb excepció de les dades que puguin afectar la intimitat personal. L'accés dels representants dels treballadors a determinades 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 en particular.

Per tant, les dades de l'apartat **a)** es poden comunicar als representants dels treballadors, de la manera com s'especifica en l'article 8.3 de l'ET, que és la norma amb rang de llei que habilita la cessió, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD.

Apartat b): Pel que fa a **les gratificacions** (regulades en l'article 31 de l'ET) i **les hores extres dels treballadors** (regulades en l'article 35 de l'ET), ens hem de referir novament a l'article 40.1.a) de l'EBEP, segons el qual les Juntes de personal i els Delegats de personal han de rebre informació sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent, i sobre programes de millora del rendiment. També recordem que, segons l'article 64 de l'ET, el comitè d'empresa té dret a ser informat

sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, i sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en aquesta, entre d'altres. En concret, aquest article 64 disposa que:

(...)

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.*
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.*
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.*
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.*

3. (...)

4. (...)

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.*
- b) Las reducciones de jornada.*
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.*
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.*
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.*
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.*

(...)"

Si ens atenim a les previsions de l'article 40 de l'EBEP i de l'article 64 de l'ET, cal apuntar que no hi ha previsions específiques en aquesta normativa que justifiquin, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, la comunicació individualitzada d'aquestes dades als representants dels treballadors, en relació amb tots i cadascun dels treballadors de l'Ajuntament i les altres entitats, en els termes plantejats en la consulta. Si bé es podria produir, com en d'altres casos, una comunicació d'informació de forma genèrica i no individualitzada, relativa a les hores extres i altres gratificacions percebudes, en canvi, per tal de donar una informació vinculada a cada treballador seria necessari comptar amb el seu consentiment.

Finalment, pel que fa als **documents TC1 i TC2 (apartat c) de l'Àmbit de Suport tècnic)**, fem esment de la Resolució de 17 de novembre de 2005, de la Tresoreria general de la Seguretat Social, sobre models de documents de liquidació i ingrés de

quotes a la Seguretat Social (BOE núm. 286 de 30 de novembre de 2005), que aprova la relació de models de documents de cotització vigents per a la liquidació i ingrés de quotes dels diferents règims del sistema de Seguretat Social (article 1 de la Resolució). Tal i com es concreta en l'annex de la Resolució citada, el "TC-1" es refereix al butlletí de cotització al Règim general de la Seguretat Social, amb inclusió del model TC-2 abreujat, i el "TC-2" correspondria al butlletí de cotització a la Seguretat Social, en concret, la relació nominal de treballadors, també del Règim General.

Si ens atenim als models de TC1 i de TC2 inclosos en la Resolució de 17 de novembre de 2005, citada, es pot comprovar que, en principi, el document TC-1 inclou informació agregada, que no permet la identificació dels treballadors concrets. Això, sempre que el requadre corresponent al "TC-2 abreujat", inclòs en el document TC-1, no figurei emplenat.

Fet aquest advertiment, des de la perspectiva de la protecció de dades cal referir-se principalment al document TC-2, ja que inclou informació diversa, incloent nom i cognoms i identificadors de cada persona física (dels treballadors), el número d'afiliació a la Seguretat Social de cada treballador, o l'import, data i nombre de dies en relació amb deduccions i compensacions que s'han aplicat en cada cas, entre d'altres. Al respecte, val a dir que les deduccions i compensacions es poden referir a malalties comuns o accidents no laborals, entre d'altres qüestions. Sobre això ens remetem a les previsions del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS). Segons l'article 97 de la LGSS:

"1. Estarán obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena o asimilados comprendidos en el apartado 1.a) del art. 7 de la presente Ley.

2. A los efectos de esta Ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:

(...)

d) El personal civil no funcionario al servicio de organismos y entidades de la Administración Local, siempre que no estén incluidos en virtud de una Ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.

(...)"

En definitiva, no sembla que aquests documents (TC-2 i TC-2 abreujat) es limitin a incloure una relació nominal de treballadors, sinó que poden incloure informacions relatives als treballadors, com ara el número d'afiliació a la Seguretat Social o la concurrència de circumstàncies personals que afecten a la seva situació en l'empresa, i que comporten que s'estableixin determinades deduccions i compensacions. Aquestes informacions podrien portar a conèixer, ni que sigui de forma indirecta, dades de salut dels treballadors, com ara qüestions relatives a la salut laboral o situacions de discapacitat.

Essent així, novament ens remetem a l'especial règim de protecció de les dades de salut (article 7 de la LOPD).

Com ja s'ha dit, recordem que segons l'article 64 de l'ET, es reconeix un dret als representants dels treballadors a rebre informació sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals o els índex de sinistralitat, entre d'altres. Ara bé, l'article citat explicita que aquesta informació s'ha de comunicar en forma d'estadística, per tant, sense identificar treballadors concrets. D'això es desprèn que la comunicació, amb identificació dels treballadors, de la informació continguda en el document TC-2 (i en el document TC-1, només si figura emplenat el

requadre corresponent al “TC-2 abreujat”), contravindria la voluntat d’allò previst en l’article 64 de l’ET, citat.

Es conclou que en atenció al règim de comunicació de dades de l’article 11 de la LOPD, en no estar expressament prevista la comunicació d’aquestes dades contingudes en el document TC-2 (i en el document TC-1, només si figura emplenat el requadre corresponent al “TC-2 abreujat”), és necessari disposar del consentiment dels afectats per poder comunicar-les als òrgans de representació dels treballadors, el qual haurà de ser exprés si ens referim a dades especialment protegides per la LOPD.

D’acord amb les consideracions fetes fins ara, es fan les següents,

Conclusions,

1) Per aplicació del règim de comunicació de dades personals (article 11 de la LOPD), és necessari el consentiment del titular de les dades per a la seva cessió als òrgans de representació dels treballadors, a menys que la cessió es trobi prevista i habilitada per una norma amb rang de llei.

2) En relació amb els supòsits analitzats en aquest informe que requereixen del consentiment del titular per a ser comunicats als òrgans de representació dels treballadors, es poden cedir a aquests les dades personals que hagi consentit la persona interessada, el qual haurà de ser exprés en relació amb dades especialment protegides (art. 7.3 de la LOPD).

3) En relació amb l’Àmbit de Selecció:

Respecte les dades relatives a la Resolució de nomenament de personal funcionari, i les actes dels tribunals qualificadors i resolucions d’ofertes públiques, indicant el nom i cognoms i puntuacions obtingudes pels aspirants aprovats (apartats a), c) i d), poden ser de públic coneixement, i es poden comunicar als òrgans de representació dels treballadors, en els termes i amb les limitacions descrites en el Fonament Jurídic V d’aquest informe.

Pel que fa a la resolució de renúncia voluntària del funcionari (apartat b), el necessari compliment del principi d’exactitud (article 4.3 de la LOPD), habilita a que el fet que es produeixi una renúncia a la condició de funcionari hagi de ser de públic coneixement, i per tant, també de coneixement per part dels representants dels treballadors.

4) En relació amb l’Àmbit d’Organització:

Pel que fa a la Resolució d’adscripció a lloc de treball (apartat a), la previsió de l’article 2.2 del RLOPD podria donar la suficient habilitació a la comunicació als òrgans de representació dels treballadors de les dades relatives al nom i cognoms dels treballadors de l’Ajuntament i les altres entitats, i el lloc de treball adscrit. En aquest cas, la comunicació s’hauria de limitar a les dades personals que el propi article 2.2 del RLOPD enumera, de forma taxada.

Pel que fa a la Resolució canvi de jornada pel servei; Reducció de jornada per conciliació; Reducció de jornada i retribució; Permís maternitat/paternitat; Permís

prenatal; Excedència per conciliació; Llicència per assumptes propis; (apartats b) a h), per l'aplicació estricta del règim de cessió de dades de la LOPD, i atès que no hi ha previsions específiques en la normativa estudiada que habilitin la comunicació, caldrà el consentiment dels titulars de les dades per a la seva comunicació. Aquest consentiment, a més, ha de ser exprés en relació amb les dades sensibles, per aplicació de l'article 7 de la LOPD. En canvi, es podria donar una informació agregada o anonimitzada als representants dels treballadors respecte d'aquests extrems, si això permet donar compliment a les legítimes funcions dels òrgans de representació dels treballadors, sense fer identificables els treballadors o funcionaris afectats.

Pel que fa a les dades de formació externa (apartat i), el seguiment de la formació, en el marc del dret d'informació que preveuen l'EBEP i l'ET per als representants dels treballadors, no justifica, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, la identificació d'un treballador concret, de manera que caldria el seu consentiment per a la comunicació de les dades als representants dels treballadors.

5) En relació amb l'Àmbit de Suport Tècnic:

Les dades de la còpia bàsica dels contractes de treball (apartat a) es poden comunicar en els termes en què està expressament previst en l'article 8.3.a) de l'ET.

Les dades relatives a les gratificacions i hores extres (apartat b), si bé es podria produir una comunicació d'informació de forma genèrica i no individualitzada, en canvi, per tal de donar una informació vinculada a cada treballador seria necessari comptar amb el seu consentiment.

Pel que fa a les dades relatives als documents TC-1 i TC-2 (apartat c), en no estar expressament prevista la comunicació de les dades contingudes en el document TC-2, és necessari disposar del consentiment dels afectats per poder comunicar-les als òrgans de representació dels treballadors, el qual haurà de ser exprés per a les dades especialment protegides per la LOPD (art. 7)¹.

Barcelona, 23 de gener de 2012

¹ Aquesta versió del Dictamen 39/2011, incorpora la correcció d'errades efectuada en data 31 d'octubre de 2012.