

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un Ajuntament sobre determinades comunicacions de dades de caràcter personal a les seccions sindicals

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit de l'alcaldeessa d'un Ajuntament, en el qual es demana la valoració respecte d'una sèrie de comunicacions de diversa informació que conté dades personals, a les seccions sindicals, tenint en compte les previsions de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD), i les previsions relatives als drets sindicals reconeguts a la Llei orgànica 11/1985, de Llibertat Sindical (en endavant, LOLS).

En l'escrit de consulta s'explica que, d'acord amb les diverses Seccions sindicals, s'ha elaborat un llistat de demandes d'informació puntual que es considera pertinent cedir a les diverses Seccions sindicals i que es sotmet al parer d'aquesta Autoritat. Aquest llistat inclou informacions relatives a qüestions de tipus laboral en relació amb els treballadors de l'Ajuntament.

En el mateix escrit de l'alcaldeessa es planteja a l'Autoritat una altra consulta, relativa a l'enviament d'informació dels sindicats als treballadors, mitjançant el correu electrònic corporatiu. Atès que aquesta consulta es refereix a una qüestió diferent, s'analitzarà en un dictamen específic (CNS 7/2012).

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

I

(...)

II

Abans d'entrar en l'anàlisi concreta dels diferents supòsits de comunicació de dades del llistat esmentat, cal fer unes consideracions de tipus general.

En la consulta es fa referència genèrica als treballadors o treballadores de l'Ajuntament. En el dictamen es farà referència a la normativa relativa als funcionaris públics, i també a la relativa a persones contractades sota el règim del dret laboral. En qualsevol cas, com a punt de partida 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 un treballador concret, i que per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix la LOPD.

La protecció de les dades personals 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, com veurem, tenen especial rellevància els principis de qualitat i de finalitat (article 4 de la LOPD), segons els quals les dades de caràcter personal només es poden 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.

També cal tenir en compte el principi del consentiment de l'afectat (article 6.1 de la LOPD), el qual preveu que el tractament de les dades de caràcter personal requereix el consentiment inequívoc de l'afectat, llevat que la llei disposi una altra cosa. La LOPD estableix determinades excepcions a la regla general del consentiment, principalment, que la cessió estigui prevista per una norma amb rang de llei, supòsit en el qual no serà necessari el consentiment dels interessats. Ara bé, l'habilitació legal com a excepció a la regla general d'exigència del consentiment del titular, ha de ser clara i específica, sense que es pugui fer una interpretació extensiva, cosa que podria forçar els principis de qualitat i de finalitat, citats.

La LOPD considera que és cessió o comunicació de dades qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat (article 3.i) de la LOPD). La comunicació de dades dels treballadors, per part de l'Ajuntament, a les Seccions sindicals, és cessió de dades i es troba subjecta als principis i garanties de la LOPD. Aquest accés a dades personals s'ha de produir respectant el règim previst en l'article 11 de la LOPD, segons el qual:

“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.
(...)”*

Aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'analitzar en anteriors Dictàmens diferents supòsits de comunicació de dades als representants dels treballadors per part dels responsables de les dades. A títol il·lustratiu, citem els Dictàmens 8/2008, 14/2009, 27/2009, 1/2010, 38/2011 i 39/2011, entre d'altres, els quals es poden consultar al web: www.apd.cat. Com ha apuntat anteriorment aquesta Autoritat, 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, que poden contenir dades de caràcter personal dels treballadors d'un Ajuntament.

En la consulta es fa referència a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical (LOLS), que conté previsions referides, 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.

També cal referir-se a Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), pel que fa al personal funcionari. 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, als sindicats o seccions sindicals, sinó pròpiament 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.

També cal referir-se al Text refós de l'Estatut dels Treballadors (ET) pel que fa al personal contractat a l'Ajuntament en règim de dret laboral. 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.

Com ja s'ha apuntat en relació amb l'EBEP, també 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. 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. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, **tendrá derecho a:**

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
 - b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

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.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

(...)"

Així doncs, atès que en la consulta es fa esment a diferents supòsits d'informació "sol·licitada pels sindicats", resulta especialment rellevant fer constar que segons la normativa aplicable (EBEP i ET) els cessionaris d'informació no han de ser els sindicats, sinó els òrgans de representació dels treballadors que correspongui.

Dit això, a continuació s'analitzen els diferents supòsits plantejats en la consulta.

III

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació estadística relacionada amb diverses qüestions que afecten les condicions de treball a l'Ajuntament. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“PRIMER: En relació a l'absentisme laboral, prevenció de riscos i vigilància de la salut: Rebre informació sobre les estadístiques d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball, les malalties professionals i els índex de sinistralitat. Tot això, sense informar dels noms dels treballadors ni dades de caràcter personal d'aquests, més enllà de dades estadístiques genèriques.”

L'ET disposa, en l'article 64.2.d) que:

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

(...)

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.

L'article 40.1 e) de l'EBEP preveu com a funció dels representants dels treballadors la vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball i prevenció de riscos laborals, entre d'altres. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, preveu la participació dels treballadors, a través de les organitzacions sindicals més representatives, en l'elaboració de la política prevenció de riscos laborals (veure els arts. 5.1.b), i 12 de la Llei 31/1995). L'article 34.2 de la citada llei disposa que:

“A los Comités de empresa, a los Delegados de personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.”

Segons la normativa citada, els representants dels treballadors han de rebre informació periòdica sobre les qüestions a què fa referència el supòsit Primer de la consulta. En concret, el que es lliura als representants dels treballadors són estadístiques, sense referir-se a treballadors concrets ni, per tant, comunicar cap dada personal.

Tenint en compte que la comunicació d'informació en aquest supòsit Primer es troba habilitada per les normes referides, i que es comuniquen informacions i dades estadístiques, i no dades personals protegides per la LOPD, cal concloure que aquesta comunicació d'informació no és contrària a la normativa de protecció de dades, si es produeix en els termes descrits.

IV

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació continguda en la còpia bàsica dels contractes que es celebrin per escrit. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“SEGON: En relació a la contractació laboral: Rebre còpia bàsica dels contractes que es celebrin per escrit. El contingut de la citada còpia bàsica s'adjunta al present escrit com a Annex 1.”

L'article 8.3.a) de l'ET, conté una previsió expressa respecte la comunicació de la còpia bàsica dels contractes de treball:

“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.
(...)”.*

L'ET exigeix 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.

Fem avinent que l'Ajuntament no ha aportat l'Annex 1 a què es fa referència en aquest punt de la consulta. En qualsevol cas, sempre que la comunicació de dades es faci en els termes de l'article 8.3.a) 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, resultarà ajustada a la normativa de protecció de dades personals.

V

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals de dades personals relacionades amb la finalització de la relació laboral dels treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“TERCER: En relació a la finalització de la relació laboral: Rebre informació amb nom i cognoms, causa, data efectiva, tipus (procedent o improcedent), quantia de la indemnització (si és el cas), i informació sobre la eventual interposició de demanda judicial respecte a aquesta finalització (si és el cas).”

Per la informació citada en aquest supòsit, relativa a la “relació laboral”, en concret, a la procedència o improcedència i indemnització, entre d'altres, s'entén que la consulta fa referència a possibles acomiadaments de treballadors de l'Ajuntament sotmesos al dret laboral, i a les circumstàncies i conseqüències d'aquests acomiadaments.

Els articles 49 i següents de l'ET, es refereixen a l'extinció del contracte laboral. En concret, l'article 49.1.k), preveu l'acomiadament del treballador com una causa d'extinció del contracte. En els articles següents es regula l'extinció del contracte per causes objectives (arts. 52 i 53 de l'ET); l'acomiadament disciplinari –qüestió que es tractarà específicament en relació amb el supòsit Vuitè de la consulta- (art. 54 i 55 de l'ET), i l'acomiadament improcedent (arts. 56 i 57 de l'ET).

En relació amb els acomiadaments per causes objectives, l'article 53.1.c) de l'ET, que regula la forma i efectes d'aquest, concretament en relació amb el requisit del preavís, preveu que:

*“Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el art. 52.c), **del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.**”*

L'article 52.c) de l'ET remet a l'article 51.1 del propi ET, és a dir, als acomiadaments col·lectius.

És, doncs, en aquest supòsit específic d'acomiadaments col·lectius, que la norma estableix expressament una comunicació d'informació a la representació dels treballadors, en concret, de l'escrit de preavís.

Pel que fa a la resta d'acomiadaments, els articles citats de l'ET no contenen cap previsió relativa a la comunicació als representants dels treballadors d'informacions referides a alguna documentació, fase o circumstància relativa a l'acomiadament d'un treballador.

Certament, en la configuració sobre el dret d'informació dels representants dels treballadors, l'article 64.4.b) de l'ET preveu que el Comitè d'Empresa té dret a conèixer, amb la periodicitat que procedeixi, *“los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.”* Ara bé, aquesta previsió, com d'altres de l'article 64 a què es fa referència en aquest dictamen, no explicita que la informació hagi d'associar-se a tots i cadascun dels treballadors acomiadats, i menys encara que s'hagi d'informar de totes les circumstàncies que poden envoltar, o no, un acomiadament, com pot ser la indemnització o les accions legals que dugui a terme el treballador, a conseqüència de l'acomiadament.

Com s'ha dit, les habilitacions legals que excepcionen la necessitat de consentiment han de ser clares i específiques. Així, als efectes de l'article 11.2.a), cal concloure que no hi ha habilitació en les normes amb rang legal estudiades, per a la comunicació als representants dels treballadors de les informacions concretades en el supòsit que comentem, en relació amb cada treballador que és acomiadat, ja sigui de forma procedent o improcedent, amb l'excepció de l'article 53.1.c) de l'ET, citat. Per tant la comunicació de les circumstàncies o conseqüències del procés d'acomiadament, relatives a treballadors concrets, com ara la causa, la data efectiva, si és procedent o improcedent, sobre la indemnització o sobre la interposició de demanda judicial, requereix el consentiment del titular de les dades, és a dir, del propi treballador.

VI

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb les hores extraordinàries realitzades pels treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“QUART: En relació a les hores extraordinàries: Rebre informació del número d'hores, tipus d'hores extraordinàries, nom i cognom del treballador o treballadora i la quantia que percep per cada tipus d'hores”.

Respecte el concepte retributiu de les hores extres, 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). L'article 102 del DL 1/1997 defineix el sou, els triennis i les pagues extraordinàries com a retribucions bàsiques, mentre que segons l'article 103.1, són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el de productivitat, i les “gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball”.

Aquesta classificació és rellevant als efectes que ens ocupen, ja que alguns conceptes retributius poden ser de públic coneixement, perquè van associats a la plaça que s'ocupa o al nivell al qual es pertany, per exemple, o perquè la normativa preveu que han de figurar en la relació de llocs de treball (RLT), com és el cas del complement de destinació. Sobre això, cal recordar que la normativa preveu l'obligació de publicar als butlletins oficials la plantilla i la RLT dels ens locals. En concret, l'article 283.1 del Decret legislatiu 2/2003, citat, 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.”*

En canvi, d'entrada, no hi ha previsions específiques en la normativa respecte les gratificacions o hores extraordinàries, en el sentit que se n'hagi de donar publicitat.

L'ET fa esment a les hores extres en l'article 35. 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. Pel que fa a l'article 40.1.a) de l'EBEP, disposa que 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.

Si ens atenim a les previsions citades de l'article 64 de l'ET i de l'article 40 de l'EBEP, és clar 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 i associada a cada treballador sobre les hores extres realitzades, als representants dels treballadors, 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, per tal de donar una informació vinculada a cada treballador és necessari comptar amb el seu consentiment.

De fet, el Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament, aprovat per Resolució (...) (en endavant, el Conveni Col·lectiu), i l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament, aprovat per Resolució (...) (en endavant, l'Acord), en els seus articles 34 i 32, respectivament, preveuen que el Departament de Personal

informi trimestralment als membres del Comitè d'Empresa i a la Junta de Personal respecte els treballs extraordinaris realitzats pel personal de l'Ajuntament, tant dels treballs que s'hagin remunerat com els que s'hagin gaudit en temps de descans. D'aquesta previsió no es pot derivar una comunicació d'informació individualitzada per a cada treballador, sinó una comunicació d'informació agregada, en línia amb el que preveuen els articles de l'ET i l'EBEP, esmentats.

Dit això, fem esment que en aquest apartat Quart de la consulta, s'afegeix la següent menció:

“Alternativament, i per al cas de que aquesta proposta es considerés inadequada per incomplir la normativa sobre Protecció de Dades, es proposa la creació d'una codificació numèrica fixa per a cada treballador o treballadora, entregant únicament la informació sol·licitada, sense incloure el nom i cognom del treballador o treballadora.”

Com s'ha dit, és dada personal tota aquella informació que permet identificar directa o indirectament una persona física (article 3.a) de la LOPD i article 5.1.f) del RLOPD). En concret, una informació numèrica que s'associa i per tant identifica una persona concreta, és dada personal. Així, per exemple, substituir el nom i cognoms del treballador per un número, com pot ser el seu DNI, que pot ser conegut per diverses vies i fa identificable el treballador, no és pròpiament una “anonimització”, sinó que segueix sent un tractament de dades personals sotmès a la LOPD.

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. També recordem que, segons l'article 5.1.o) del RLOPD, es considera que és identificable:

“qualsevol persona la identitat de la qual es pugui determinar, directament o indirectament, mitjançant qualsevol informació referida a la seva identitat física, fisiològica, psíquica, econòmica, cultural o social. Una persona física no es considera identificable si la dita identificació requereix terminis o activitats desproporcionats.”

Dit això, en aquest supòsit relatiu a la informació sobre les hores extraordinàries, l'escrit de l'Ajuntament proposa substituir el nom i cognoms del treballador concret per una “codificació numèrica fixa”.

Per tal que aquesta proposta pugui ser considerada com una alternativa vàlida a la necessitat de comptar amb el consentiment dels titulars o amb una habilitació en norma amb rang de llei, des de la perspectiva de la protecció de dades, cal que es donin els requisits següents.

D'entrada, cal que la normativa prevegi que els representants dels treballadors han de rebre cert grau d'informació relacionada, ni que sigui indirectament, amb la realització d'hores extres. Com s'ha vist, l'ET i l'EBEP preveuen la comunicació d'informació sobre política de personal i evolució de les retribucions, i és clar que la realització d'hores extres té relació amb aquestes qüestions. A més, l'Acord i el Conveni Col·lectiu preveuen la comunicació d'informació trimestral sobre els treballs extraordinaris realitzats.

Per tant, ja que als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD no s'habilita la comunicació individualitzada sense consentiment, un codi numèric en aquest cas podria permetre als representants dels treballadors fer un seguiment de l'evolució de la realització

d'hores extres pels diferents treballadors anonimitzats, sense identificar els treballadors concrets.

Per tal que aquests codis resultin efectius des de la perspectiva de la protecció de dades, cal assegurar que la identitat del treballador només és coneguda per qui atribueix el codi, de manera que el treballador no resulti identificable per cap altra persona, entre d'altres, pels representants dels treballadors que rebran aquesta informació.

Es pot utilitzar un codi numèric "fix" per a cada treballador, sempre i quan s'utilitzi només per al seguiment de la realització d'hores extres, i no per a qualsevol altra informació d'altres supòsits que es detallen en la consulta de l'Ajuntament.

Si fos així, i s'utilitza un codi numèric fix en relació amb qualsevol informació sobre el treballador, és previsible que el treballador, en un moment o altre, resulti tan "identificable" com si s'utilitzés, per exemple, el seu número de DNI. És a dir, si el mateix codi s'associa a informacions dels diferents supòsits analitzats, creuant el conjunt de la informació es podria deduir la identitat del treballador.

En definitiva, si el número (codi numèric) és aleatori o automàtic, i només s'associa al treballador als efectes de poder fer un seguiment de la realització de les hores extraordinàries al llarg del temps (només és "fix" per a aquesta finalitat), assegurant la no identificació del treballador, la seva utilització podria ser una alternativa vàlida des de la perspectiva de la protecció de dades.

Aquesta menció relativa a la possibilitat d'utilitzar una codificació numèrica diferent en cadascun dels àmbits analitzats per a cada treballador, amb idèntic redactat, s'inclou en els apartats Cinquè, Sisè, Setè, Vuitè, Desè, Onzè, Dotzè, Tretzè, Catorzè, i Dissetè de la consulta. Ateses les consideracions que s'acaben de fer, no es pot generalitzar la pertinença o no d'aquesta alternativa, i per tant s'analitzarà aquesta qüestió en cadascun dels supòsits esmentats. En concret, caldrà veure si es pot desprendre de la normativa que els representants dels treballadors han de rebre informació més o menys general sobre el supòsit en qüestió. En qualsevol cas, queda dit que la codificació numèrica no pot ser "fixa" o igual per a tots els supòsits plantejats.

VII

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb els plusos que perceben els treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

"CINQUÈ: En relació als plusos: Rebre informació del número de plusos, el concepte o tipus de plus, nom i cognom del treballador o treballadora que ho percep, la quantia, la seva motivació."

L'article 64.5.f) de l'ET, disposa que cal donar als representants dels treballadors informació sobre "*l'establiment de sistemes de primes i incentius*", sense que es prevegi que la informació s'ha de vincular als treballadors concrets.

A més, tenint en compte la referència feta anteriorment a l'article 8.3.a) de l'ET, fem notar que els plusos poden no constar en la còpia bàsica del contracte, i haver-se incorporat posteriorment a la nòmina d'alguns treballadors, de manera que tampoc no es pot considerar que sigui una informació que s'inclou necessàriament en la "còpia bàsica del contracte", que, en els termes de l'article 8.3.a), citat, cal comunicar als

representants dels treballadors. Per tant, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, i a manca d'altres normes amb rang de llei que puguin habilitar al comunicació, atès que no hi ha previsions específiques en la normativa estudiada que habilitin la comunicació de la informació sobre els plusos percebuts, individualitzada per a cada treballador, resulta necessari el consentiment dels titulars de les dades per poder comunicar la informació en els termes plantejats en la consulta.

Això no exclou, com en d'altres supòsits analitzats en aquest dictamen, la possibilitat de donar la informació sense associar-la a cada treballador concret.

Sobre aquesta qüestió, ens remetem a les consideracions fetes en el Dictamen 30/2009, en què aquesta Autoritat analitza la comunicació de dades als representants sindicals, entre d'altres, sobre els plusos percebuts pels treballadors.

Respecte l'alternativa d'utilitzar una codificació numèrica, atès que la normativa preveu la comunicació als representants dels treballadors d'un cert grau d'informació no individualitzada sobre els sistemes de primes i incentius, es considera que l'alternativa és adequada des de la perspectiva de la protecció de dades. Això, sempre i quan s'utilitzi una codificació numèrica pròpia per al supòsit que ens ocupa i s'asseguri la no identificació del treballador.

VIII

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb requalificacions de places realitzades a l'Ajuntament. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“SISÈ: En relació a les requalificacions: Rebre informació de les requalificacions, si ha existit procés valoratiu per part de RRHH o si s'ha executat per la via de decret, nom i cognom del treballador o treballadora i la categoria a la qual es requalifica.”

Pel que fa al marc normatiu, fem esment que l'article 89 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, es refereix a que:

“No serà necessària la convocatòria de proves selectives quan es tracti de requalificar llocs de treball per adaptar-los a les tasques que realment efectui el treballador, i és suficient en aquest cas el canvi de denominació del lloc en la relació de llocs de treball, sempre que el treballador compleixi els requisits de titulació i capacitació professional que s'exigeixen per a llocs similars a l'entitat.”

Les requalificacions afecten a un lloc de treball determinat, i no, pròpiament, a la persona física que ocupa aquest lloc. És a dir, és una circumstància que s'associa a les característiques de la plaça i que, per tant, si escau, la RLT haurà de reflectir, en atenció al que disposi la normativa corresponent. La informació continguda en les RLT es refereix a les places o llocs de treball, en aquest cas, de l'Ajuntament, i no a la persona física concreta que pot arribar a ocupar una determinada plaça. Ja hem fet esment, anteriorment, a que la normativa preveu l'obligació de publicar als butlletins oficials la plantilla i la RLT dels ens locals.

Per tant, atès que la descripció de les característiques dels llocs de treball de l'Ajuntament, s'ha de publicar, en els termes que prevegi la normativa, es pot deduir que, en cas de produir-se requalificacions, és a dir, canvis substancials de les característiques d'una plaça, caldria, si escau, donar la corresponent publicitat als canvis que es produeixin en la RLT. Pel que fa a la informació sobre la identificació del

personal que ocupa un determinat lloc de treball, i a la possible utilització d'una codificació numèrica, ens remetem al Fonament Jurídic següent.

IX

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb els canvis de lloc de treball que es duen a terme a l'Ajuntament. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“SETÈ: En relació als canvis de lloc de treball: Rebre informació dels canvis de lloc de treball, la seva motivació, el nom i cognom, si ha estat per sol·licitud del treballador o treballadora o a proposta de RRHH i/o la Regidoria, categoria antiga del treballador o treballadora i categoria del nou lloc de treball, si és el cas.”

Resulta rellevant en aquest punt tenir en compte el que disposa l'article 2.2 del RLOPD:

*“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 el lloc de treball adscrit. De tota manera, per poder aplicar l'article 2.2 del RLOPD, la comunicació s'ha de limitar a les dades personals que el propi article 2.2 enumera, de forma taxada.

Sens perjudici d'això, en el cas que ara ens ocupa, es consulta sobre la possibilitat de donar informació que va més enllà del nom, cognoms i funció o lloc exercit, com ara la motivació, o detalls de la sol·licitud de canvi de lloc de treball.

Respecte d'això, val a dir que no hi ha previsions específiques en la normativa estudiada que portin a considerar que hi ha una habilitació legal per a comunicar el conjunt de la informació citada sobre canvis de lloc de treball, individualitzada per a cada treballador, per la qual cosa aquesta comunicació als representants dels treballadors requereix el seu consentiment.

A més, pel que fa a la informació que analitzem, concretament, a la motivació d'un canvi de lloc de treball, val a dir que pot afectar la intimitat dels treballadors, en concret, les seves dades de salut. Com es preveu en els articles 54 i següents de l'Acord i també del Conveni Col·lectiu, es poden produir canvis de lloc de treball per raons de caràcter mèdic.

Com ha recordat aquesta Autoritat en diversos dictàmens, entre d'altres, en el Dictamen 38/2011, la LOPD atorga una especial protecció a les dades sensibles, com ara les dades de salut que, com s'ha vist, es podrien tractar en el context que ara ens ocupa. L'article 7 de la LOPD disposa que:

*“(…)
3. Les dades de caràcter personal que facin referència a l'origen racial, a la salut i a la vida sexual només poden ser recollides, tractades i cedides quan, per raons d'interès general, així ho disposi una llei o l'afectat hi consenti expressament.
“(…”*

6. No obstant el que disposen els apartats anteriors, poden ser objecte de tractament les dades de caràcter personal a què es refereixen els apartats 2 i 3 d'aquest article quan aquest tractament sigui necessari per a la prevenció o per al diagnòstic mèdics, la prestació d'assistència sanitària o de tractaments mèdics o la gestió de serveis sanitaris, sempre que el tractament de dades, l'efectui un professional sanitari subjecte al secret professional o una altra persona subjecta a una obligació equivalent de secret.

També poden ser objecte de tractament les dades a què es refereix el paràgraf anterior quan el tractament sigui necessari per salvaguardar l'interès vital de l'afectat o d'una altra persona, en cas que l'afectat estigui físicament o jurídicament incapacitat per donar-ne el consentiment.”

A més, fem avinent que el consentiment del treballador afectat, que és necessari en aquest supòsit de cessió que examinem, haurà de ser exprés en la mesura que pugui afectar a dades especialment protegides, singularment, dades de salut del treballador o, si escau, d'altres persones beneficiàries. Específicament, l'article 7.3 de la LOPD disposa que:

“Les dades de caràcter personal que facin referència a l'origen racial, a la salut i a la vida sexual només poden ser recollides, tractades i cedides quan, per raons d'interès general, així ho disposi una llei o l'afectat hi consenti expressament.”

Aquest recordatori sobre el consentiment exprés es fa extensible als altres supòsits de la consulta, que puguin implicar el tractament de dades sensibles, especialment, dades de salut.

Respecte l'alternativa d'utilitzar una codificació numèrica, tant pel que fa a les requalificacions com pel que fa als canvis de lloc de treball, no sembla que pugui ser en aquests casos una solució vàlida des de la perspectiva de la protecció de dades.

D'entrada, la informació sobre el fet que una persona concreta ocupa un lloc de treball concret, en un determinat moment, pot ser de públic coneixement, ja sigui perquè es preveu així en la normativa (RLT) o bé per aplicació de l'article 2.2 del RLOPD. Pel que fa a aquesta informació, per tant, no té sentit utilitzar una codificació.

Pel que fa a la resta d'informació personal, i vistos els requisits apuntats en el supòsit Quart per a utilitzar aquestes codificacions, la normativa no preveu que els representants dels treballadors hagin de tenir aquest tipus d'informació, més o menys específica, ja sigui de les requalificacions o dels canvis de lloc de treball. Per tant, en aquests dos supòsits no sembla que pugui utilitzar-se una codificació numèrica, com a alternativa a la comunicació de dades personals. Això, sens perjudici de la informació estadística que vulgui oferir l'Ajuntament.

X

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb els expedients disciplinaris que s'incoen a treballadors de l'Ajuntament. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“VUITÈ: En relació als expedients disciplinaris: Rebre informació dels expedients disciplinaris amb nom i cognom del treballador o treballadora, presumpta qualificació de la falta i la confirmació de que el departament de RRHH informa dels drets que té el treballador o treballadora en el Decret d'incoació del mateix. Tal vegada, a la finalització del procediment, informació sobre la mateixa, així com l'eventual judicialitat del procediment.”

Pel que fa als treballadors sotmesos al dret laboral, i en el marc de l'extinció del contracte de treball (article 49 de l'ET, al qual ja hem fet referència), l'article 54 de l'ET es refereix a l'acomiadament disciplinari, i preveu que el contracte es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador, i inclou una llista tancada de supòsits que poden considerar-se incompliments contractuals. L'article 55 de l'ET, respecte la forma i efectes de l'acomiadament disciplinari, disposa que:

"1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

*Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que **serán oídos**, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.*

*Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar **audiencia previa a los delegados sindicales** de la Sección sindical correspondiente a dicho sindicato.*

2. (...)."

Com veiem, l'ET preveu uns supòsits molt concrets en què es donaria audiència o es comunicarien determinades circumstàncies d'un procés per acomiadament disciplinari d'un treballador laboral, com és el cas que aquest treballador sigui representant dels treballadors, o que estigui afiliat a un sindicat. En aquests casos, procedeix escoltar o donar audiència prèvia a determinats representants sindicals, sempre en els termes del citat article 55 de l'ET.

Ara bé, fora d'aquestes previsions específiques, l'ET no disposa que s'hagi d'informar en tots els casos, en relació amb tots els expedients disciplinaris que es puguin incoar a treballadors de l'Ajuntament, als representants dels treballadors, amb la concreció plantejada en l'apartat Vuitè que examinem.

També cal que fem referència al Títol VII de l'EBEP, relatiu al règim disciplinari (articles 93 a 98). L'article 93.1 de l'EBEP disposa que:

*"Los **funcionarios públicos y el personal laboral** quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto."*

En els articles del Títol VII, citat, no es fa referència a la comunicació d'informació als representants dels treballadors, ni a que correspongui establir en tot cas un tràmit d'audiència per a aquests.

Específicament, l'article 41 de l'EBEP, relatiu a les garanties de la funció representativa del personal, disposa que:

"1. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

(...)

*c) **La audiencia en los expedientes** disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.*

(...)

Com veiem, també en l'EBEP hi ha una previsió específica sobre el tràmit d'audiència, però només en relació amb expedients disciplinaris dels membres de les juntes i delegats de personal, i no en relació amb altres casos.

També cal tenir present que, segons l'article 40.1.c) de l'EBEP, les Juntes de personal i els Delegats de personal han de ser informats de "totes les sancions imposades per faltes molt greus".

En qualsevol cas, en la normativa referida no es preveu que correspongui comunicar la informació detallada i individualitzada que s'indica en aquest apartat Vuitè, en tots els casos en què s'incoa un procediment disciplinari contra un funcionari o un treballador sotmès al dret laboral. Per tant, la comunicació de la informació en els termes descrits en la consulta, i sens perjudici dels supòsits apuntats en relació amb determinats tràmits d'audiència, i de comunicació de les sancions imposades per faltes molt greus, requereix el consentiment del treballador titular de les dades.

Respecte l'alternativa d'utilitzar una codificació numèrica, vistos els termes en què la normativa limita la comunicació sobre qüestions relacionades amb expedients disciplinaris a supòsits molt concrets i que no es preveu una comunicació d'informació per a tots els casos, es considera que no es donen els requisits necessaris per poder considerar adequada la utilització d'una codificació numèrica en aquest cas. Això, novament, sens perjudici de la informació estadística que vulgui oferir l'Ajuntament.

XI

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb les bestretes i avançaments que poden sol·licitar els treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“NOVÈ: En relació a les bestretes i avançaments: Rebre informació del treballador o treballadora que ho sol·licita consistent en el nom i cognoms, el mes que ho sol·licita, la quantia i si ha estat acceptada o no.”

En relació amb les bestretes a què poden tenir dret els treballadors i funcionaris, enteses com pagaments avançats del salari o de determinats complements, en trobem referències a l'article 29.1 de l'ET.

A banda de les bestretes, en la consulta es fa referència, genèricament, a "avançaments". En aquest sentit, val a dir que el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei, que resulta aplicable al personal al servei de les Corporacions locals tal i com prevegi la legislació específica (article 2.1.e) del RD 462/2002), preveu el cobrament d'avançaments en relació amb les indemnitzacions per raó del servei. Per exemple, es preveu que en realitzar determinades comissions de servei, el treballador pot rebre "avançaments" de l'import de dietes, plusos, residència habitual o despeses de viatge (art. 19.1 del RD 462/2002), i també es preveu la possibilitat de fer avançaments en l'import dels drets reconeguts per a trasllats de residència (art. 22.7 del RD citat).

Així doncs, per la informació de què es disposa, no descartem que la consulta es refereixi, també, a avançaments de pagaments d'indemnitzacions per raó del servei, les quals es donen en base a situacions laborals diverses en què es pot trobar un treballador.

En qualsevol cas, val a dir que les normes amb rang legal estudiades en aquest dictamen, relatives al dret a rebre informació dels òrgans de representació dels treballadors, no contenen previsions específiques que puguin habilitar la comunicació de les dades relatives a les bestretes i altres avançaments sol·licitats pels treballadors o funcionaris, en els termes apuntats en la consulta, és a dir, en relació amb cada treballador que ho sol·liciti, i per a tots els sindicats o representants dels treballadors.

Per tant, la comunicació als òrgans de representació dels treballadors d'aquestes dades, requereix el consentiment dels afectats. Això, sens perjudici de donar una informació agregada o anonimitzada als representants dels treballadors respecte de les bestretes i, si escau, altres avançaments concedits.

Dit això, hem de fer una menció específica a les previsions de l'Acord i del Conveni Col·lectiu a les bestretes.

Segons l'article 94 de l'Acord (i de forma similar, pel que fa als treballadors laborals, l'article 75 del Conveni Col·lectiu), els funcionaris i treballadors de l'Ajuntament poden sol·licitar bestretes reintegrables que seran concedides sempre que hi hagi una necessitat provada i demostrable. S'afegeix en aquest mateix article que les peticions seran estudiades per la Comissió Mixta Paritària la qual es regirà per una sèrie de criteris, *"a l'hora de concedir-les o no"*, entre els quals es preveuen qüestions molt diverses, relatives a la situació personal i familiar del sol·licitant (matrimoni, separació, divorci, adquisició d'habitatge, crèdits bancaris, entre d'altres, morts de familiars o malalties o intervencions quirúrgiques greus pròpies o de familiars, etc). Respecte la Comissió Mixta Paritària, citada, l'article 4 de l'Acord disposa que estarà integrada per 4 membres representants de la corporació i 4 membres representants de la Junta de Personal (veure, en relació amb els treballadors laborals, l'article 4 del Conveni Col·lectiu, segons el qual la Comissió restarà integrada per 4 membres representants de la corporació i 4 membres representants del Comitè d'Empresa).

Per bé que no hi ha elements que facin aconsellable, des de la perspectiva de la protecció de dades, el tractament de dades personals relacionades amb les bestretes per part d'una Comissió Mixta on participen representants sindicals, citada, el cert és que l'Acord i el Conveni Col·lectiu preveuen un examen de les peticions de bestretes per part d'aquesta Comissió i, per tant, dels representants dels treballadors que en formen part. Vista aquesta previsió, aquesta Autoritat aconsella que s'asseguri que els afectats que sol·liciten bestretes coneixen quin tractament es farà de les seves dades. Els afectats han d'estar informats de forma clara i inequívoca, del fet que les dades que aporten per a sol·licitar bestretes poden ser conegudes pels membres de la Comissió. Només així es podria considerar que la Comissió disposa del necessari consentiment per a tractar les dades. A més, es recorda que aquest consentiment haurà de ser exprés si es tracten dades sensibles.

En qualsevol cas, l'accés a la informació per part dels membres de la Comissió ha de respectar el principi de qualitat esmentat, i referir-se únicament a les dades adequades, pertinents i no excessives per a aquesta finalitat. A més, els membres de la Comissió es trobaran subjectes al corresponent deure de secret respecte d'aquesta informació personal (article 10 de la LOPD).

Finalment, en aquest apartat Novè s'afegeix la següent menció:

“Alternativament, i per al cas de que aquesta proposta es considerés inadequada per incomplir la normativa sobre Protecció de Dades, es proposa la informació genèrica, sense noms i cognoms, de les bestretes sol·licitades i la quantia de les mateixes.”

Com ja s’ha fet avinent, des de la perspectiva de la protecció de dades no hi ha inconvenient a donar informació general o agregada, és a dir, en relació amb el conjunt dels treballadors, i sense permetre la identificació directa ni indirecta de cap persona concreta. Aquesta alternativa, doncs, és ajustada a la normativa de protecció de dades.

XII

En l’escrit de l’Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d’informació relacionada amb el control horari negatiu dels treballadors. En concret, l’escrit fa referència al següent supòsit:

“DESÈ: En relació al control horari –negatiu-: Rebre informació del treballador o treballadora, nom i cognoms, que té el control horari en negatiu, número d’hores negatives, si estan sol·licitades i/o justificades o no, i si li han estat detretes de la nòmina.”

En aquest punt cal partir de la base que el control horari o, millor, el control sobre la correcta realització de l’horari per part dels treballadors o funcionaris d’un Ajuntament, és una qüestió que es pot considerar integrada en la direcció del personal, que correspon a l’alcalde. Al respecte, simplement apuntar que segons el Decret legislatiu 2/2003, de 28 d’abril, pel qual s’aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, l’alcalde o alcaldessa és el president o presidenta de la corporació i té, en tot cas, i entre d’altres, les atribucions de dirigir el govern i l’administració municipals, i exercir la direcció superior de tot el personal de la corporació i acordar el seu nomenament i sancions, inclosa la separació del servei dels funcionaris de la corporació i l’acomiadament del personal laboral, donant compte al ple en aquests dos últims supòsits en la primera sessió que aquell convoqui. També es disposa que l’alcalde o alcaldessa pot delegar l’exercici de les seves atribucions, llevat de les de convocar i presidir les sessions de ple i de la comissió de govern, decidir els empats amb el vot de qualitat, la concertació d’operacions de crèdit, la direcció superior de tot el personal, la separació del servei dels funcionaris i l’acomiadament del personal laboral, entre d’altres (article 53 del DL 2/2003).

En aquest context, l’article 40.1 de l’EBEP, a què ja ens hem referit, disposa que les Junes de personal i Delegats de personal han de:

- “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,(...)”*

Es reconeix el dret dels representants dels treballadors a tenir informació, en aquest cas, sobre qüestions relatives a la jornada i horaris de treball, i informació relacionada amb la seva funció de vigilar el compliment de les normes en matèria de condicions de treball.

També s’ha de tenir en compte que, com s’ha apuntat en el Fonament Jurídic X, l’article 40.1.c) de l’EBEP, disposa que les Junes de personal i els Delegats de personal han de ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus. Per tant, en cas que l’incompliment de l’horari comporti la imposició d’aquesta sanció, es podria donar

informació als representants dels treballadors. Ara bé, aquesta informació únicament s'hauria de referir a la imposició de la sanció, i s'hauria de donar un cop imposada aquesta.

En qualsevol cas tot això no implica un dret a una comunicació d'informació individualitzada sobre el compliment –o incompliment- dels horaris per part de treballadors concrets, en els termes que s'apunten en la consulta.

Per tant, comunicar la informació individualitzada per a cada treballador afectat, i amb el grau de detall que s'indica en la consulta, no resulta habilitada per normes amb rang legal, i excedeix de la informació que resulta necessària per al compliment de les funcions de control que la normativa estudiada atribueix als representants dels treballadors, als quals no els correspon la funció de control del compliment de les condicions de treball i el compliment d'horaris per part dels treballadors. Per tant, en aquest punt cal concloure que no hi ha habilitació legal, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, que permeti la comunicació de la informació en els termes apuntats, sense el corresponent consentiment dels afectats.

Respecte l'alternativa d'utilitzar una codificació numèrica, atès que hi ha determinades previsions normatives que habiliten cert coneixement sobre aquesta qüestió per part dels representants dels treballadors (article 40.1 de l'EBEP), es considera adequada en aquest cas, des de la perspectiva de la protecció de dades.

Dit això, cal fer esment de la previsió de l'article 19 de l'Acord, en relació amb els horaris i l'atenció al ciutadà dels serveis administratius i del personal tècnic (i, de manera similar, l'article 21 del Conveni Col·lectiu):

*“L'organització horària de cada servei ha de permetre que al inici i la finalització de la jornada laboral coincideixi amb el que s'estableix en el present Acord. Si, excepcionalment, es produís algun decalatge horari de fins a més o menys 15 minuts sobre l'horari de sortida de referència, aquest es podrà recuperar en el termini d'1 setmana, prèvia notificació del decalatge a l'Oficina de Personal. **Aquest tipus d'incidències s'explicaran nominalment a la Comissió Mixta Paritària**, per tal d'avaluar si aquestes situacions s'esdevenen per mancances organitzatives o per abusos de l'excepcionalitat. Aquests decalatges de minuts no seran retribuïts ni es podrà compactar en fraccions superiors de temps; s'hauran de recuperar en igual proporció de temps.”*

Pel que fa al coneixement dels membres de la Comissió Mixta Paritària de determinada informació sobre aquestes incidències, de forma individualitzada per a cada treballador, cal tenir en compte que l'incompliment de l'horari per part d'un treballador pot portar conseqüències de tipus sancionador o disciplinari.

A aquests efectes, recordem que la LOPD considera que les dades relatives a infraccions penals i administratives són mereixedores d'especial protecció. En concret, l'article 7.5 de la LOPD disposa que:

“Les dades de caràcter personal relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives només poden ser incloses en fitxers de les administracions públiques competents en els casos que preveuen les normes reguladores respectives.”

Des d'aquesta perspectiva, un tractament d'informació individualitzada sobre incompliments dels horaris laborals en el sí de la Comissió citada, podria forçar els límits del principi de qualitat de les dades i, per tant, resultar contrari a la LOPD.

Això, sens perjudici que, com ja s'ha apuntat, es podria comunicar als representants dels treballadors, la imposició de sancions per faltes molt greus, en base a l'article 40.1.c) de l'EBEP.

XIII

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb la reducció de jornada que poden sol·licitar els treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“ONZÈ: En relació a la reducció de la jornada: Rebre informació del treballador i/o treballadores, nom i cognoms, que han sol·licitat la reducció de la jornada, el tipus de reducció sol·licitada, la durada i el % de reducció de la jornada (sol·licitada i concedida).”

Aquest supòsit s'analitza conjuntament amb el que es planteja en l'apartat Dotzè de l'escrit de consulta, relatiu a la comunicació d'informació relacionada amb les excedències dels treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“DOTZÈ: En relació a les excedències: Rebre informació dels treballadors i/o treballadores, nom i cognoms, que han sol·licitat excedència, el tipus, el temps i si ha estat aprovada o no per part de RRHH, així com, a la seva finalització, la comunicació d'aquesta circumstància.”

En primer lloc, pel que fa a les reduccions de jornada, trobem previsions en l'article 49 de l'EBEP, relatiu als permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere. També ens remetem a les previsions de l'article 27 i de l'Annex 2 de l'Acord. Pel que fa a l'ET, entre d'altres referències, l'article 47.2 disposa que la jornada de treball es pot reduir per diverses causes, econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció. Això, sens perjudici de les mencions que es fan en el Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament a la reducció de jornada per guarda legal, per tenir cura de fills, o d'altres familiars, la reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda, etc. (veure, al respecte, l'article 29 i l'Annex 2 del Conveni Col·lectiu).

En segon lloc, pel que fa a les excedències, segons disposa l'article 89. 1 de l'EBEP, les excedències que poden sol·licitar els funcionaris poden ser per interès particular, per agrupació familiar, per tenir cura de familiars i per raó de violència de gènere. Ens remetem a les previsions de l'article 27 i de l'Annex 2 de l'Acord. Pel que fa als treballadors sotmesos al dret laboral, trobem diverses referències a les excedències, voluntàries o forçoses, en els articles 37.3.b), 45 i 46, entre d'altres. Ens remetem a les previsions de l'article 29 i de l'Annex 2 del Conveni Col·lectiu.

Com ja s'ha dit, per bé que l'EBEP i l'ET atribueixen als representants dels treballadors l'exercici de determinades funcions, per a les quals han de poder conèixer determinada informació, als efectes de la protecció de dades 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 les reduccions de jornada i sobre les excedències que puguin sol·licitar els funcionaris i els treballadors de l'Ajuntament,

la normativa estudiada (EBEP i ET) es refereix a una informació en termes generals, i no a una informació personalitzada i individualitzada per a cada persona física.

Pel que fa a la informació relacionada amb les reduccions de jornada i les excedències, és especialment rellevant tenir en compte que poden ser informacions 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, situacions de minusvalidesa, etc. Sobre això, ens remetem a les consideracions fetes sobre les dades sensibles.

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 les dades concretades en la consulta sobre les reduccions de jornada i sobre les excedències de funcionaris i treballadors sotmesos al dret laboral de l'Ajuntament, sempre, sens perjudici de comunicar als òrgans de representació dels treballadors una informació agregada o anonimitzada.

Respecte l'alternativa d'utilitzar una codificació numèrica, val a dir que, com es deriva de l'ET i l'EBEP, la informació sobre les condicions de treball que han de rebre els representants dels treballadors pot incloure informació sobre les reduccions de jornada i sobre les excedències, sempre en termes generals. Per tant, es considera que en aquests dos supòsits, la codificació numèrica pot ser una alternativa ajustada a la LOPD, ja que permet als representants dels treballadors disposar d'informació suficient per fer un seguiment de les reduccions de jornada i les excedències, sense identificar els treballadors. Això, sempre que s'asseguri la no identificació del treballador i que no s'utilitzi la mateixa codificació per a d'altres supòsits, com ja ha quedat dit.

XIV

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb els cursos de formació que realitzen els treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“TRETZÈ: En relació a la formació: Rebre informació dels treballadors i treballadores, nom i cognoms, que realitzin formació, el títol del curs, qui impulsa la formació (el propi treballador o l'empresa), cost, el tant per cent que se subvencioni (en el seu cas) i l'horari que s'imparteix (dins de la jornada laboral o no).”

En aquest supòsit caldria tenir en compte l'article 42 del Conveni Col·lectiu, i l'article 42 de l'Acord, ambdós relatius al pla de formació municipal. Aquests articles disposen, entre d'altres qüestions, que el Departament de personal ha d'elaborar la proposta de pla de formació, la qual s'ha de presentar a la Comissió Paritària. Posteriorment, es preveu que la Regidoria de personal emeti el Pla de formació definitiu. Específicament, s'afegeix en aquest article 42 que:

“(…)

Les llistes d'assistents als cursos serà acordada en el marc de la Comissió Paritària, que queda facultada per a resoldre aquelles qüestions, dubtes o casuístiques que puguin derivar-se de l'aplicació del Pla de formació municipal. La Comissió ha de garantir que en un pla d'estricta igualtat, tots els treballadors/ores tinguin dret a la realització de cursos de formació adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals.

(…)”.

Com es desprèn de l'Acord i del Conveni Col·lectiu, sembla que s'ha previst que els membres de la Comissió accedeixin a informació sobre els treballadors que sol·liciten els cursos de formació (el títol del curs, qui impulsa la formació, cost, etc), amb la finalitat d'acordar la llista d'assistents.

Sens perjudici que no es troben elements que, des de la perspectiva de la protecció de dades, facin aconsellable aquest model segons el qual els membres de la Comissió han de conèixer informació individualitzada sobre la sol·licitud i la realització dels cursos, en qualsevol cas cal reiterar la conveniència que els afectats rebin informació prèvia i suficient sobre el tractament de les seves dades. Així, caldrà que es doni informació als treballadors que sol·liciten la realització de cursos de formació, sobre el fet que la Comissió tractarà les seves dades, i per a quina finalitat. Els membres d'aquesta Comissió, en qualsevol cas, queden vinculats pel deure de secret (article 10 LOPD).

En qualsevol cas, i a banda de l'accés per part dels membres de la Comissió i amb les condicions apuntades, vist el marc normatiu que s'ha anat analitzant en aquest dictamen, no hi ha habilitació, en les normes amb rang legal estudiades, que justifiquin que els representants dels treballadors hagin de conèixer dades sobre els cursos de formació que realitza cada treballador, de forma individualitzada, amb el detall que s'apunta en la consulta. Per tant, novament, seria necessari el consentiment dels treballadors.

Respecte l'alternativa d'utilitzar una codificació numèrica, no es considera que en aquest cas es pugui utilitzar, ja que no s'ha trobat cap previsió legal que disposi que els representants dels treballadors han d'estar informats sobre la realització de formació per part dels treballadors. Això, sens perjudici que la informació pugui donar-se de forma general o agregada.

XV

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'un llistat en el que s'identifiqui els funcionaris i treballadors sotmesos al dret laboral. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“CATORZÈ: En relació a la relació de treballadors funcionaris i laborals: Rebre un llistat amb nom i cognom dels treballadors i treballadores, la seva categoria, si són funcionaris o laborals, especificant en aquest últim cas si són fixes, no fixes o temporals, i el tipus de contracte.”

Com ja s'ha vist, l'article 2.2 del RLOPD, habilita a que la informació relativa al nom i cognoms del treballador, juntament amb la referència a les funcions o llocs exercits, sigui objecte de comunicació als representants dels treballadors.

A això cal afegir que hi ha informació relativa als treballadors contractats en règim de dret laboral per l'Ajuntament, que s'inclouen en la còpia bàsica del contracte que cal comunicar als representants dels treballadors (art. 8.3.a) de l'ET). En concret, la informació que en el supòsit que ens ocupa es comunicaria als representants dels treballadors, relativa als treballadors sotmesos al dret laboral, no va més enllà de la que aquells poden conèixer a través de la còpia bàsica.

A més, pel que fa als funcionaris, també ha quedat apuntat que, atès que es publica el seu nomenament, hi ha informacions que poden ser conegudes, bàsicament, la seva condició de funcionaris i la categoria o grup al qual pertanyen.

Per tot això, no hi ha obstacle des de la perspectiva de la protecció de dades a comunicar la informació a què es refereix aquest supòsit, als representants dels treballadors.

Respecte l'alternativa d'utilitzar una codificació numèrica, no és necessària en aquest cas, ja que es considera que la informació a què es refereix aquest supòsit pot ser comunicada als representants dels treballadors.

XVI

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació continguda al cens dels treballadors, per a les eleccions sindicals. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“QUINZÈ: En relació al cens dels treballadors i treballadores per les eleccions sindicals: Rebre el cens de treballadors i treballadores amb nom i cognom, número del DNI, data de naixement, categoria i tipus de contracte. Aquest cens, de conformitat amb la normativa d'aplicació, seria entregat el mateix dia a primera hora i s'hauria de retornar a l'empresa al finalitzar la jornada laboral. Alternativament, en relació amb l'edat dels treballadors continguda al cens, es proposa la comunicació del treballador amb l'edat més avançada i el treballador més jove, per poder efectuar la composició de les meses electorals.”

D'entrada, val a dir que aquesta Autoritat ha analitzat la comunicació de dades personals del cens electoral corresponent a eleccions sindicals en el Dictamen 18/2008, al qual ens remetem, ja que resulta especialment rellevant en aquest punt.

En relació amb la celebració d'eleccions a Delegats i Juntes de personal, l'article 43.2 de l'EBEP disposa, en relació amb els legitimats per a promoure les eleccions – principalment, els sindicats-, que:

*“Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, **derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo.**”*

Respecte el procediment electoral general, la disposició transitòria cinquena de l'EBEP remet a la Llei 9/1987, de 12 de juny, de representació, condicions de treball i participació del personal al servei de l'administració. Aquesta llei, tot i que ha estat parcialment derogada per l'EBEP, manté preceptes vigents en relació amb el procediment electoral, entre d'altres, que l'Administració Pública corresponent ha de facilitar el cens de funcionaris per a la celebració d'eleccions (art. 21). Les dades que conformen el cens de funcionaris es concreten per via reglamentària. L'article 14 del Reial decret 1846/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació del personal al servei de l'Administració general de l'Estat, el qual té caràcter de dret supletori per a l'Administració local (art. 1.5), disposa que:

*“1. **La Administración remitirá a los funcionarios que deban constituir la mesa electoral coordinadora o, en su caso, a la mesa electoral única el censo de funcionarios ajustado al modelo normalizado, en el término de doce días hábiles desde la recepción del escrito de promoción de elecciones.***

*En el censo mencionado se hará constar el **nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad y la antigüedad reconocida en la función pública, de todos los funcionarios de la unidad electoral.***

2. (...).”

Aquest article 14 del RD 1846/1994, citat, preveu la comunicació del “cens de funcionaris”, específicament, als funcionaris que constitueixen les meses electorals. En qualsevol cas, es concreta quina informació personal forma part del “cens de funcionaris”.

Es deriva d'això que, les dades objecte de consulta, que serien comunicades als representants dels treballadors (nom i cognom, número del DNI, data de naixement, categoria i tipus de contracte), formen part de la llista de dades personals del cens de treballadors. Per tant, hi ha habilitació legal suficient per a poder comunicar als representants dels treballadors aquestes dades, en els termes previstos en la normativa citada.

En la consulta es fa una menció a la dada relativa a l'edat dels treballadors continguda al cens, en el sentit que alternativament *“es proposa la comunicació del treballador amb l'edat més avançada i el treballador més jove, per poder efectuar la composició de les meses electorals.”*

Sobre això, l'article 25.2 de la Llei 9/1987, esmentada, regula l'elecció dels Presidents i dels Vocals de les Meses electorals seguint criteris d'edat i d'antiguitat dels funcionaris. També l'ET fa referència a l'edat dels treballadors com a element per a conformar les meses electorals (art. 73, al qual ens remetem).

La indicació de qui és el funcionari o treballador de més edat i el de menys edat, és una informació rellevant en relació amb el desenvolupament de les eleccions sindicals, i per tant, per a aquesta finalitat, i en els termes que ho preveu la normativa, es pot tractar i comunicar aquesta informació. En qualsevol cas, i des de la perspectiva de la protecció de dades, l'opció proposada en l'escrit de l'Ajuntament, de comunicar únicament la identitat del treballador més jove i el de més edat, resulta especialment respectuosa amb la protecció de dades, ja que permet complir amb la finalitat de conformar les meses electorals, minimitzant la comunicació de dades personals.

XVII

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb les sol·licituds d'ajuts del fons social per part dels treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“SETZÈ: En relació a les demandes de fons socials: Rebre informació dels treballadors i treballadores, amb nom i cognoms, que siguin beneficiaris de les mateixes, el concepte pel que les sol·liciten i l'import.”

Es fa avinent que aquesta Autoritat ha analitzat la comunicació d'informació a un sindicat sobre els ajuts socials concedits als treballadors d'un Ajuntament en el Dictamen 38/2011, al qual ens remetem, ja que resulta especialment rellevant en aquest punt.

En relació amb la consulta que ara ens ocupa, sembla que es fa referència a les dades del “fons social” previst en l'article 92 de l'Acord, i en l'article 73 del Conveni Col·lectiu. Tot i que no es disposa de més informació al respecte, hem de tenir en compte que, habitualment, els ajuts concedits als treballadors d'administracions públiques en conceptes d'ajut social, poden tenir a veure amb qüestions relacionades amb la salut,

ja sigui del propi treballador o fins i tot de terceres persones, normalment, familiars directes.

En aquest context, no hi ha previsions en l'ET que específicament es refereixin a la possible comunicació de dades relatives als ajuts de fons socials, i menys amb el detall d'informar de la identitat del beneficiari, el concepte i l'import de l'ajut concedit. No podem deduir de l'ET una habilitació suficient que permeti vincular la informació general sobre demandes (i concessió) d'ajuts del fons social, amb cada treballador concret que n'és beneficiari ni, indirectament, amb terceres persones, com podrien ser els seus familiars, si és el cas.

De la mateixa manera, tampoc en base a l'EBEP es pot derivar una legitimació clara per a la comunicació específica de les dades personals relatives als treballadors beneficiaris del fons social, juntament amb el concepte i l'import, sens perjudici que els representants dels treballadors hagin de tenir informació de conjunt sobre la gestió i concessió del fons social, que els permeti complir amb les seves funcions.

En un i altre cas, per tant, en atenció al que disposa l'article 11 de la LOPD, llevat que existeixin altres normes amb rang legal diferents a les analitzades que habilitin la cessió de les dades personals, caldrà disposar en qualsevol cas del consentiment dels titulars de les dades, és a dir, dels beneficiaris dels ajuts socials, per tal de comunicar a les Seccions sindicals les dades relatives als treballadors que han sol·licitat i són beneficiaris del fons social, el concepte i l'import. No obstant això, sí correspondria donar una informació agregada o general, sense identificar els concrets beneficiaris.

Finalment, tenint en compte el que ja s'ha esmentat en aquest dictamen respecte les dades de salut, es recorda que en el cas que ens ocupa, per aplicació de l'article 7.3 de la LOPD, només es podran cedir les dades personals que hagi consentit expressament la persona interessada.

XVIII

En l'escrit de l'Ajuntament es consulta sobre la comunicació a les Seccions sindicals d'informació relacionada amb les sol·licituds de jubilació dels treballadors. En concret, l'escrit fa referència al següent supòsit:

“DISSETÈ: En relació a les peticions de jubilació: Rebre informació dels treballadors i treballadores, amb nom i cognoms, que sol·licitin la jubilació, el tipus de jubilació que demanen, així com la seva concessió o no per part de l'Ajuntament, en el seu cas.”

Pel que fa als funcionaris, la jubilació total és una de les causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera (art. 63 EBEP). L'article 67 de l'EBEP disposa que:

“1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.

b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

d) Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.

(...).”

Pel que fa als treballadors sotmesos al dret laboral, l'article 12.6 de l'ET, al qual ens remetem, conté previsions sobre la jubilació parcial, i disposa que la relació laboral s'extingeix al produir-se la jubilació total del treballador.

Constatem que l'EBEP i l'ET no preveuen, específicament, que s'hagi de comunicar les peticions de jubilació dels funcionaris o dels treballadors sotmesos al dret laboral, i altra informació associada a aquesta petició, als representants dels treballadors.

No obstant això, com s'ha fet esment en relació amb el supòsit Catorzè, recordem que la normativa disposa la publicació del nomenament dels funcionaris públics (article 62 de l'EBEP). Segons disposa l'article 82 del Decret 214/1990, citat, els nomenaments de funcionaris de les Corporacions locals s'han de publicar al BOP.

Pel que fa als treballadors laborals, la normativa preveu que la provisió de lloc de treball que ha d'ocupar el personal laboral de les entitats locals, ha de respectar el principi de publicitat (art. 124 del Decret 214/1990). L'article 94 del mateix Decret 214/1990, citat, disposa que:

"94.1 El personal interí i el personal laboral temporal no permanent són seleccionats mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs, llevat dels casos de màxima urgència.

(...)

94.3 En el cas de màxima urgència, el nomenament del personal interí i la contractació del personal laboral temporal s'han de publicar al Butlletí Oficial de la província i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i se n'ha de donar coneixement al ple en la primera sessió que tingui.

(...)"

Atès que l'accés a places de l'Ajuntament destinades a funcionaris o a treballadors laborals impliquen, en principi, la participació en 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."*

Des d'aquesta perspectiva, la jubilació total d'un funcionari o d'un treballador de l'Ajuntament, sotmès al dret laboral, afecta substancialment a la seva condició com a tal, ja que fa perdre la condició de funcionari i, en el cas dels treballadors, extingeix la relació laboral amb l'Ajuntament. La necessària publicitat que acompanya al nomenament com a funcionari o, si escau, a l'accés per part d'un treballador a una plaça de laboral, podria comportar la necessària publicitat de la situació de jubilació total.

Això és així perquè 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 o de treballadora sotmesa al dret laboral 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 fa extingir la vinculació amb l'Ajuntament, com és la jubilació total, ja sigui d'un funcionari o d'un treballador sotmès al dret laboral, no té el mateix grau de publicitat.

El necessari compliment del principi d'exactitud habilita a que el fet que es produeixi una jubilació total d'un funcionari o treballador de l'Ajuntament hagi de ser de públic coneixement, i per tant, també de coneixement per part dels representants dels treballadors.

Com s'ha fet avinent en d'altres supòsits d'aquesta consulta, des de la perspectiva del principi de qualitat (article 4 de la LOPD), caldria limitar la comunicació a aquelles dades estrictament necessàries, és a dir, limitar-la al fet que s'ha produït una jubilació total, que és la que pròpiament extingeix la vinculació laboral o funcional amb l'Ajuntament.

Respecte les sol·licituds de jubilacions parcials, que la normativa preveu tant per a funcionaris com per a treballadors, atès que no afecten substancialment la condició de funcionari o de treballador laboral de l'Ajuntament, en el sentit que extingeixen la vinculació laboral o funcional, no es pot considerar que la seva comunicació als representants dels treballadors quedi habilitada per l'aplicació del principi d'exactitud que s'ha esmentat anteriorment.

El mateix es pot dir d'altres dades o circumstàncies personals que poguessin ser objecte de tractament en el context d'una petició de jubilació, i la comunicació de les quals pogués resultar excessiva, als efectes del principi de qualitat, citat. Per exemple, cal tenir present que la jubilació pot produir-se per una situació d'incapacitat permanent, qüestió que afecta a dades de salut, a les que ja ens hem referit.

Per tant, a banda del que s'ha referit en relació amb la jubilació total d'un funcionari o treballador de l'Ajuntament, pel que fa a la resta de dades objecte de consulta en aquest supòsit, la seva comunicació als representants dels treballadors requeriria el consentiment del treballador.

No es considera adequada en aquest supòsit l'alternativa d'utilitzar una codificació numèrica, atès que, amb l'excepció de la informació sobre la jubilació total, no hi ha previsions normatives sobre la comunicació d'altres qüestions relatives a peticions de jubilació dels funcionaris o dels treballadors laborals als representants dels treballadors.

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), en els supòsits plantejats en la consulta:

Supòsit Primer (absentisme laboral, prevenció de riscos i vigilància de la salut): atès que es comuniquen informacions i dades estadístiques, i no dades personals protegides per la LOPD, la comunicació d'informació no és contrària a la normativa de protecció de dades.

Supòsit Segon (còpia bàsica del contracte): es pot comunicar determinades dades als representants dels treballadors, sense el seu consentiment, sempre i quan es faci en el marc de l'article 8.3.a) de l'ET.

Supòsit Tercer (finalització de la relació laboral): amb les excepcions del supòsit de l'article 53.1.c) de l'ET, i de les comunicacions d'informació en relació amb determinats acomiadaments disciplinaris (article 55.1 de l'ET), citades, la comunicació de les circumstàncies o conseqüències del procés d'acomiadament, relatives a treballadors concrets, en els termes de la consulta, requereix el consentiment del titular de les dades.

Supòsit Quart (hores extraordinàries); Supòsit Cinquè (plusos); Novè (bestretes i avançaments); Desè (control horari negatiu); Onzè (reducció de jornada); Dotzè (excedències); Tretzè (formació); Setzè (demandes d'ajuts socials): atès que no hi ha habilitacions específiques en la normativa estudiada, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, la comunicació, individualitzada i associada a cada treballador que es concreta en aquests supòsits, als representants dels treballadors, requereix el consentiment dels titulars.

Supòsit Sisè (requalificacions): Atès que determinades característiques dels llocs de treball de l'Ajuntament poden ser objecte de publicació, també ho poden ser les requalificacions o canvis substancials d'aquests llocs de treball. Pel que fa a la identificació de la persona que ocupa una plaça, l'article 2.2 del RLOPD habilita a que es conegui el nom i cognoms, i les funcions o llocs exercits per un treballador.

Supòsit Setè (canvis de lloc de treball): L'article 2.2 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 el lloc de treball adscrit. Pel que fa a la resta d'informació, com ara la motivació o detalls de la sol·licitud de canvi de lloc de treball, cal el consentiment de l'afectat.

Supòsit Vuitè (expedients disciplinaris): Sens perjudici de la comunicació d'informació que es pugui derivar dels supòsits específics de l'ET i l'EBEP, relatius als tràmits d'audiència als representants dels treballadors, i de la informació sobre les sancions imposades per faltes molt greus (article 40.1.c) de l'EBEP), la comunicació del conjunt de la informació especificada en la consulta requereix del consentiment dels titulars.

Supòsit Catorzè (relació de treballadors funcionaris i laborals): Atès que l'article 2.2 del RLOPD habilita a que es conegui el nom i cognoms, i les funcions o llocs exercits per un treballador, no hi ha obstacle per a la comunicació d'aquesta relació als representants dels treballadors.

Supòsit Quinzè (cens per a eleccions sindicals): Respecte les dades de "nom i cognom, número del DNI, data de naixement, categoria i tipus de contracte", de funcionaris i de treballadors laborals de l'Ajuntament, hi ha habilitació suficient per comunicar-les als òrgans de representació dels treballadors que són promotors de les eleccions sindicals, en els termes que disposa la normativa. L'opció de comunicar únicament la identitat del treballador més jove i el de més edat, resulta més respectuosa amb la protecció de dades, ja que permet complir amb la finalitat de conformar les meses electorals minimitzant la comunicació de dades personals.

Supòsit Dissetè (peticions de jubilació): El compliment del principi d'exactitud (article 4.3 de la LOPD), habilita a que el fet relatiu a la jubilació total d'un funcionari o treballador pugui ser de coneixement per part dels representants dels treballadors. Pel que fa a la

resta de dades d'aquest supòsit, la seva comunicació als representants dels treballadors requeriria el consentiment del treballador.

2) Pel que fa a l'alternativa de substituir el nom i cognoms del treballador concret per una codificació numèrica:

2.1) Pot ser considerada com una alternativa vàlida a la necessitat de comptar amb el consentiment dels titulars o amb una habilitació en norma amb rang de llei per poder comunicar les dades personals, en els següents supòsits: Quart (hores extraordinàries), Cinquè (plusos), Desè (control horari negatiu), Onzè (reducció de jornada) i Dotzè (excedències). La codificació numèrica pot ser fixa, sempre i quan només s'utilitzi per a un supòsit en concret, i no ha de permetre la identificació del treballador, en els termes apuntats en aquest dictamen.

2.2) Pel que fa als supòsits: Sisè (requalificacions), Setè (canvis de lloc de treball) i Catorzè (relació de treballadors funcionaris i laborals): Atesa la possibilitat de comunicar determinada informació sobre aquests supòsits, en base al que disposa l'article 2.2 del RLOPD i altra normativa, no es considera necessària la utilització d'aquesta alternativa.

2.3) Pel que fa als supòsits: Vuitè (expedients disciplinaris), Tretzè (formació) i Dissètè (peticions de jubilació): Atesa la informació objecte d'aquests supòsits, i la manca de previsions normatives sobre la seva comunicació als representants dels treballadors en els termes descrits en aquest dictamen, no es considera adequada la utilització d'aquesta alternativa.

3) En qualsevol cas es pot donar una informació agregada o anonimitzada als representants dels treballadors respecte de la informació sol·licitada en els diferents supòsits, sense fer identificables els treballadors o funcionaris afectats.

4) En el casos en què és necessari el consentiment dels titulars per manca d'habilitacions legals que permetin la comunicació, es fa avinent que el consentiment ha de ser exprés en relació amb les dades sensibles, per aplicació de l'article 7 de la LOPD.

Barcelona, 24 de febrer de 2012