

Dictamen en relació amb la consulta del president del Comitè de Personal d'un Ajuntament, sobre la comunicació de dades dels treballadors.

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit del president del Comitè de Personal d'un Ajuntament (en endavant, l'Ajuntament), en el qual es consulta sobre la comunicació de determinades informacions relatives als treballadors de l'Ajuntament. En l'escrit del representant del Comitè de Personal s'explica que hi ha discrepàncies amb l'Ajuntament respecte la informació que el Comitè considera que té dret a rebre.

En concret, es demana el parer de l'Autoritat en relació amb la comunicació d'informació relativa a la relació d'hores extraordinàries, als pressupostos i liquidació de pressupostos d'anys anteriors, a la còpia bàsica dels contractes de treball i a la còpia dels documents TC1 i TC2, així com al quadre de retribucions del personal amb detall de tots els conceptes.

Segons s'explica en la consulta, davant d'aquestes peticions d'informació l'Ajuntament hauria argumentat que la comunicació d'aquesta informació vulnera la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD). En la consulta s'afegeix que la informació es demana detallada per lloc de treball individual, "ja que existeixen desajustos en les retribucions de manera que no segueixen una línia per categoria professional, sinó que per exemple empleats de la mateixa categoria cobren diferents complements (...)". En definitiva, s'argumenta que conèixer aquesta informació al detall és necessari per saber si s'acompleix el conveni de l'Ajuntament.

En el mateix escrit del president del Comitè de Personal es planteja a l'Autoritat una altra consulta, relativa a la confidencialitat de les contrasenyes del correu electrònic. Atès que aquesta consulta es refereix a una qüestió diferent, s'analitzarà en un dictamen específic (CNS 15/2012).

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

I

(...)

II

En relació amb la comunicació d'informació relativa als treballadors de l'Ajuntament, i abans d'entrar en l'anàlisi concreta dels diferents supòsits que es citen en la consulta, cal fer unes consideracions de tipus general.

En la consulta es fa referència genèrica al "personal" de l'Ajuntament. Cal considerar que les dades dels treballadors de l'Ajuntament incloses en la informació a la que fa referència la consulta, queden protegides per la normativa de protecció de dades personals. 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 per la LOPD i pel Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD (en endavant, RLOPD).

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, 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 (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. Pel que fa a la prestació del consentiment cal tenir present que la LOPD protegeix especialment determinades categories de dades, com són, entre d'altres, les dades de salut (Article 7 de la LOPD). Així, en relació amb els supòsits analitzats en aquest dictamen que puguin requerir el consentiment del titular per a la comunicació de dades als òrgans de representació dels treballadors, aquest consentiment haurà de ser exprés en relació amb la comunicació de dades especialment protegides (art. 7.3 de la LOPD).

La comunicació de dades del personal de l'Ajuntament als representants dels treballadors és una "cessió de dades" entesa com qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat (article 3.i) de la LOPD), 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.
(...)"*

Així doncs, per aplicació del règim de comunicació de dades personals, cal disposar del consentiment del titular de les dades per a la seva cessió als òrgans de representació dels treballadors, a menys que la cessió es trobi prevista i habilitada per una norma amb rang de llei.

Cal doncs analitzar el marc normatiu aplicable per tal de comprovar si existeixen determinades habilitacions legals que puguin permetre la comunicació de dades sense haver de disposar del consentiment dels treballadors de l'Ajuntament.

Sobre això, cal afegir que el personal d'un Ajuntament pot ser personal funcionari i també personal sotmès al règim de dret laboral. La consulta es refereix a la informació que sol·licita el "Comitè de Personal". Com veurem a continuació, la normativa relativa al personal funcionari es refereix, en relació amb els òrgans de representació dels treballadors, a les Juntes de Personal i Delegats de Personal, mentre que la normativa relativa als treballadors sotmesos al dret laboral es refereix al Comitè d'Empresa. La referència al "Comitè de Personal" no permet aclarir si la consulta es refereix a un o altre col·lectiu, o a tots dos. En qualsevol cas, pel que fa al marc normatiu rellevant per al cas que ens ocupa en relació amb el règim de comunicació de dades de la LOPD, en aquest dictamen es farà referència a la normativa relativa a ambdós col·lectius de treballadors (funcionaris i laborals). La referència al "Comitè de Personal" s'entendrà feta a "l'òrgan de representació dels treballadors".

III

L'article 2.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical (LOLS), disposa que 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."

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 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.*
- (...)"

Aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'analitzar diferents supòsits de comunicació de dades als representants dels treballadors per part dels responsables de les dades, en alguns casos, per part d'Ajuntaments. A títol il·lustratiu, citem els Dictàmens 8/2008, 14/2009, 27/2009, 1/2010, 38/2011, 39/2011 i 2/2012, entre d'altres, els quals es poden consultar al web: www.apd.cat. Com ha apuntat anteriorment aquesta Autoritat, els 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 qualsevol cas, des de la perspectiva de la protecció de dades 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.

IV

A continuació es fa referència als següents supòsits de comunicació d'informació que l'òrgan de representació dels treballadors hauria sol·licitat a l'Ajuntament, en el cas que ens ocupa:

- "Relació de totes **les hores extraordinàries realitzades pel personal** durant l'any 2011, detallada per persona, nombre d'hores, data, tipus i retribucions.
- "**Còpia bàsica dels contractes de treball** del personal formalitzats per l'Ajuntament en data anterior a 1 de gener de 2007."
- "Còpia dels **documents TC1 i TC2** del període comprès entre els anys 2008 i 2011."

Atès que la comunicació de dades en relació amb aquests tres supòsits ha estat analitzada per aquesta Autoritat en el Dictamen 39/2011, en relació amb la consulta plantejada per un altre Ajuntament, es transcriu el Fonament Jurídic VII d'aquest Dictamen, que dona resposta als tres supòsits plantejats:

" (...):

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

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

“El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

*Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, **esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.***

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

(...)”.

L'ET exigeix doncs que l'empresari faci entrega als representants legals dels treballadors d'una còpia bàsica de tots els contractes amb la finalitat de comprovar l'adequació dels contractes a la legalitat vigent, amb excepció de les dades que puguin afectar la intimitat personal. L'accés dels representants dels treballadors a determinades dades personals que es troben incloses en la còpia bàsica del contracte, s'estableix per tal que aquests representants puguin exercir funcions de vigilància i control del compliment de la normativa laboral per part de l'empresari, per la qual cosa el legislador ha considerat necessari aquest accés en particular.

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

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

“(...)”

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

Finalment, pel que fa als **documents TC1 i TC2 (...)**, fem esment de la Resolució de 17 de novembre de 2005, de la Tresoreria general de la Seguretat Social, sobre models de documents de liquidació i ingrés de quotes a la Seguretat Social (BOE núm. 286 de 30 de novembre de 2005), que aprova la relació de models de documents de cotització vigents per a la liquidació i ingrés de quotes dels diferents règims del sistema de Seguretat Social (article 1 de la Resolució). Tal i com es concreta en l'annex de la Resolució citada, el "TC-1" es refereix al butlletí de cotització al Règim general de la Seguretat Social, amb inclusió del model TC-2 abreviat, i el "TC-2" correspondria al butlletí de cotització a la Seguretat Social, en concret, la relació nominal de treballadors, també del Règim General.

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

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

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

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

(...)

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

(...)"

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

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

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

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

V

Analitzem a continuació la comunicació d'informació que es planteja en la consulta sobre:

- "**Quadre de retribucions** del personal amb detall de tots els conceptes".

Partint de la base que, com s'esmenta a la consulta, "la informació es demana detallada per lloc de treball individual", s'entén que l'òrgan de representació dels treballadors sol·licita la informació sobre les retribucions del personal de manera que s'identifiqui cada treballador concret, amb detall de tots els conceptes.

Partint d'aquesta premissa, en relació amb les retribucions del personal, val a dir que hi ha determinades informacions de tipus econòmic relacionades amb un lloc de treball concret, que poden ser de coneixement general, i per tant, també de coneixement de l'òrgan de representació dels treballadors.

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

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

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

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

“Són retribucions bàsiques:

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

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

“1. Són retribucions complementàries:

- a) El complement de destinació corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupa. Aquest complement figurarà en les relacions de llocs de treball i serà igual per a tots els llocs compresos en un mateix nivell.*
 - b) El complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. Aquest complement figurarà en la relació de llocs de treball; només es podrà atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent podrà variar en funció dels damunt dits factors.*
 - c) El complement de productivitat, la finalitat del qual és de retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball.*
- (...).*
- d) Gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, que en cap cas no poden ésser fixes en la quantia ni periòdiques en el dret a percebre-les. Les hores extraordinàries no poden superar habitualment el límit establert per reglament. Els serveis extraordinaris es poden compensar econòmicament o amb hores lliures de servei.*

2. (...).”

L'article 298 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, disposa que les retribucions bàsiques dels funcionaris locals tenen la mateixa estructura i una quantia idèntica que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública, que les retribucions complementàries han de respectar l'estructura i el criteri de valoració objectiva de les de la resta de funcionaris públics. Finalment, la norma assenyala que les corporacions locals han de reflectir anualment en llurs pressupostos la quantia de retribucions de llurs funcionaris en els termes establerts per la legislació bàsica sobre la funció pública. Respecte la publicitat dels pressupostos municipals, ens remetem a les previsions del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, que aprova la Llei reguladora de les hisendes locals.

Hi pot haver determinats conceptes retributius que siguin de públic coneixement. Per exemple, aquells que es poden conèixer perquè estan recollits en la relació de llocs de treball (RLT), directament el sou i el complement específic, i el complement de destinació, si posem en relació el nivell que apareix a la RLT amb les quanties que apareixen als pressupostos.

Es pot entendre doncs que la informació sobre les retribucions que es pot deduir per la informació que és de públic coneixement, també pot ser coneguda per l'òrgan de representació dels treballadors, sense que això impliqui necessàriament la comunicació de tots i cadascun dels conceptes retributius que pot percebre, per diverses circumstàncies, un treballador.

Més en concret, es fa avinent que aquesta Autoritat ha analitzat específicament aquesta qüestió en el Dictamen 27/2009, en relació amb la possible comunicació als representants dels treballadors dels diferents conceptes retributius que perceben els treballadors – en aquell cas, d'una Universitat-. En el Fonament Jurídic VII del Dictamen 27/2009, que resulta especialment rellevant als efectes que ens ocupen, es fa avinent que:

“(…). En aquest sentit és especialment rellevant la previsió de l'article 40 de l'EBEP, segons el qual:

“1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

*a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los **datos referentes a la evolución de las retribuciones**, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento. (...).”*

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

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

Aquestes i altres previsions porten a recomanar a la Universitat que, en l'exercici de la ponderació derivada del principi de qualitat, i sempre tenint en compte les previsions de la normativa sectorial aplicable, es valori la possibilitat de donar una informació desagregada o anonimitzada, si això permet donar compliment a les legítimes funcions dels representants

sindicals, sense fer identificables els treballadors i treballadores afectats, a menys, com sempre, que es compti amb el corresponent consentiment d'aquests o la corresponent previsió en norma amb rang legal. En aquest punt ens referim, en definitiva, a allò previst en l'article 3.f) de la LOPD, com a "procediment de dissociació", que consisteix en qualsevol tractament de dades personals de manera que la informació que s'obtingui no es pugui associar a una persones identificades o identificables."

Així doncs, pel que fa a la comunicació als òrgans de representació de tots els treballadors "amb detall de tots els conceptes", com s'esmenta en la consulta, sens perjudici de les dades sobre retribucions dels treballadors -funcionaris o laborals-, que indirectament es poden obtenir a partir de la relació de llocs de treball (RLT), i d'altres supòsits previstos legalment (com el complement de productivitat o la còpia bàsica del contracte, entre d'altres), la normativa aplicable no preveu expressament que els dits òrgans hagin de conèixer tots els conceptes retributius que perceben els treballadors. Per tant, per comunicar la informació en els termes plantejats en la consulta, en aplicació del règim de comunicació de dades de la LOPD, cal el consentiment dels titulars de les dades, en aquest cas, dels treballadors.

VI

Ens referim a continuació a la comunicació d'informació relativa a:

- **"Pressupostos i liquidació de pressupostos dels anys 2008, 2009, 2010 i 2011."**

Per tal de situar la qüestió, segons disposa l'article 52.2.f) del Decret legislatiu 2/2003, esmentat, correspon al ple municipal, entre d'altres, aprovar i modificar els pressupostos, disposar despeses en els assumptes de la seva competència i aprovar els comptes. Pel que fa a la regulació dels pressupostos municipals, cal tenir en compte el que disposa el Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, que aprova la Llei reguladora de les hisendes locals, en concret, el capítol primer del Títol VI (arts. 162 i següents). Segons l'article 162 del RDL 2/2004:

"Los presupuestos generales de las entidades locales constituyen la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que, como máximo, pueden reconocer la entidad, y sus organismos autónomos, y de los derechos que prevean liquidar durante el correspondiente ejercicio, así como de las previsiones de ingresos y gastos de las sociedades mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a la entidad local correspondiente."

Als efectes que ens interessin, pel que fa al procediment d'elaboració i aprovació inicial del pressupost municipal i a la documentació que l'acompanya, l'article 168.1 del RDL 2/2004 disposa que:

"El presupuesto de la entidad local será formado por su presidente y a él habrá de unirse la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de su contenido y de las principales modificaciones que presente en relación con el vigente.

b) Liquidación del presupuesto del ejercicio anterior y avance de la del corriente, referida, al menos, a seis meses del ejercicio corriente.

c) Anexo de personal de la entidad local.

(...)"

Sobre això, també cal tenir en compte el que disposa el Reial decret 500/1990, de 20 d'abril, que desenvolupa el capítol I del títol VI de la Llei 39/1998, que regula les Hisendes locals. En concret, l'article 18.1 d'aquest Reial decret disposa que:

*“El Presupuesto de la Entidad local será formado por su Presidente y al mismo habrá de unirse, para su elevación al Pleno, la siguiente **documentación**:*

a) Memoria suscrita por el Presidente explicativa de su contenido y de las principales modificaciones que presente en relación con el vigente.

*b) **Liquidación del Presupuesto del ejercicio anterior** y avance de la del corriente, referida, al menos, a seis meses del mismo, suscritos, una y otro, por el Interventor y confeccionados conforme dispone la Instrucción de Contabilidad.*

*c) Anexo de personal de la Entidad local, **en que se relacionen y valoren los puestos de trabajo existentes en la misma**, de forma que se dé la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto.*

(...)”.

Pel que fa, específicament, a la “liquidació dels pressupostos”, ens remetem al que disposen els articles 191 i següents del RDL 2/2004, citat.

Cal tenir en compte, també, que els pressupostos inclouen previsions d'ingressos i autoritzacions de despeses. L'article 165.1 del RDL 2/2004, citat, disposa que:

“El presupuesto general (...) contendrá para cada uno de los presupuestos que en él se integren:

a) Los estados de gastos, en los que se incluirán, con la debida especificación, los créditos necesarios para atender al cumplimiento de las obligaciones.

b) Los estados de ingresos, en los que figurarán las estimaciones de los distintos recursos económicos a liquidar durante el ejercicio.

(...)”.

Tenint en compte les normes citades, d'entrada cal puntualitzar que, majoritàriament, la informació que pot contenir-se en els pressupostos municipals i en els seus annexos no és informació relacionada directa o indirectament amb persones físiques identificades o identificables, i per tant aquesta informació no es troba sotmesa al control i protecció de la LOPD.

Els pressupostos municipals poden incloure certa informació sobre retribucions dels treballadors de l'Ajuntament, en els termes en què s'ha esmentat en aquest dictamen (Fonament Jurídic V). Tenint en compte la informació continguda en els pressupostos municipals, en els termes previstos en el RDL 2/2004 i concretats en el RD 500/1990, no es pot descartar que es pugui arribar a conèixer informació relativa, no ja als treballadors concrets, sinó a llocs de treball de l'Ajuntament.

Tot i això, per bé que en algun cas, i en funció del grau de detall de la informació que inclouen els pressupostos, es pugui conèixer o deduir algunes retribucions de determinades places, en principi el que es publica en els pressupostos municipals són quanties globals, de manera que difícilment es pot inferir informació concreta en relació amb totes les retribucions dels treballadors municipals.

Feta aquesta consideració, cal tenir en compte les previsions normatives respecte la publicitat del contingut dels pressupostos municipals, en concret, les previsions del RDL 2/2004, en concret, de l'article 169, segons el qual:

1. Aprobado inicialmente el presupuesto general, se expondrá al público, previo anuncio en el boletín oficial de la provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial, por 15 días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno. El presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

(...)

7. La copia del presupuesto y de sus modificaciones deberá hallarse a disposición del público, a efectos informativos, desde su aprobación definitiva hasta la finalización del ejercicio.”

Per tant, en qualsevol cas, vistes aquestes previsions, la informació que hagi de constar en els pressupostos municipals, entre d'altres, la continguda en l'annex de personal de l'entitat local i la referida a les liquidacions, atès que la normativa preveu que sigui de públic coneixement, també pot ser coneguda per l'òrgan de representació dels treballadors, sempre en els termes en què ho preveu la normativa sobre els pressupostos municipals.

VII

En relació amb els supòsits de comunicació de dades que ja han estat analitzats des de la perspectiva de la protecció de dades personals, en la consulta també es sol·licita que l'Autoritat aconselli sobre el que es pot fer en cas que l'Ajuntament no vulgui facilitar la informació que l'òrgan de representació dels treballadors tindria dret a rebre.

Cal partir de la base que l'objecte de la LOPD consisteix en garantir i protegir, pel que fa al tractament de les dades personals, les llibertats públiques i els drets fonamentals de les persones físiques. El dret fonamental a la protecció de dades de caràcter personal (article 18.4 de la Constitució) està configurat com a dret personalíssim, és a dir, com un dret que ha de ser exercit necessàriament pel titular de les dades de caràcter personal, o bé, en els termes que prevegi la normativa de protecció de dades citada, per terceres persones en nom i representació de l'interessat.

La LOPD atorga al titular de les dades una sèrie de drets, anomenats “drets ARCO” (accés, rectificació, cancel·lació i oposició), que aquest pot exercir per tal de conèixer quines dades personals són tractades i, si escau, per poder rectificar-les o cancel·lar-les, i fins i tot per poder oposar-se a determinats tractaments de les seves dades. La LOPD defineix en el seu Títol III (articles 15 i següents), el contingut i exercici d'aquests drets, exercici que es concreta en el Títol III del RLOPD.

Encara en relació amb el caràcter personalíssim dels drets ARCO, l'article 23.1 del RLOPD disposa que els ha d'exercir l'afectat. L'apartat 2 del mateix article precisa que:

“Aquests drets els exerceix:

a) L'afectat, acreditant la seva identitat, de la manera que preveu l'article següent.

b) Quan l'afectat estigui en situació d'incapacitat o minoria d'edat que l'impossibiliti l'exercici personal d'aquests drets, els pot exercir el seu representant legal, cas en què és necessari que acrediti aquesta condició.

c) Els drets també es poden exercir a través d'un representant voluntari, expressament designat per a l'exercici del dret. (...)

3.Els drets es deneguen quan la sol·licitud la formuli una persona diferent de l'afectat i no s'acrediti que la dita persona actua en representació d'aquell."

La LOPD també preveu un dret a indemnització en l'article 19 de la LOPD, que disposa el següent:

*"1. Els interessats que, com a conseqüència de l'incompliment del que disposa aquesta Llei pel responsable o l'encarregat del tractament, pateixin dany o lesió en els seus béns o drets tenen dret a ser indemnitzats.
(...)"*

Cal entendre que els interessats als que fa referència l'article 19 de la LOPD, els quals podrien tenir, si escau, un dret a indemnització, són les persones físiques titulars de les dades, segons disposa l'article 3.e) de la LOPD, i no terceres persones alienes a aquests titulars.

El fet que la titularitat i l'exercici dels drets ARCO i del dret a indemnització, corresponguin exclusivament als titulars de les dades personals -els treballadors de l'Ajuntament, els quals poden exercir els drets directament o a través de representants legals-, i no a d'altres persones físiques o jurídiques, impedeix en qualsevol cas l'exercici dels drets esmentats per persones físiques o jurídiques diferents del propi titular, com podria ser un òrgan de representació dels treballadors, que no tindria la condició d'interessat.

Per tant, en cas que l'Ajuntament no comuniqui dades personals de treballadors a l'òrgan de representació en el context de l'exercici de la llibertat sindical, quan es disposa del consentiment dels treballadors o quan, per aplicació del règim de comunicació de la LOPD, hi ha la suficient habilitació, aquest òrgan podrà exercir, si escau, les accions legals que prevegi la normativa que regula l'exercici dels drets sindicals o altra normativa que prevegi el règim d'accés i la publicitat de determinada informació municipal. També, si escau, es podran presentar els corresponents recursos administratius o contenciosos, en relació amb la informació relativa als treballadors sotmesos al dret administratiu.

A aquests efectes, en concret, l'article 65.5 de l'ET disposa que:

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores."

Pel que fa a la referència feta en l'article 65.5 de l'ET, citat, al RDL 2/1995, cal fer constar que aquest RDL ha estat derogat per la disposició derogatòria única de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. Per tant, cal tenir en

compte l'actual regulació del procés de conflictes col·lectius, prevista en el capítol VIII del títol II del Llibre II de la Llei 36/2011. En concret, segons l'article 153.3 de la Llei 36/2011:

“Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

El juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate.”

Pel que fa a l'EBEP, l'article 40, ja esmentat, disposa en el seu apartat 2 que:

“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.”

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

Conclusions,

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

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

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

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

Pel que fa a la comunicació als òrgans de representació dels treballadors del quadre de retribucions “amb detall de tots els conceptes”, sens perjudici de les dades sobre retribucions dels treballadors, funcionaris o laborals, que indirectament es poden obtenir a partir de la relació de llocs de treball (RLT), i d'altres supòsits previstos legalment (com el complement de productivitat o la còpia bàsica del contracte, entre d'altres), la normativa aplicable no preveu expressament que els dits òrgans hagin de

conèixer tots els conceptes retributius que perceben els treballadors, per la qual cosa és necessari el seu consentiment.

Pel que fa als pressupostos i la liquidació dels pressupostos d'any anteriors, la informació que hagi de constar en els pressupostos municipals, entre d'altres, la continguda en l'annex de personal de l'entitat local i la referida a les liquidacions, atès que la normativa preveu que sigui de públic coneixement, també pot ser coneguda per l'òrgan de representació dels treballadors, sempre en els termes en què ho preveu la normativa sobre els pressupostos municipals.

En cas que l'Ajuntament no comuniqui dades personals de treballadors a l'òrgan de representació en el context de l'exercici de la llibertat sindical, quan es disposa del consentiment dels treballadors o quan, per aplicació del règim de comunicació de la LOPD, hi ha la suficient habilitació, aquest òrgan podrà exercir, si escau, les accions legals que prevegi la normativa que regula l'exercici dels drets sindicals o altra normativa que prevegi el règim d'accés i la publicitat de determinada informació municipal. També, si escau, es podran presentar els corresponents recursos administratius o contenciosos, en relació amb la informació relativa als treballadors sotmesos al dret administratiu.¹

Barcelona, 10 d'abril de 2012

¹ Aquesta versió del Dictamen 14/2012, incorpora la correcció d'errades efectuada en data 31 d'octubre de 2012.