

Dictamen en relació amb la consulta d'un Ajuntament sobre la difusió de dades dels treballadors per part d'un Sindicat, i sobre les sol·licituds d'informació realitzades a l'Ajuntament per part del mateix Sindicat.

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit de l'alcaldeessa d'un Ajuntament, en el qual es plantegen diverses qüestions en relació amb el tractament d'informació referida als treballadors i treballadores per part d'un Sindicat, que té representació a l'Ajuntament.

En concret, i a arrel de diversa informació personal que el Sindicat ha fet pública, principalment, a través dels seus butlletins, l'Ajuntament considera que aquesta difusió d'informació, pels termes en què es produeix, podria transgredir la normativa de protecció de dades personals.

L'Ajuntament també sotmet al parer de l'Autoritat diverses sol·licituds d'informació que el Sindicat ha adreçat a l'Ajuntament, referides a la formació i ajuts econòmics, a les aportacions a la Seguretat Social i als documents TC1 i TC2, entre d'altres.

La consulta s'acompanya de còpia de tres instàncies que han presentat diversos treballadors de l'Ajuntament, i de còpia de diversos comunicats i notes informatives emesos pel Sindicat.

Analitzada la petició i la documentació que l'acompanya, vista la normativa vigent aplicable i l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent:

I

(...)

II

En la consulta s'exposa que la representació sindical a l'Ajuntament, particularment el Sindicat al que es refereix la consulta, que té representació a la Junta de Personal, periòdicament divulga determinada informació entre els treballadors, a través dels seus butlletins i notes informatives. L'Ajuntament concreta que la informació que hauria difós el Sindicat es refereix a l'obertura d'un expedient disciplinari a un treballador de la corporació, al nomenament d'un inspector de la policia local, i a les escoltes que hauria realitzat un treballador de la corporació, assumpte que, segons explica l'Ajuntament, es troba en via penal.

En la consulta s'afegeix que l'Ajuntament ha rebut una sèrie d'instàncies de treballadors i treballadores, en què aquests manifesten sentir-se al·ludits i perjudicats per la informació continguda en les notes informatives que difon el Sindicat.

A aquesta primera qüestió plantejada en la consulta, s'afegeix una segona, que engloba diverses sol·licituds d'informació que el Sindicat ha adreçat a l'Ajuntament. En concret, el Sindicat ha sol·licitat conèixer dades relatives a la formació i els ajuts econòmics, a les aportacions a la Seguretat Social, als documents TC1 i TC2. També ha sol·licitat conèixer la identitat del funcionari que va emetre un determinat informe.

Correspon fer unes consideracions de tipus general, atès que l'Ajuntament pregunta a aquesta Autoritat sobre l'adequació de les diferents qüestions exposades a la normativa de la protecció de dades.

Cal dir que les dades que identifiquen i es refereixen directament a una persona física, en concret, a un determinat treballador, així com altres dades que puguin referir-se més específicament, per exemple, al lloc de treball que ocupa el treballador o a un ajut econòmic rebut, o a un curs de formació, en el moment que s'associen o es vinculen al treballador concret i l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides per la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, 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).

Així, en el cas que el Sindicat, com es desprèn de la consulta, hagi difós dades relatives a determinats treballadors municipals en els seus butlletins informatius, aquestes dades quedarien protegides per la LOPD, sempre que identifiquin persones físiques concretes, directa o indirectament. Així mateix, les dades personals que es puguin contenir en la informació que sol·licita el Sindicat a l'Ajuntament, també es troben protegides per la normativa de protecció de dades personals.

A això cal afegir que, segons disposa l'article 3.c) de la LOPD, suposen un "tractament de dades" les operacions i els procediments tècnics de caràcter automatitzat o no, que permetin recollir, gravar, conservar, elaborar, modificar, bloquejar i cancel·lar, així com les cessions de dades que derivin de comunicacions, consultes, interconnexions i transferències.

En concret, es pot considerar que la comunicació de dades referides al personal de l'Ajuntament, que s'hagi pogut produir cap 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.

També suposa una "cessió de dades", la difusió per part del Sindicat d'informació personal de treballadors de l'Ajuntament, en concret, a través dels seus butlletins o notes informatives, quan aquesta informació permeti identificar directa o indirectament aquests treballadors.

Des de la perspectiva de la protecció de dades, cal tenir en compte que la comunicació o cessió de dades personals s'ha de realitzar, en qualsevol cas, 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.
(...)"*

Per aplicació del règim de comunicació citat, la comunicació de dades personals dels treballadors, ja sigui aquella en què l'Ajuntament és cedent de les dades i els representants dels treballadors són els cessionaris, ja sigui la que es produeix amb la

difusió de dades que realitza el Sindicat, que tindria com a destinataris una pluralitat de persones (els treballadors de l'Ajuntament que reben els butlletins o notes informatives del Sindicat), ha de respondre i justificar-se en la consecució de finalitats legítimes (article 11.1 de la LOPD).

A més, cal disposar del consentiment del titular de les dades, en aquest cas, del treballador (article 3.e) de la LOPD) per tal que l'Ajuntament pugui cedir les seves dades als representants dels treballadors, a menys que la cessió es trobi prevista i habilitada per una norma amb rang de llei. D'altra banda, la difusió que hagi pogut realitzar el Sindicat de dades personals de treballadors de l'Ajuntament, en tant que cessió de dades, ha de complir els mateixos paràmetres, és a dir, caldria disposar del consentiment del titular de les dades o bé de la suficient habilitació en normes amb rang legal (article 11.2 de la LOPD).

Es fa constar que aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'analitzar en anteriors Dictàmens diferents supòsits de comunicació de dades dels treballadors als òrgans de representació d'aquests, des dels Ajuntaments. Citem els Dictàmens 14/2009, 27/2009, 1/2010, 39/2011, 2/2012 i 14/2012, entre d'altres, que es poden consultar al web: www.apd.cat, i als quals ens remetem.

Com ha apuntat aquesta Autoritat en aquests i d'altres informes, les organitzacions sindicals, més específicament, els diferents òrgans de representació dels treballadors, en tant que exerceixen determinades funcions que els atribueix la normativa, han de poder accedir i tractar determinades informacions, que poden contenir dades de caràcter personal dels treballadors d'un Ajuntament.

III

A partir d'aquestes consideracions generals, cal fer referència al marc normatiu aplicable a l'àmbit d'actuació dels representants dels treballadors, a fi i efecte de considerar les possibles habilitacions per a la comunicació de dades dels treballadors en el context que ens ocupa.

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.

Pel que fa al personal funcionari, també cal referir-se a Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP). 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 següents 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.”

Als efectes que ens ocupen, també cal tenir present que l'article 41 de l'EBEP, en relació amb 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:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, (...).
 - b) La **distribución libre** de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
 - c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros (...).
- (...)”.

Cal fer notar que l'EBEP reconeix i atorga els drets i les garanties que s'acaben d'esmentar, no als Sindicats, sinó específicament 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, i fer-ne l'ús que es derivi de l'exercici de les funcions sindicals.

Pel que fa al personal contractat a l'Ajuntament en règim de dret laboral, el Text refós de l'Estatut dels Treballadors (ET) atribueix als òrgans de representació dels treballadors determinades funcions, per a l'exercici de les quals els reconeix el dret a accedir a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors.

En concret, l'article 64 de l'ET 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, (...).
 - 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, (...).

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 tuvieron 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:

(...)

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.

7. El **comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:**

a) Ejercer una labor:

1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud (...).

3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

(...)

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) **Informar a sus representados** en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

(...)"

En qualsevol cas, des de la perspectiva de la protecció de dades cal insistir en què segons la normativa aplicable (EBEP i ET) els cessionaris d'informació no han de ser "els sindicats", com a tals, sinó estrictament els òrgans de representació dels treballadors que correspongui. En aquest sentit, cal tenir en consideració si el Sindicat

que demana una determinada informació que conté dades personals, té representació ja sigui en la Junta de Personal o bé en el Comitè d'Empresa.

Fetes aquestes consideracions generals, a efectes explicatius, s'analitzarà en primer lloc la qüestió relativa als escrits de queixa de determinats treballadors de l'Ajuntament contra les declaracions que parteixen del Sindicat, i en segon lloc s'analitzaran els supòsits de petició d'informació per part del Sindicat.

IV

L'Ajuntament exposa que la **informació que s'ha fet pública** per part del Sindicat, en els termes exposats en la consulta, a tots els treballadors i treballadores de l'Ajuntament, podria transgredir la normativa de protecció de dades.

Com a qüestió prèvia, cal exposar una qüestió de caràcter competencial vinculada a la naturalesa del subjecte que duu a terme els tractaments de dades objecte de la consulta.

D'acord amb la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, la competència d'aquesta Autoritat s'estén, entre d'altres, als tractaments de dades que duen a terme els ens locals de Catalunya. Això inclou, entre d'altres, els tractaments duts a terme pels òrgans de representació de personal d'aquests ens locals. En canvi, quan ens trobem davant de tractaments duts a terme per sindicats, l'organisme competent per al seu control no serà aquesta Autoritat sinó l'Agencia Española de Protección de Datos.

En el cas que ens ocupa, pel que fa a les informacions divulgades per sindicats, tot i que algunes de les informacions a què es refereix la consulta han aparegut en butlletins sindicals, no es pot descartar que aquesta informació provingui de la informació facilitada pel propi Ajuntament als òrgans de representació sindical. En aquest supòsit correspondria a aquesta Autoritat pronunciar-se sobre l'ús donat a la informació facilitada als òrgans de representació sindical. És precisament des d'aquesta perspectiva que s'emet aquest informe pel que fa a la difusió d'informació per part de sindicats.

A continuació s'analitzaran els tres supòsits que descriu l'Ajuntament, tenint en compte la consideració anterior.

Supòsit a) Informació relativa a l'obertura d'un expedient disciplinari a un treballador de la corporació i de l'adopció d'una mesura cautelar a aquest treballador (separació de sou i feina per un període determinat).

L'Ajuntament detalla algunes afirmacions contingudes en la Nota conjunta dels diferents sindicats amb representació a l'Ajuntament, de data 4.10.2011, i en la Nota del Sindicat que formula la consulta, de data 28.10.2011. L'Ajuntament fa referència a algunes afirmacions de les referides Notes, com ara que (el treballador expedientat) porta més de 20 anys de serveis prestats a la casa; es detallen afirmacions del tipus "és l'únic cas del que tenim constància que una delegada sindical hagi acceptat ser instructora d'un expedient disciplinari contra un treballador, al que legal i moralment, hauria de defensar..."; "...alguns no deuen tenir clar que no es pot ser jutge i part..."; "els fets demostrin quines són les prioritats d'algunes persones..."; "...la instructora va citar a declarar (al treballador) el mateix dia i a la mateixa hora que havia de comparèixer a declarar davant del Jutjat...", entre d'altres.

L'Ajuntament també fa referència al fet que en el moment de la difusió d'aquesta informació a través de les notes citades, es tractava de l'únic expedient disciplinari obert a l'Ajuntament, amb la qual cosa era fàcilment deduïble a quina persona es refereix l'escrit. L'Ajuntament afegeix que el treballador expedientat ha interposat una demanda penal contra la Secretària de l'Ajuntament.

Aquest resum del cas que fa l'Ajuntament s'ha de completar amb la instància que la pròpia funcionària, representant sindical, nomenada instructora en l'expedient disciplinari en qüestió, ha presentat davant l'Ajuntament. En síntesi, la instructora denuncia que ha rebut pressions per part dels membres de la secció sindical del Sindicat, i que aquests qüestionen la seva professionalitat, fins al punt de sol·licitar a l'alcaldia l'obertura d'un expedient informatiu en contra seva, per haver proposat (segons el Sindicat) "una resolució, sabent-ne de la seva injustícia i directa afectació als drets fonamentals (del treballador expedientat)".

La funcionària també explica que en una reunió conjunta entre la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa, es va veure obligada a explicar el motiu de l'obertura de l'expedient disciplinari, així com altres detalls del cas. En definitiva, l'afectada considera que amb les crítiques i comentaris de les Notes informatives citades, i de coaccions i ingerències, el Sindicat ataca la seva tasca com a instructora. Per això l'afectada sol·licita a l'Ajuntament que adopti "mesures oportunes per fer cessar aquest assetjament..." i que la instrucció de l'expedient sigui encarregada a la Diputació provincial.

Vist el resum dels fets d'aquest primer supòsit, cal analitzar-lo des de la perspectiva de la protecció de dades personals.

Resulta rellevant destacar que en les Notes informatives citades, no s'identifica directament cap persona física concreta. Per bé que es fan esments a un funcionari expedientat, a la funcionària instructora, inclús a terceres persones relacionades amb el tema, no hi ha identificació directa de cap d'elles, sinó referències indirectes. No es pot descartar però, que, atès el context en què es produeix la comunicació, els destinataris de la informació continguda en les Notes informatives (els treballadors de la Corporació), puguin identificar les persones a les que es fa al·lusió, amb més o menys esforç. En aquest sentit, en les Notes es fa referència a algun decret d'Alcaldia a través del qual, probablement, es podria conèixer la identitat d'aquesta funcionària instructora.

Des d'aquesta perspectiva, la informació de les Notes que es refereix específicament a la instructora, ni que sigui indirectament, pot ser considerada com a informació que permet la identificació "indirecta" d'aquesta funcionària, i per tant, es pot considerar que aquesta informació queda protegida per la LOPD, ja que l'article 3.a) de la LOPD considera dada personal qualsevol informació referida a persones físiques "identificades o identificables".

Caldrà, doncs, analitzar els fluxos informatius produïts en relació amb aquesta informació, des de la perspectiva del règim de comunicació previst en l'article 11 de la LOPD, esmentat.

En primer lloc, pel que fa a la forma com el sindicat o sindicats han obtingut la informació continguda en les Notes referides, es desconeix l'origen de la informació o, més exactament, com s'ha posat en coneixement del sindicat (o dels sindicats, doncs la "Nota conjunta" a què es fa referència la signen els diferents sindicats amb representació a l'Ajuntament).

És a dir, la informació relativa a l'antiguitat del treballador expedientat, a l'existència de causes de recusació en contra de la instructora, -com ara un vincle d'amistat manifest amb una altra treballadora de la corporació, que a la vegada hauria estat demandada penalment al Jutjat pel treballador expedientat-, fins i tot la mateixa existència d'un expedient disciplinari, o el fet que el treballador expedientat hagi interposat una querella contra la secretària de l'Ajuntament, etc, són qüestions que, als efectes que ens ocupen, poden haver arribat a coneixement del Sindicat (o dels sindicats) a través de diverses vies, fins i tot dels propis interessats o implicats directa o indirectament en el cas. Entre d'altres, la pròpia funcionària instructora explica en el seu escrit que en una reunió s'hauria vist "obligada a explicar" determinades qüestions referents al cas.

En aquest context cal tenir en compte que existeix un deure de comunicació d'informació als òrgans de representació dels treballadors, en relació amb expedients disciplinaris incoats a representants de treballadors (article 41.1.c) de l'EBEP), i de les sancions imposades per faltes molt greus (article 40.1.c) EBEP).

D'altra banda, segons l'article 55.1 de l'ET, quan el treballador és representant legal dels treballadors o delegat sindical, cal donar audiència a la resta de membres de la representació, i quan el treballador és afiliat a un sindicat, cal donar audiència als delegats sindicals de la Secció sindical corresponent al dit sindicat.

Cal tenir en compte aquestes previsions -que seran objecte d'anàlisi més detallat en el Fonament Jurídic VIII d'aquest informe-, per al cas que es donin les circumstàncies de pertinença o afiliació al Sindicat del treballador expedientat en el cas que ens ocupa, en el sentit que això podria habilitar una comunicació d'informació al Sindicat.

Per tant, per la informació de què es disposa, la informació inclosa en les Notes pot haver estat comunicada, directament, per l'Ajuntament als òrgans de representació sindical, o pot ser que els representants dels treballadors hagin obtingut la informació dels propis interessats, de manera que en aquest cas es donaria la circumstància de disposar del consentiment de les persones interessades, titulars de la informació personal obtinguda i posteriorment difosa pels sindicats, cosa que legitimaria la comunicació, a efectes de l'article 11 de la LOPD.

A més, algunes de les informacions contingudes en les Notes, com ara el fet objectiu de que un funcionari porti vint anys treballant a un Ajuntament, són informacions que poden constar en un decret d'alcaldia, de difusió habitual, o en una altra disposició publicada en un diari o butlletí oficial, que és font d'accés públic (article 3.j) de la LOPD), de manera que l'accés a aquesta informació, per part dels òrgans de representació dels treballadors o, per extensió, per part de qualsevol persona, podria ser legítim, des de la perspectiva del règim de comunicació de dades esmentat.

En els casos en que fos així (comunicació de l'Ajuntament als òrgans de representació dels treballadors), ens remetem a les consideracions fetes en els Dictàmens esmentats d'aquesta Autoritat, a l'hora de valorar les possibles habilitacions legals per a comunicar dades personals contingudes en fitxers o tractaments de dades responsabilitat de l'Ajuntament.

En definitiva, pel contingut de les Notes informatives i les circumstàncies del cas, no hi ha prou elements per considerar que l'accés a la informació per part del Sindicat ha estat contrari al règim establert en l'article 11 de la LOPD.

En segon lloc, analitzarem la segona comunicació de dades produïda, això és, la que té per cedent el Sindicat, i per cessionaris, els treballadors municipals que reben les Notes informatives i els butlletins del Sindicat.

Recordem que l'article 11 de la LOPD exigeix que el flux informatiu s'ajusti al compliment de finalitats directament relacionades amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari, i que es disposi del consentiment o bé d'habilitació legal suficient.

En atenció al marc normatiu aplicable, la difusió de les Notes informatives i, en general, dels butlletins dels sindicats, i en la mesura que el seu contingut es refereixi a una situació que no és aliena a l'àmbit laboral de l'Ajuntament, s'ha d'emmarcar en les previsions normatives segons les quals els òrgans de representació dels treballadors tenen el dret de difondre informació als treballadors. Això, cal insistir, sempre que la informació es refereixi a "qüestions professionals i sindicals", o que tingui o pugui tenir repercussió, directa o indirectament, en les relacions laborals (article 41.1.b), en connexió amb l'article 40.1.e) ambdós de l'EBEP, i article 64.7.e) de l'ET, esmentats, per als àmbits d'aplicació respectius).

Ara bé, que es pugui considerar que hi ha habilitació legal que permetria la difusió d'informació personal per part dels òrgans de representació dels treballadors a través dels butlletins, no exigeix del necessari compliment del principi de qualitat de les dades.

Segons disposa l'article 4.1 de la LOPD:

"Les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut."

La necessària aplicació d'aquest principi informador de qualsevol tractament de dades personals, obliga a un exercici de ponderació a l'hora de valorar si la informació personal que és objecte de difusió, és adequada.

A més, en el context específic de l'exercici de la llibertat sindical (article 28 de la Constitució), cal tenir en compte que l'exercici per part dels representants dels treballadors de determinats drets fonamentals no ha de sobrepassar els límits constitucionalment admissibles.

Ara bé, en el cas concret examinat, des de la perspectiva de la proporcionalitat exigible, atesa la clara relació del cas amb qüestions que afecten o poden afectar les relacions laborals en el context de l'Ajuntament, juntament amb el fet que s'hagi realitzat només una identificació indirecta, es pot considerar que la difusió d'informació, en els termes que s'ha produït, no resulta desproporcionada.

En qualsevol cas, a més de les consideracions fetes estrictament des de la perspectiva de la protecció de dades, cal afegir que l'ordenament jurídic atorga a les persones que s'hagin pogut sentir al·ludides per la informació, la protecció dels drets de l'article 18.1 de la Constitució, específicament, del dret a l'honor, en via penal i civil. Ens remetem, principalment, a les previsions de la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil dels drets a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, així com a les previsions del Codi Penal en relació amb la protecció dels drets esmentats, entre d'altres.

En relació amb això, i a títol il·lustratiu, el Tribunal Constitucional (TC) s'ha pronunciat repetidament sobre els límits de l'exercici de la llibertat sindical, de la llibertat d'expressió i del dret d'informar per part de les organitzacions sindicals, quan es refereixen a qüestions que resulten rellevants per als treballadors d'una empresa concreta.

El TC es pronuncia sobre l'exercici d'aquests drets per part dels treballadors, en el sentit d'admetre fins a cert punt un dret de crítica respecte situacions rellevants per a l'empresa i els seus treballadors (SSTC 1/1998, 4/1996, 151/2004, 126/2003, o 160/2003 i STC 213/2002, en relació amb comentaris fets per un representant sindical).

En relació amb la ponderació necessària en aquells casos en què, dins l'àmbit laboral, poden entrar en conflicte alguns dels drets fonamentals a què hem fet esment, el TC exposa que:

“(...) la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [art. 20.1 a) CE], (...). La efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales debe ser compatible, por tanto, con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquellos y las facultades empresariales, las cuales son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 CE. Por esa razón es necesario modular, según los casos, el ejercicio de todos ellos.” (FJ 7 de la STC 151/2004).

En aquest context, com es desprèn de la jurisprudència constitucional, cal tenir en compte que els drets d'informació i llibertat d'expressió sobre matèries d'interès laboral i sindical, són “instruments d'exercici de la funció representativa” que correspon realitzar als representants dels treballadors, a través dels quals “s'exerceix l'acció sindical que integra el contingut essencial del dret fonamental a la llibertat sindical” (FJ 4 de la STC 213/2002).

V

A continuació s'analitza el **Supòsit b) Informació relativa al nomenament de l'inspector de policia local** (del municipi), “segons la que s'informa a tots els treballadors que es tracta d'un caporal provinent d'un altre municipi”, segons es desprèn del Comunicat del Sindicat de data 27.1.2012.

D'entrada, en connexió amb les consideracions fetes en l'anterior Fonament Jurídic d'aquest informe, caldria emmarcar les crítiques o judicis de valor, així com la informació que pugui donar el Sindicat, en l'exercici de la llibertat d'expressió i del dret d'informar per part dels representants sindicals, en el context de la llibertat sindical.

Des de la perspectiva de la protecció de dades, la informació relativa a que un funcionari concret és “un caporal provinent d'un altre municipi”, i que ha estat nomenat com a inspector i cap de la Policia Local, pot ser considerada com a dada personal protegida per la LOPD, en el sentit que la persona física pot ser “identificable” de forma més o menys fàcil, per part dels receptors de la informació (els propis treballadors del Consistori).

Partint d'això, resulta rellevant tenir en compte les consideracions fetes per aquest Autoritat, entre d'altres, en el Dictamen 39/2011 (Fonament Jurídic V), segons el qual:

“(…)

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

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

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

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

a) Superación del proceso selectivo.

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

(…)”.

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

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

Els nomenaments s'han de publicar al BOP.”

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

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

*b) Cuando se trata de actos integrantes de un **procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva** de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el tablón de anuncios o medios de comunicación donde*

se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.”

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

En el Fonament Jurídic VI del mateix Dictamen 39/2011, citat, es fa avinent que:

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

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

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

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

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

En el cas que ens ocupa es desconeix com s'ha produït el flux informatiu que ha permès conèixer la circumstància que el funcionari en qüestió és un caporal provinent d'un altre municipi.

Ara bé, sens perjudici d'això, vistes les consideracions fetes des de la perspectiva de la protecció de dades, aquesta informació en particular (que un funcionari nomenat en un Ajuntament hagi estat amb anterioritat caporal en un altre municipi), pot haver estat legítimament coneguda no només pels representants dels treballadors, sinó per qualsevol persona, atesa l'exigència de publicitat i transparència present en la normativa aplicable, i que ha estat esmentada, com ha quedat dit, entre d'altres, en el Dictamen 39/2011, citat.

Pel que fa a la difusió que d'aquest fet concret fa el Sindicat, novament cal que la informació es refereixi a "qüestions professionals i sindicals", i que tingui o pugui tenir repercussió, directa o indirectament, en les relacions laborals (art. 41.1.b), en connexió amb l'art. 40.1.e) ambdós de l'EBEP, i art. 64.7.e) de l'ET, esmentats, per als àmbits d'aplicació respectius), circumstància que, a la vista de la informació de què disposem, es pot considerar que concorre en aquest supòsit.

Pels motius exposats, no es pot considerar que el flux informatiu produït en el supòsit que s'analitza comporti una vulneració de la normativa de protecció de dades.

VI

A continuació s'analitza el **Supòsit c) Informació relativa a les escoltes que va realitzar un treballador de la corporació, assumpte que es troba en via penal.**

L'Ajuntament explica que en la Nota del Sindicat (3.5.2012), es divulga que a un treballador "se li han obert diligències per revelació de secret públic i gravació en dependències municipals sense autorització", i que, segons el Sindicat, la secretària general de l'Ajuntament "va tenir accés a les gravacions realitzades".

En la Nota esmentada el Sindicat fa referència -a banda d'expressar opinions sobre el cas-, a que "...la corporació, davant la possible desestimació del cas pels Jutjats, ha optat per presentar-se com a acusació particular, tenint accés d'aquesta forma a les gravacions realitzades la secretària general de l'Ajuntament." La Nota també conté altres apreciacions, com ara especulacions sobre la utilització "maliciosa i malintencionada" de les gravacions, o sobre els motius pels quals s'haurien filtrat o divulgat les converses en qüestió.

Entre d'altres possibilitats, que es desconeix si s'han produït, es pot donar el cas que hagi estat el propi treballador afectat el que, de forma consentida, hagi comunicat la informació al Sindicat, de manera que no es contravindria el règim previst a l'article 11 de la LOPD. Això, sense descartar la comunicació al Sindicat per part d'altres persones que hagin pogut tenir un accés legítim a la informació.

Com ha quedat dit, tenint en compte les previsions de la normativa a què hem fet referència en aquest informe, en concret, les previsions dels articles 41.1.b) de l'EBEP, i de l'article 64.7.e) de l'ET, relatives al dret que tenen els representants dels treballadors a informar-los sobre qüestions professionals i sindicals, o sobre determinats temes que poden tenir repercussió directa o indirecta en les relacions laborals, s'han d'entendre referides a informacions que els representants dels treballadors hagin obtingut de forma legítima i, en el cas de tractar-se de dades personals, amb la suficient habilitació legal a manca del corresponent consentiment.

Ara bé, com s'ha fet avinent, que es pugui considerar que hi ha habilitació legal per a la difusió d'informació personal relacionada amb el tema de les escoltes, no eximeix del necessari compliment del principi de qualitat de les dades (article 4.1 de la LOPD). Cal, doncs, que hi hagi proporcionalitat en la informació difosa.

En el cas que ens ocupa, atesa la informació donada, i la clara relació del cas amb qüestions que afecten o poden afectar les relacions laborals en el context de l'Ajuntament, es pot considerar que la difusió d'informació, en els termes que s'ha produït, no resulta desproporcionada.

Finalment, i pel que fa a les opinions o judicis de valor de la Nota del Sindicat respecte la intenció que ha pogut fonamentar la personació de l'Ajuntament en la causa (insinuacions d'un accés i ús irregular de les converses enregistrades des de l'Ajuntament), en definitiva, qüestions relacionades amb possibles vulneracions del dret a l'honor, hauran de ser dirimides, si escau, des de l'aplicació d'un possible conflicte entre l'exercici de drets fonamentals per part del Sindicat (articles 20 i 28 de la Constitució), i la protecció d'aquest dret.

VII

Una vegada analitzats els tres supòsits sobre els que l'Ajuntament sol·licita específicament el parer de l'Autoritat, cal fer esment de les dues altres instàncies presentades per diferents treballadors del consistori, a què fa referència l'Ajuntament.

En la primera instància, presentada, com explica l'Ajuntament, per dos treballadors que són marit i muller, aquests diuen sentir-se directament atacats pel president de la Junta de Personal mitjançant un correu electrònic enviat per aquest a tots els treballadors de la corporació, on es fa referència al "trasllat i/o promoció de cònjuges", i a una amistat personal del treballador amb un regidor.

En el missatge de correu electrònic a què es fa al·lusió en la instància referida, es fa referència a "persones que representen els seus propis interessos..." , "...trasllats i/o promoció de cònjuges..." , i que en un altre missatge aportat per l'Ajuntament, del mateix Sindicat (de data 11.5.2012), es fa referència a persones que estan "a bones amb els responsables polítics..." , etc.

Pel contingut dels missatges, i tal i com s'ha apuntat en relació amb altres supòsits analitzats en aquest informe, atès el context en que es duu a terme la comunicació, és possible que els receptors dels missatges (els treballadors municipals) puguin identificar sense esforços desproporcionats les persones al·ludides, per la qual cosa caldria considerar que aquests missatges contenen informació personal.

Cal fer notar novament que la informació disponible no permet conèixer el flux informatiu que ha permès al Sindicat obtenir la informació a què es fa referència en la Nota, per la qual cosa no es pot analitzar aquest flux des de la perspectiva de l'aplicació del règim de comunicació de l'article 11 de la LOPD, més enllà de remetre'ns a consideracions fetes anteriorment en aquest informe.

En qualsevol cas, convé tenir en compte que quan ens referim a informació relativa a concursos de trasllats, nomenaments o promocions professionals de funcionaris o treballadors públics, hi ha certa informació que podria arribar a ser coneguda, no ja solament pels òrgans de representació dels treballadors, sinó per qualsevol persona, en base a l'aplicació, entre d'altres, dels principis de publicitat i de transparència, i sempre en els termes que ho prevegi la normativa aplicable, com ha fet avinent aquesta Autoritat en anteriors Dictàmens, als quals novament ens remetem.

Dit això, en la instància presentada per aquests dos treballadors es sol·licita a l'Ajuntament que l'Alcaldia adopti les mesures oportunes amb la persona o persones que van enviar el mail en nom del Sindicat, afegint que entenen (els treballadors) que es tractaria de les persones que tenen els privilegis d'accés al compte de correu del consistori, atribuït al Sindicat.

Al respecte, es fa constar que aquesta Autoritat ha analitzat la possibilitat d'ús dels mitjans de comunicació amb els treballadors que l'empresa (en aquest cas, un

Ajuntament) posa a disposició dels òrgans de representació dels treballadors, en concret, en els Dictàmens 7/2012 i 4/2011, als que ens remetem.

En síntesi, com es desprèn d'algunes consideracions fetes en aquests Dictàmens esmentats, els sindicats poden fer servir els correus electrònics dels treballadors d'una empresa pública per fer-los arribar informació relativa a processos electorals dels representants sindicals o quan la informació difosa sigui estrictament de naturalesa sindical i laboral. En el cas que ens ocupa, en principi, no es pot negar que el tema tractat pel Sindicat en la seva Nota de 3.5.2012 té, objectivament, una relació directa amb qüestions laborals esdevingudes al consistori.

Sens perjudici d'això, com s'apunta en els Dictàmens esmentats i com s'ha reiterat en aquest informe, enviar informació on es critiquen determinades conductes o actuacions en el marc del consistori serà legítim sempre que s'efectuï amb ple respecte a la resta de drets constitucionalment reconeguts, entre d'altres, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar.

Des d'aquesta perspectiva, res impedeix als treballadors que es consideren al·ludits i perjudicats per les opinions i informacions contingudes en la Nota en qüestió, exercitar les accions legals que l'ordenament jurídic els atorga, ja siguin les accions relacionades amb els drets fonamentals esmentats.

En la segona instància, presentada, com explica l'Ajuntament, per una treballadora del consistori, aquesta afirma sentir-se atacada per membres del Sindicat per les afirmacions contingudes en la Nota de 3.5.2012 –a la que ja s'ha fet esment anteriorment–, entre d'altres, que “l'equip de govern realitza un tracte diferenciat entre treballadors/es i dona només a una treballadora assistència jurídica i no a la resta d'afectats(...)”. La treballadora, que desmenteix aquests fets, denuncia, entre d'altres, el que considera com a injúries i calúmnies comeses contra la seva persona.

En relació amb aquest cas es fan extensibles les consideracions fetes en relació amb l'anterior instància comentada, sobre la inexistència d'al·lusions directes a persones físiques i sobre els elements que poden justificar la difusió realitzada.

També es fan extensibles les consideracions fetes en aquest informe, en relació amb el fet que les opinions, judicis de valor o conjetures d'una organització sindical puguin suposar un abús, en l'exercici de la llibertat sindical, de la llibertat d'expressió i del dret d'informar dels quals són titulars aquestes organitzacions sindicals. Particularment, atès que la interessada fa referència a la comissió de possibles injúries i calúmnies, ens remetem a les previsions del Codi Penal sobre aquests delictes contra l'honor de les persones físiques (articles 205 a 216 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal).

VIII

A continuació s'analitzen els supòsits concrets de sol·licitud d'informació que el Sindicat, en la seva qualitat d'òrgan de representació dels treballadors, hauria formulat a l'Ajuntament.

Supòsit a) Formació i ajuts econòmics: Segons l'Ajuntament, el Sindicat reclama que “la formació i ajuts econòmics rebuts pels treballadors/es seran públics i accessibles per a tot el personal”.

Supòsit b) Plantilla de personal amb **les aportacions a la Seguretat Social de forma detallada** per a cada treballador/a.

Supòsit c) Informació sobre “quin **funcionari/a va emetre informe (...)**”. Aquesta pregunta es planteja, tal i com es cita en l'escrit de l'Ajuntament, en la Nota informativa del Sindicat, núm. 19, de 14 de novembre de 2011.

Supòsit d) Documents TC1 i TC2 (cotitzacions dels i les treballadors/es) sol·licitades en diverses reunions.

Es fa constar que, a efectes explicatius, es modifica l'ordre de l'anàlisi dels supòsits esmentats.

Supòsit a): Formació i ajuts econòmics:

Per la informació de què es disposa, sembla que el supòsit plantejat es refereix a la sol·licitud per part del Sindicat d'informació sobre la formació i els ajuts econòmics atorgats als treballadors per aquest concepte, que el Sindicat considera que és pública i accessible per a tot el personal.

Sobre aquesta qüestió, hem de fer esment del Dictamen 39/2011, així com del Dictamen 2/2012 (Fonament Jurídic XIV), en què s'analitza una petició de representants sindicals, d'informació sobre la realització de formació per part dels treballadors d'un Ajuntament, i als quals ens remetem.

En el cas que ens ocupa, en atenció al règim general de comunicació de dades (article 11 de la LOPD), si ens atenim a les previsions legals contingudes en l'EBEP i, si escau, l'ET, en relació amb el dret d'informació dels representants dels treballadors, no es pot descartar que aquests puguin, en el marc de les seves funcions de control, fer un cert seguiment de la gestió que fa l'Ajuntament dels recursos destinats a formació, i fins i tot proposar criteris d'assignació de cursos i recursos econòmics de formació, com s'apunta en la Nota informativa esmentada.

Vist el marc normatiu aplicable, i des de la perspectiva de la protecció de dades, res impedeix que l'Ajuntament doni als representants dels treballadors informació sobre la formació i els ajuts econòmics destinats a aquesta formació.

Ara bé, que es pugui donar certa informació als representants dels treballadors en matèria de formació, no justifica ni fa necessari que s'identifiqui els treballadors concrets que realitzen determinat curs, o que es beneficien de recursos per fer formació. Atès que des de la perspectiva de la protecció de dades no sembla que hi hagi la suficient habilitació per a la comunicar quin treballador concret s'ha beneficiat de determinat ajut, o ha realitzat determinat curs, caldria el seu consentiment per a comunicar la informació, amb aquest grau de detall, als representants dels treballadors.

Això, sens perjudici que la informació es pugui facilitar en forma dissociada, és a dir, de manera que permeti als òrgans de representació sindical fer un control individualitzat dels cursos realitzats per cada treballador, però de manera que no es permeti la identificació, directa o indirecta, de les persones físiques afectades.

Supòsit c): Informació sobre el/la funcionari/a que va emetre un informe.

Per tal de situar el context d'aquest supòsit, cal tenir en compte la documentació aportada per l'Ajuntament. En la Nota informativa de 14.11.2012, citada, es fa esment

que el Sindicat, “en relació a l'estat de tramitació d'un expedient disciplinari incoat va preguntar quin funcionari/a va emetre informe de desestimació de la instructora presentat pel treballador, així com posteriorment el d'acceptació de la seva renúncia”, i s'afegeix que “L'Alcaldia diu que consultarà l'expedient i facilitarà la informació”. En la mateixa Nota s'afegeix que “en data 3 de novembre mitjançant Decret de l'Alcaldia núm. 908 s'ha acordat acceptar la renúncia de la instructora i nomenar un nou instructor extern en relació a l'expedient disciplinari incoat en data 15 de setembre de 2011 a un treballador de la corporació.” L'Ajuntament aporta còpia de la Nota informativa del Sindicat, de 25.10.2011, en què aquest considera que existeixen motius de recusació de la instructora de l'expedient disciplinari (qüestió que es reitera en la Nota informativa del Sindicat de 28.10.2011), i demana a l'Ajuntament que s'incoï expedient informatiu a la instructora. Finalment, també s'aporta còpia de l'escrit de la funcionària instructora, en què aquesta denuncia que pateix una situació d'assetjament per la seva condició d'instructora del dit expedient disciplinari, i sol·licita que la instrucció de l'expedient sigui encarregada a la Diputació provincial.

Situat el context del supòsit plantejat, es fa avinent que aquesta Autoritat ha analitzat específicament la comunicació de dades relatives a expedients disciplinaris als òrgans de representació dels treballadors en l'àmbit de l'Administració local, en el Fonament Jurídic X del Dictamen 2/2012, al qual ens remetem.

El Títol VII de l'EBEP, relatiu al règim disciplinari (articles 93 a 98) no 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. No obstant això, també hem vist que la normativa preveu determinats supòsits específics en què els òrgans de representació sindical poden accedir a la informació continguda en determinats expedients disciplinaris (article 41.1.c) de l'EBEP), i de les sancions imposades per faltes molt greus (article 40.1.c) EBEP). També caldria referir-se a la previsió de l'article 55.1 de l'ET, esmentat.

Per la informació de què es disposa, es desconeix si es tracta d'una infracció molt greu o si el treballador expedientat forma part dels òrgans de representació dels treballadors, circumstàncies que podrien permetre l'accés a l'expedient i a l'informe relatiu a la recusació (“desestimació”) de la instructora i el nom del funcionari que ha emès el dit informe -partint de la base que aquest informe formaria part de l'expedient sancionador en qüestió-, en els termes previstos en la normativa citada.

Si no es dóna alguna d'aquestes circumstàncies, i per aplicació del règim general de comunicació de dades (article 11 LOPD), caldria el consentiment del titular (el funcionari que ha emès l'informe de recusació) per tal que es comuniqui la informació sol·licitada.

Aquesta consideració es fa en relació amb l'accés a l'informe de recusació citat per part de l'òrgan de representació dels treballadors, sens perjudici de l'accés que pugui tenir el propi treballador expedientat, en base al que disposa l'article 35 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, segons el qual:

“Los ciudadanos, en sus relaciones con las Administraciones Públicas, tienen los siguientes derechos:

a) A conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados, y obtener copias de documentos contenidos en ellos.

b) A identificar a las autoridades y al personal al servicio de las Administraciones Públicas bajo cuya responsabilidad se tramiten los procedimientos.

(...)”.

Supòsit d): Documents TC1 i TC2.

Pel que fa a aquests documents, cal fer esment a 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 TC-1 i de TC-2 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. Per tant, pel que fa al document TC-1, en no incloure, en principi, dades de persones identificades o identificables, no hi ha impediment per a la seva difusió, des de la perspectiva de la protecció de dades. Això, sempre que el requadre corresponent al “TC-2 abreujat”, 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 el document TC-2 es limiti 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, 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, 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.

Supòsit b): Plantilla de personal amb **les aportacions a la Seguretat Social de forma detallada** per a cada treballador/a.

Segons la consulta, el Sindicat sol·licita conèixer, en relació amb la plantilla de personal, les aportacions a la Seguretat Social de forma detallada per a cada treballador/a.

En la Nota informativa de 14 de novembre de 2011, esmentada, es fa menció del requeriment fet pel Sindicat a l'Ajuntament, per tal que "faciliti la plantilla de personal de 2011 amb les aportacions a la Seguretat Social de forma detallada per a cada treballador". En la mateixa Nota es fa constar que "Davant la impossibilitat tècnica de facilitar aquesta informació de la plantilla del 2011, l'Alcaldia indica que es facilitarà la de l'any 2010".

Cal tenir en compte, d'entrada, les previsions de l'article 14 de l'EBEP, segons el qual els treballadors públics tenen dret, en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei, a les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui d'aplicació.

Segons l'article 40.1.e) de l'EBEP, les Juntes i Delegats de personal tenen la funció de:

*"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."*

Per la seva banda, l'article 64.7.a) 1º de l'ET, disposa que el Comitè d'Empresa té, entre les seves competències, la d'exercir una labor de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria de seguretat social, entre d'altres.

D'aquestes previsions, es desprèn que els òrgans de representació dels treballadors han de poder disposar d'informació suficient per tal de realitzar aquesta labor de vigilància en matèria de seguretat social, que pot incloure, entre d'altres, informació adient sobre les aportacions realitzades per l'empresa (en aquest cas, l'Ajuntament), a la Seguretat Social, en relació amb els seus treballadors.

Ara bé, dit això, convé distingir, tal com ja hem fet abans, entre els documents TC-1 i TC-2. Així, les quotes a la Seguretat Social, presents i detallades en el butlletí de

cotització a la Seguretat Social o TC-1, poden donar informació que permet el control que han de dur a terme els sindicats sense identificar però els treballadors concrets.

En canvi, si es detallen les aportacions que l'Ajuntament fa a la Seguretat Social i es relaciona aquesta informació amb cada treballador municipal, en definitiva, s'estaria donant la informació que en un altre format conté el document TC2 (i TC-2 abreujat), per la qual cosa la resposta al supòsit que ens ocupa ha de ser coincident, des de la perspectiva de la protecció de dades, amb la donada en relació amb la comunicació del dit document en el supòsit analitzat anteriorment, en el sentit d'exigir consentiment del titular de les dades (el treballador), a manca d'altra normativa amb rang de llei que habiliti la comunicació.

Això, sense descartar la possibilitat de trobar fórmules adients per donar la informació de manera que no s'identifiqui cada treballador, és a dir, de donar la informació agregada o anonimitzada, sense que els funcionaris i treballadors afectats resultin identificables. Sobre aquesta qüestió, a efectes il·lustratius, ens remetem als supòsits analitzats en el Dictamen 2/2012 d'aquesta Autoritat.

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

Conclusions,

1) Pel que fa a la difusió d'informacions per part del Sindicat:

- Atesa la clara relació del cas amb qüestions que afecten o poden afectar les relacions laborals en el context de l'Ajuntament, la divulgació d'informació relativa a l'obertura d'un determinat expedient disciplinari es pot considerar que no resulta desproporcionada, en els termes expressats en el Fonament Jurídic IV d'aquest informe.

- La divulgació d'informació relativa al nomenament de l'inspector de policia pot resultar legítima en els termes exposats en el Fonament Jurídic V d'aquest informe.

- La difusió d'informació relativa a la realització d'unes escoltes per un treballador de l'Ajuntament es pot considerar que, en els termes que s'ha produït, no resulta desproporcionada, atesa la informació donada, i la clara relació del cas amb qüestions que afecten o poden afectar les relacions laborals en el context de l'Ajuntament (Fonament Jurídic VI d'aquest informe).

2) Pel que fa a les sol·licituds d'accés a informació per part del Sindicat:

- Formació i ajuts econòmics: El tipus d'informació que han de rebre els representants dels treballadors en matèria de formació no justifica que s'identifiqui els treballadors concrets, de manera que caldria el seu consentiment, sens perjudici de la possibilitat de donar informació anonimitzada.

- Informació sobre quin funcionari emet un determinat informe: només es podria comunicar la informació en algun dels supòsits exposats en el Fonament Jurídic VIII d'aquest informe.

- Documents TC1 i TC2: en no estar expressament prevista la comunicació de les dades personals contingudes en el document TC2, és necessari disposar del consentiment dels afectats, en els termes exposats en el Fonament Jurídic VIII d'aquest informe.

- Plantilla de personal amb les aportacions a la Seguretat Social de forma detallada per a cada treballador/a: en no estar expressament prevista la comunicació d'aquesta informació, és necessari disposar del consentiment dels afectats, en els termes exposats en el Fonament Jurídic VIII d'aquest informe.

Barcelona, 31 d'octubre de 2012