

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per una empresa pública sobre l'accés per part del comitè d'empresa als llistats d'agents i d'activitats per zones i tornos.

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit en el qual es demana que l'Autoritat valori l'accés per part del comitè d'empresa als llistats d'agents i d'activitats per zones i tornos.

Concretament, l'escrit de consulta planteja que la supressió del llistat d'agents i el d'activitats per zona i tornos de la intranet de l'empresa ha suposat *“un grave desencuentro con el Comité de Empresa de la compañía en el sentido que la representación de los trabajadores considera que la supresión de dichos listados impide controlar la correcta adjudicación de los Servicios por parte de los responsables”*, i es demana que l'Autoritat es pronunciï respecte de la correcció d'aquesta comunicació.

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

I

(...)

II

La Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) defineix en el seu article 3.a) les dades de caràcter personal com *“qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables”*.

Per la seva part, el Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de l'LOPD (RLOPD) concreta, en el seu article 5.1.f), que s'entén per dada personal *“qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus que concerneix persones físiques identificades o identificables”*, considerant com a persona identificable *“qualsevol persona la identitat de la qual es pugui determinar, directament o indirectament, mitjançant qualsevol informació referida a la seva identitat física, fisiològica, psíquica, econòmica, cultural o social”*, sempre que aquesta identificació no requereixi *“terminis o activitats desproporcionats”* (article 5.1.o).

Per tant, totes aquelles dades dels treballadors, siguin de tipus identificatiu, laboral o econòmic, entre d'altres, de què disposa l'empresa que els identifiquen o bé que permeten la seva identificació, així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix l'LOPD.

Des de la perspectiva de la protecció de dades de caràcter personal, l'accés per part del comitè d'empresa a la informació personal dels treballadors constitueix una cessió de dades (article 3.i) LOPD) que ha d'adequar-se al règim de l'article 11 de l'LOPD.

Aquest article disposa que les dades objecte de tractament “només poden 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” (apartat 1). Aquesta regla general troba però determinades excepcions, entre les quals, la possibilitat que la comunicació estigui autoritzada en una llei o norma amb rang de llei (apartat 2.a)).

Atesa la informació disponible, en el cas objecte de consulta sembla que no es disposaria del consentiment dels treballadors de l'empresa, per la qual cosa seria necessària la concurrència d'una habilitació legal per poder comunicar al comitè d'empresa la informació personal referida.

III

Atès el context en què es formula la consulta, cal posar de manifest que aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'analitzar en consultes anteriors el dret d'accés dels representants dels treballadors a informació de què disposa l'empresa o entitat i que resultaria necessària per a l'exercici de les funcions que els corresponen (entre d'altres, en els dictàmens CNS 70/2015, CNS 36/2015 o CNS 18/2015, disponibles al web www.apd.cat).

En el cas que ens ocupa, atès que les dades objecte de comunicació corresponen a personal de l'empresa, als efectes de l'aplicació del règim de comunicació o cessió de dades esmentat (article 11 LOPD), cal fer referència al Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

L'ET atribueix al comitè d'empresa, com a òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors de l'empresa, 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:

“1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

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, los

estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

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.

(...)

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.

(...).

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.

(...)"

En el cas que ens ocupa, el comitè d'empresa vol conèixer el llistat d'agents i el d'activitats per zona i torns que es venien publicant a la intranet de l'empresa. L'escrit de consulta no concreta la informació continguda en aquests llistats i únicament diu que contindrien la informació necessària per "*ejercer la labor de control sobre los pactos y condiciones acordados (...), entre ellos, la de seguir los criterios de adjudicación de servicios acordados*". També s'ha de fer avinent que, pel que es desprèn dels antecedents, els llistats permeten identificar directament (amb nom i cognoms) les persones afectades.

En primer lloc, cal destacar que per tal que el comitè d'empresa pugui realitzar la seva funció, no és necessari que els llistats es publiquin a la intranet de l'empresa. Aquesta

publicació permetia que tots els treballadors de l'empresa accedissin a la informació i, per assolir la finalitat perseguida, només seria necessari que hi accedís el comitè d'empresa.

Cal fer avinent que, als efectes de l'LOPD, el principi de qualitat (article 4.1 LOPD), especialment en el seu vessant de principi de minimització, estableix que qualsevol tractament de dades es limitarà a les dades "*adequades, pertinents i no excessives*" en atenció a la finalitat perseguida.

Dit això, l'apartat 7 de l'article 64 de l'ET atribueix una sèrie de funcions al comitè d'empresa, entre d'altres en matèria de vigilància en el compliment dels pactes acordats amb l'empresa (article 64.7.a).1er. ET).

Per a l'exercici d'aquestes funcions, el mateix article 64 atorga al comitè d'empresa el dret a rebre determinada informació. Concretament, els apartats 2 a 5 contenen una sèrie de previsions específiques respecte de la informació que té dret a rebre el comitè d'empresa, i la informació continguda en els llistats que ens ocupen no es troba recollida en aquests apartats.

Per altra banda, l'apartat 1 de l'article 64 conté una previsió genèrica del dret d'informació del comitè d'empresa que bé podria incloure l'accés a la informació relativa als torns, horaris, etc., dels treballadors. No obstant això, atès que la comunicació d'aquesta informació suposa una limitació pels drets dels treballadors, caldrà veure si aquest dret a rebre informació preval sobre el dret a la protecció de dades dels treballadors. I per a fer-ho, cal analitzar-ho també tenint en compte la incidència que pot tenir la normativa sobre accés a la informació pública.

IV

Sens perjudici del que s'acaba d'exposar, cal tenir en compte altra normativa de rang legal, als efectes de l'aplicació del règim de comunicació esmentat al cas que ens ocupa (article 11 LOPD).

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (Llei 19/2014) té per objecte, entre d'altres, "*regular i garantir la transparència de l'activitat pública*", així com "*regular i garantir el dret d'accés de les persones a la informació i la documentació públiques*" (article 1 de la Llei 19/2014).

L'article 3.1.b) d'aquesta Llei inclou en el seu àmbit d'aplicació, entre d'altres, les societats mercantils en què participa majoritàriament alguna de les entitats públiques a què es refereix el mateix article, entre les quals s'ha de destacar, pel que ara ens interessa, els ens locals de Catalunya.

Cal tenir en compte, a més, que la Llei 19/2014, i exclusivament als efectes de l'aplicació d'aquesta Llei, qualifica com administració pública els ens instrumentals del sector públic a què es refereix l'article 3.1.b) (article 2.f)).

Per altra banda, també cal fer referència a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern. Aquesta Llei resulta també d'aplicació a les societats mercantils locals amb participació majoritària dels ens locals (art. 2.1.g)).

L'article 18 de la Llei 19/2014 estableix que "*les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda*" (apartat 1).

L'esmentat article 2.b) defineix "informació pública" com "*la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei*".

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013 en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i següents de la Llei 19/2014, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis.

En principi sembla que es pot descartar que els esmentats llistats hagin de contenir informació especialment protegida.

Pel que fa a la informació continguda en els llistats i sempre que no tingui la consideració d'especialment protegida, l'article 24 de la Llei 19/2014 disposa el següent:

"1. S'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23 (dades especialment protegides), es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:

a) El temps transcorregut.

b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.

c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.

d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.

(...)"

Així mateix, s'ha de tenir en compte que qui sol·licita l'accés als llistats ostenta la condició de representant dels treballadors de l'empresa i que la normativa examinada li atribueix una sèrie de funcions, a les quals ens hem referit en el fonament jurídic anterior, per a l'exercici de les quals no es podria descartar que fos necessari accedir a determinada informació de caràcter personal.

Per la informació disponible, la finalitat a què respon la petició d'accés del comitè d'empresa seria la d'exercir la tasca de control sobre els pactes i condicions acordats amb l'empresa, entre d'altres, la de "*seguir los criterios de adjudicación de servicios acordados*".

Sobre la base de les funcions atribuïdes als representants dels treballadors i sempre que la informació personal objecte de comunicació sigui imprescindible per dur a terme aquestes funcions, es podria considerar que, en el cas examinat, existiria interès públic en la divulgació de la informació que sol·liciten aquests representants.

No obstant això, no sembla que per dur a terme aquesta tasca de control el comitè d'empresa requereixi de llistats en els que s'identifiqui amb el nom i els cognoms les persones afectades i, en canvi, podria ser suficient que es facilités la informació

necessària per a la finalitat perseguida de manera dissociada, per exemple mitjançant un codi numèric fix assignat a cada treballador en substitució del nom i els cognoms, que no sigui fàcilment deduïble.

En aquest sentit, l'article 15.4 de la Llei 19/2013 estableix que *"no será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas"*.

Aquesta solució permetria que el comitè d'empresa exercís la seva funció sense identificar els treballadors afectats i, per tant, sense sacrificar el seu dret a la protecció de dades. Per tant, sempre que fos possible caldria procedir d'aquesta manera.

A més, la solució proposada compliria també amb el que el Reglament General de Protecció de Dades 2016/679, de 27 d'abril del Parlament Europeu i del Consell (RGPD), ja en vigor tot i que no serà aplicable fins el 25 de maig de 2018, denomina "seudonimització" i que defineix com *"el tratamiento de datos personales de manera tal que ya no puedan atribuirse a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que dicha información adicional figure por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyan a una persona física identificada o identificable"* (article 4.5) del RGPD).

Dit això, no es pot descartar que, en exercici d'aquesta funció de control que té encomanada, el comitè d'empresa pugui requerir la identificació d'un treballador en concret. Podria ser el cas, per exemple, que després d'analitzar els llistats que contenen la informació dissociada, el comitè d'empresa detectés alguna anomalia i necessités conèixer la identitat de la persona afectada.

En aquest cas podria entendre's que concorre un interès prevalent sobre el dret a la protecció de dades de l'afectat que justificaria la posterior comunicació de la identitat del treballador, sempre que s'hagués pogut dur a terme el tràmit d'audiència previst a la Llei 19/2014, i d'aquest tràmit no en resultés cap motiu que pogués justificar la denegació de l'accés. Ara bé, es tractaria d'una comunicació acotada al treballador afectat i no al conjunt de treballadors que consten en els llistats.

D'acord amb aquestes consideracions, es fan les següents,

Conclusions,

Des de la perspectiva de la protecció de dades, es considera que la solució que millor permet satisfer el dret d'accés del comitè d'empresa sense menyscabar el dret a la protecció de dades de les persones afectades consistiria en facilitar-li els llistats amb la informació necessària per dur a terme la funció que té encomanada amb un codi numèric fix assignat a cada treballador en substitució del nom i els cognoms, que no sigui fàcilment deduïble.

Això sens perjudici que, si a la vista d'aquests llistats hi ha alguna circumstància que ho justifiqui, l'empresa pugui revelar al comitè d'empresa la identitat de la persona afectada, sense necessitat del seu consentiment, i sempre que s'hagi pogut dur a terme el tràmit d'audiència previst a la Llei 19/2014 i d'aquest no en resulti cap motiu que pugui justificar la denegació de l'accés.

Barcelona, 12 de gener de 2017