

Dictamen sobre la consulta formulada per una empresa gestora de serveis públics municipals en relació amb la transmissió de determinada informació dels seus treballadors al comitè d'empresa.

Una empresa gestora de serveis municipals dedicada a la recollida selectiva de residus i a la gestió de les deixalleries, sol·licita el parer de l'Autoritat en relació amb la possibilitat de lliurar al comitè d'empresa determinada documentació relacionada amb els seus treballadors.

En concret, segons el mateix escrit es planteja el lliurament al Comitè d'empresa de la documentació següent:

- Còpia bàsica dels nous contractes de treball del mes.
- Còpia de la comunicació a contractat@ dels nous contractes de treball del mes.
- TC2 mensual.
- Relació mensual de treballadors (amb nom i categoria professional) que estan en situació d'incapacitat transitòria (IT) per una accident laboral.
- Relació d'hores extres mensuals per treballador (amb nom i categoria professional).
- Còpia d'escrits de sanció o amonestació lliurat a treballadors.

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

I

(...)

II

El Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD), d'aplicació des del dia 25 de maig de 2018 (article 99), en la mateixa línia de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD), i el Reglament de desplegament (en endavant RLOPD), defineix les dades personals com " *toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;* "

La informació que pugui constar en els documents a facilitar al Comitè d'Empresa que permeti la identificació directa o indirecta de les persones treballadores ha de ser tractada d'acord amb la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

L'article 4.2 RGPD, defineix el tractament *"cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción"*. Definició més extensa, però en la mateixa línia de l'article 3.c) de l'LOPD vigent.

L'article 5.1.a) RGPD estableix que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l'interessat («licitud, lealtad y transparencia»). Per tal que aquest tractament (transmissió de la informació personal dels treballadors al comitè d'empresa) sigui lícit cal que concorri alguna de les condicions previstes en l'article 6 RGPD i també cal tenir en compte l'article 9 RGPD, en el cas que es tracti de categories especials de dades.

L'article 6.1 RGPD disposa que cal comptar amb una base jurídica que legítimi el tractament, ja sigui el consentiment de la persona afectada, ja sigui alguna de les altres circumstàncies que preveu el mateix precepte, com ara que *"el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento"* (lletra c), i aquest estigui reconegut en una base jurídica d'acord amb les previsions dels apartats 2 i 3 del mateix article.

L'apartat 3 d'aquest precepte disposa: *"La base del tratamiento indicado en el apartado 1, letras c) y e), deberá ser establecida por:*

a) el Derecho de la Unión, o

b) el Derecho de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento.

La finalidad del tratamiento deberá quedar determinada en dicha base jurídica o, en lo relativo al tratamiento a que se refiere el apartado 1, letra e), será necesaria para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento."

La remissió a la base legítima establerta conforme al dret intern dels estats membres requereix, en el cas de l'Estat Espanyol, d'acord amb l'article 53 de la Constitució Espanyola, que la norma de desenvolupament, per tractar-se d'un dret fonamental, tingui rang de llei.

Tot i que encara està en tramitació parlamentària, el Projecte de Llei Orgànica de Protecció de Dades de Caràcter Personal, aprovat pel Consell de Ministres el 10 de novembre de 2017, i publicat al BOCG, Congreso de los Diputados Serie A Núm. 13-1 de 24 de novembre de 2017 es refereix al rang de la norma necessària per establir aquestes limitacions:

"Artículo 8. Tratamiento de datos amparado por la ley.

1.El tratamiento de datos de carácter personal sólo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1 c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan

como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. La ley podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el Capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679.

2. El tratamiento de datos de carácter personal sólo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1 e) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando derive de una competencia atribuida por la ley.”

D'acord amb l'anterior, i comptant que no es disposi del consentiment dels titulars de les dades (treballadors afectats), cal veure si hi ha una base jurídica (Llei) que habiliti al responsable del tractament, per transmetre al Comitè d'empresa la informació personal dels treballadors sotmesa a consulta.

Així, tenint en compte que el destinatari de la informació és el comitè d'empresa (òrgan de representació dels treballadors), cal veure les previsions contingudes en el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, marc normatiu específica aplicable i valorar si aquesta Llei habilitaria la comunicació de dades pretesa en els diversos supòsits plantejats.

III

L'Estatut dels Treballadors atribueix al comitè d'empresa, com a òrgan col·legiat representatiu del conjunt de treballadors de l'empresa (article 63.1 ET), 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.

L'article 64.1 ET disposa que: *"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."* Afegint que s'entén per informació *"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."* (...)

A continuació els apartats 2 a 5, contenen previsions específiques en relació amb les qüestions o matèries sobre els quals els comitès d'empresa tenen dret a rebre informació, alguna d'elles amb una periodicitat trimestral (art. 64.2 ET), d'altres anual (art. 64.3 ET) i d'altres quan sigui procedent (art. 64.4 i 5 ET).

L'apartat 7, sota el títol *"Derechos de información i consulta i competències"* atribueix al comitè d'empresa, entre d'altres, la funció *" 1 De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el 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."*

Situats en aquest context, caldrà analitzar la naturalesa de les dades personals que poden constar en els documents que es pretenen facilitar, i valorar en quina mesura l'obtenció de la

informació sol·licitada és rellevant per a l'exercici de la funció de vigilància i control de la normativa laboral i els pactes acordats que l'article 67.4 ET atribueix al comitè d'empresa.

Per altra banda, cal tenir en compte les previsions d'una altra base jurídica que podria habilitar el tractament.

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant 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 al 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.

Segons informació disponible al web (...) es constitueix amb l'objectiu d'oferir la prestació directa dels serveis vinculats a la gestió dels residus i la Junta General d'accionistes està formada pel Consell Plenari del Consorci per a la gestió de residus l'entitat. Es tracta, doncs, d'una societat mercantil de capital públic vinculada a aquest ens local.

Al mateix temps, la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, 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”*.

La Llei 19/2014, qualifica com administració pública els ens instrumentals del sector públic a què es refereix l'article 3.1.b) (art. 2.f)), com seria el cas de la societat que formula la consulta.

Tenint en compte la subjecció d'aquest tipus de societats a la legislació de transparència, la informació de què disposen com a conseqüència del servei públic que realitzen ha de ser considerada *“informació pública”* i queda, per tant, sotmesa al règim d'accés previst a la Llei 19/2014.

Ara bé, d'acord amb l'apartat segons de la Disposició addicional primera de la Llei 19/2014, *“L'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei.”*

Atès que en aquest cas, els representants dels treballadors comptem, com hem vist, amb un règim específic de dret d'accés a la informació previst a l'article 64 de l'Estatut de Treballadors, és aquesta norma la que correspon aplicar amb caràcter prioritari, sense perjudici de l'aplicació supletòria del règim d'accés previst a la legislació de transparència.

Feta aquesta precisió, i abans d'entrar a analitzar cadascun dels documents que es demanen, cal tenir en compte que l'RGPD dona carta de naturalesa al principi de minimització de les dades, i el recull a l'article 5.1.c), segons el qual les dades a tractar han de ser adequades, pertinents i limitades en relació amb la finalitat per a les quals són tractades. En definitiva, com ja preveia l'LOPD es manté l'exigència que només es tractin les dades en la mesura que aquestes resultin imprescindibles per al compliment de la finalitat pretesa.

En aquest sentit i com a criteri general, cal tenir en compte que si la finalitat perseguida s'assoleix igualment facilitant la informació de manera anonimitzada, aquesta és la primera mesura a tenir en compte d'acord amb el principi de minimització en el tractament de les dades personals.

IV

Primer.- Còpia bàsica dels nous contractes de treball

El lliurament d'una còpia bàsica dels contractes als òrgans de representació dels treballadors està previst en l'article 8.4 de l'ET:

“ 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 o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo (RCL 1982, 1197), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

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.

(...) “

D'acord amb aquest precepte, i als efectes de poder comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, l'empresari ha de lliurar a la representació dels treballadors la còpia bàsica de tots els contractes celebrats amb l'única excepció dels contractes d'alta direcció, sobre els quals existeix només l'obligació de notificació.

Així mateix, l'article 64.4 in fine de l'ET estableix que *“... el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y*

de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.”

L'ET exigeix doncs, que l'empresari faci entrega als representants legals dels treballadors d'una còpia bàsica de tots els contractes celebrats per escrit, a excepció d'aquells que estiguin sotmesos a la relació laboral especial d'alta direcció, d'acord amb l'article 2.1.a) ET i el Reial decret 1382/1985, de 1 de agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció. Per aquest tipus de contractes, l'ET només obliga l'empresa a comunicar-ne la seva existència.

L'article 1.2 del RD 1382/1985, considera personal d'alta direcció *“aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”*

De conformitat amb l'article 8.4 ET, l'accés a aquests documents dependrà de la relació laboral que mantinguin aquests treballadors amb l'empresa. Si alguna d'aquestes persones està vinculada amb l'empresa mitjançant un contracte d'alta direcció, cal entendre que l'exclusió de la norma es prou explícita per entendre que no hi hauria habilitació per a la comunicació de dades contingudes en els contractes d'aquest tipus, i per tant, el lliurament de la còpia d'aquests documents requeriria el consentiment de la persona o persones afectades.

En canvi, per aquells treballadors subjectes al règim general, l'empresa estaria obligada a lliurar les còpies dels contractes escrits subscrits amb la finalitat de comprovar l'adequació dels mateixos a la legalitat vigent, en els termes previstos en l'article 8.4 ET.

En aquest sentit, el mateix precepte preveu l'eliminació de dades personals contingudes en el contracte com el número de DNI o NIE, el domicili, l'estat civil, i podríem afegir qualsevol altre dada (com per exemple la signatura) que serien innecessàries i excessives per al compliment de la finalitat de vigilància legalitat vigent atribuïda als representants dels treballadors. També caldrà excloure qualsevol dada que pugui afectar la intimitat personal del treballador. A tal efecte, escau recordar que tal i com va afirmar el Tribunal Constitucional, l'accés a la informació retributiva que pugui constar en el contracte, no lesiona el dret a la intimitat dels treballadors (STC 142/1993).

Respecte als contractes d'alta direcció, tot i que no hi hagi l'obligació de lliurar una còpia del contracte, cal fer avinent que la Llei 19/2014 obliga l'Administració pública (concepte en el que s'inclouen les empreses participades majoritàriament o vinculades a ens públics), (art. 2.f i art. 3.1.b) de la Llei 19/2014), a publicar determinada informació en relació amb les retribucions del personal.

Així, l'article 11.1 de la Llei 19/2014 disposa que s'han de fer públiques:

“ b) Les retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns dels membres del Govern, dels alts càrrecs de l'Administració pública i del personal directiu dels ens públics, les societats, les fundacions i els consorcis, i les indemnitzacions que han de percebre en deixar d'exercir el càrrec.

(...)

e) La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.”

D'acord amb aquest precepte, i pel que fa al personal directiu de l'entitat consultant, la informació sobre les retribucions percebudes hauria de ser publicada de manera individualitzada, i abastaria l'import íntegre per qualsevol concepte retributiu, indemnització o dieta. Aquesta previsió afectaria, com a mínim, a cadascun dels membres del Consell d'Administració (òrgan de direcció de la societat). Segons el text de la Llei, la retribució s'hauria d'expressar de forma individualitzada per a cada lloc i per qualsevol concepte retributiu.

Des del punt de vista del dret a la protecció de dades respecte aquesta informació que s'ha de publicar per previsió expressa de la Llei 19/2014, cap dubte pot haver sobre la possibilitat de lliurar-la al comitè d'empresa en aquests termes.

Aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'analitzar diverses sol·licituds d'accés a la informació retributiva del personal vinculat a altres entitats subjectes a la Llei 19/2014, en el si d'expedients de reclamacions presentades a la GAIP i disponibles al web de l'autoritat (IAI 9/2016 i IAI 19/2016, entre d'altres).

En aquest sentit, i d'acord amb el criteri sostingut per l'Autoritat, en relació amb l'accés a informació retributiva dels treballadors que no formin part del màxims òrgans de direcció dels respectius ens que resulten obligats per la Llei 19/2014, escau apuntar que si be sempre existeix la possibilitat d'acabar relacionant indirectament la informació retributiva associada a un lloc de treball amb la persona que l'ocupa, facilitar aquesta informació de manera que s'identifiqui directament les persones afectades resulta una mesura més intrusiva per a la protecció de dades de caràcter personal, que només sembla justificada en determinats casos en què les característiques del lloc de treball ho justifiquin.

Això obliga a distingir dues situacions:

- a) Per una banda el personal que ocupa llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins l'organització, estigui vinculat amb l'empresa per un contracte d'alta direcció o d'un altre tipus. Tot i que en aquests casos la llei no preveu la publicació de les seves retribucions al Portal de la Transparència, pel que fa a les sol·licituds d'accés a la informació, en principi a aquest personal li poden ser extensibles les consideracions fetes respecte al personal directiu, atès que per la singularitat dels llocs i també pel nivell retributiu que solen portar associat, el coneixement de les seves retribucions pot ser rellevant per al control de la utilització dels recursos públics. Resultaria justificat en aquest cas facilitar informació individualitzada sobre els llocs, fins i tot identificant les persones afectades.
- b) Per altra banda, pel que fa a la resta de personal en el qual no concorrin aquestes circumstàncies, en principi, atès que es tracta de llocs amb menor nivell de responsabilitat, i consegüentment amb un menor nivell retributiu, l'avaluació de la utilització dels recursos públics podria fer-se sense necessitat d'identificar les persones afectades.

Tenint en compte aquest criteri, la legislació de transparència habilitaria a qualsevol ciutadà per la via de l'exercici del dret d'accés, la cessió de les dades retributives de les persones que dins l'empresa ocupen llocs de confiança o d'especial responsabilitat dins l'organització, i estiguin vinculats a l'empresa per un contracte d'alta direcció o d'un altre tipus. Si aquesta informació seria accessible a qualsevol ciutadà, amb més motiu ha de poder ser coneguda pel Comitè d'empresa, òrgan representant dels treballadors que actua en defensa dels seus drets i interessos.

Així, doncs, la Llei 19/2014 habilitaria l'accés a les dades retributives d'aquelles persones que formen part del consell d'administració i d'aquelles que, tot i no formar part d'aquest consell, ocupen llocs de confiança o responsabilitat, estiguin lligades per un contracte d'alta direcció o d'altre tipus.

Per tant, amb independència de que l'ET no habiliti el lliurament de la còpia dels contractes d'alta direcció, l'aplicació supletòria de la Llei de transparència permetria l'accés del comitè d'empresa a les dades retributives de les persones vinculades amb l'empresa amb un contracte d'alta direcció.

V

Segon.- Còpia de la comunicació contract@ dels nous contractes de treball del més.

La comunicació de la contractació on-line a través de la aplicació Contrat@ del Servei Públic d'Ocupació permet que els empresaris que actuen en nom propi i les empreses i professionals col·legiats que actuen en representació de tercers comuniquin el contingut de la contractació laboral als serveis públics d'ocupació des del seu propi despatx o seu professional.

D'acord amb l'article 8.3 ET “ *El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, **el contenido de los contratos de trabajo** que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.*”

Així mateix, l'apartat 4 d'aquest mateix precepte, obliga l'empresari, com hem vist, a lliurar als representants legals dels treballadors, en el termini no superior a deu dies des de la seva formalització, la còpia bàsica del contracte, la qual ha de ser signada pel representant als efectes d'acreditar que s'ha produït el lliurament. Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'envia a l'oficina d'ocupació.

El Reial Decret 1424/2002, de 27 de desembre, pel qual es regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les seves còpies bàsiques al Servei Públic d'Ocupació, i l'ús de mitjans telemàtics, en línia amb l'article 8.3 i 8.4 *in fine* ET, disposa en l'article 1:

***“1. Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.*”**

2. Los empresarios deberán enviar o remitir a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere.”

Respecte al contingut de les comunicacions, l'article 3 d'aquesta norma disposa:

“1. Las comunicaciones del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas a las que se alude en el artículo anterior contendrán los datos que se definan como obligatorios por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Tales datos se referirán a la identificación del trabajador, de la empresa, a los requisitos específicos de cada modalidad contractual, de las transformaciones o conversiones de los contratos de trabajo temporales en indefinidos, de los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos y de los pactos de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial indefinido, así como a los datos de las certificaciones expedidas por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación de trabajadores sustituidos durante dichos periodos por trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo y a los de las comunicaciones que legal o reglamentariamente se establezcan según lo dispuesto en su respectiva normativa reguladora.”

A tal efecte, l'Ordre ESS/1727/2013, de 17 de setembre per la qual es modifica l'Ordre TAS/770/2003, de 14 de març, per la qual es desenvolupa el Reial Decret 1424/2002, de 27 de desembre, disposa en l'Annex I, la relació de dades obligatòries a comunicar al serveis públics d'ocupació, distingeix, entre les dades de l'empresa, les dades del treballadors (NIF, nom i cognoms, data de naixement, sexe, nacionalitat, país i municipi de domicili).

L'apartat 2 d'aquest annex, enumera les dades obligatòries de la comunicació de tots els contractes, distingint primer les comunes a tots ells, i després les que corresponen segons modalitat i altres característiques del contracte.

La normativa específica no preveu l'accés per part dels òrgans de representació al contingut de les comunicacions dels nous contractes al Servei Públic d'Ocupació. En aquest sentit, l'article 5 del RD 1424/2002, de 27 de desembre, relatiu als drets d'informació dels treballadors i dels seus representants legals, disposa:

“ 1. Los trabajadores podrán en cualquier momento solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de las comunicaciones a las que se refieren los artículos 1 y 3 en las que aquéllos sean parte.

2. La información relativa a los datos de los contratos de trabajo provenientes de las copias básicas de los mismos, a la que se hace referencia en el apartado 2 del artículo anterior, estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.”

Així, mentre sí es preveu que el treballador pugui sol·licitar al Servei Públic d'Ocupació la informació del contingut de les comunicacions realitzades per l'empresa i referides al propi contracte de treball, el comitè d'empresa, només podria accedir a la còpia bàsica del contracte tramés per l'empresa.

Tot i així, no es pot descartar que pugui ser rellevant per al comitè d'empresa als efectes de complir les seves funcions de vigilància en el compliment de la normativa laboral, disposar de la informació que acrediti que l'empresari ha complert amb l'obligació de comunicació al Servei Públic d'Ocupació del nou contracte en els termes previstos en l'article 8.3 ET.

Vist el contingut obligatori de les dades que cal consignar en aquestes comunicacions (Annex I de l'Ordre ESS/1727/2013), la informació personal del treballador que pot constar no sembla diferir de les dades que ja figurarien en la còpia bàsica del contracte i que ha de ser lliurada al comitè d'empresa. En la mesura que les dades personals que es trametin en la comunicació siguin les mateixes que les que consten en la còpia bàsica del contracte lliurat al Comitè d'empresa, la transmissió d'aquesta informació no suposaria una major intromissió en la privacitat del treballador que la que suposa accedir a la còpia bàsica i que el responsable del tractament (l'empresa) està obligat a lliurar. Si això és així, i sempre que s'eliminin aquelles dades personals diferents al nom i cognoms del treballador que puguin aparèixer en el full de la comunicació (per exemple núm. DNI, domicili, etc.) i qualsevol altra informació que sigui innecessària i excessiva, com cal fer amb la còpia bàsica del contracte, no sembla que la normativa de protecció de dades pugui suposar una limitació en aquest cas.

VI

Tercer.- Document TC2 de bases de cotització a la Seguretat Social mensual.

El document TC-2, butlletí de cotització per a la liquidació i ingrés de quotes dels diferents règims de la Seguretat Social, o la Relació Nominal de Treballadors (RNT) que el substitueix amb la implantació del nou sistema de liquidació directa de quotes a la Seguretat social, a més de contenir la relació nominal dels treballadors, (abreviatura de nom i cognoms dels treballadors, DNI i número d'afiliació a la Seguretat social), inclou les dades cotització (ocupació, número de dies o hores, clau de base de cotització i l'import d'aquestes bases), però també informa sobre situacions especials dels treballadors que tinguin dret a alguna deducció o compensació.

Aquestes deduccions i compensacions es poden referir a malalties comuns o accidents no laborals, entre d'altres qüestions. Informacions que ens poden portar a conèixer, ni que sigui de forma indirecta, dades de salut dels treballadors (situacions de discapacitat o de salut laboral) i com a tals són dades especialment protegides, incloses dins el que l'RGPD anomena "categories especials de dades "

L'article 9. 1 RGPD estableix:

"Quedan prohibidos el tratamiento de datos que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física."

S'estableix, amb caràcter general, la prohibició dels tractaments que revelin dades personals d'aquest tipus excepte que es donin les situacions específiques previstes en el mateix

Reglament. L'apartat 2 de l'article 9 RGPD enumera les circumstàncies que, en donar-se, permetrien aquest tractament, establint un "númerus clausus" de possibilitats de tractament.

L'article 64.2 c) de l'ET 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, d'aquest tipus d'informació continguda en el document TC-2, contravindria les previsions del mateix ET.

La Llei 19/2014, d'aplicació supletòria també és clara respecte a l'accés a dades de salut i altres mereixedores d'especial protecció, en limitar l'accés a aquestes dades tret que es compti amb el consentiment exprés dels afectats en el moment de formular la sol·licitud d'accés. Així, d'acord amb l'article 23 LTC:: *" les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud."*

Per la seva part, l'article 15.1 de la Llei 19/2013 estableix que *" (...) Si la información incluyese datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor, el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley."*

Pel que fa a les dades retributives contingudes en el butlletí de cotització, cal tenir en compte que els articles 8.4 i 64.4 ET preveuen, com hem vist, l'accés per part dels representants dels treballadors a la còpia bàsica del contracte, la qual cosa comporta que aquests puguin disposar de la informació de caràcter retributiu que consti en el contracte. Més enllà d'això, no hi ha cap altre previsió legal específica que legítimi al comitè d'empresa a accedir a les dades retributives dels treballadors.

Per altra banda, d'acord amb la Llei 19/2014, de transparència, l'accés a la informació sobre retribucions podria ser lliurada segons els termes exposats en el fonament jurídic IV al qual ens remetem.

Més enllà d'això, i a manca de motius concrets que el Comitè d'empresa pugui adduir que justifiquin l'accés a la relació nominal dels treballadors continguda en el document TC-2, i, tenint en compte que la finalitat hauria d'emmarcar-se dins les funcions de vigilància i compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i ocupació, no sembla que pugui estar justificat per aquesta finalitat l'accés a la informació retributiva continguda en aquest butlletí de cotització, la qual entenem que seria en tot cas excessiva i contrària al principi de minimització de les dades (article 5.1.c) RGPD).

No s'ha de descartar, però, la possibilitat de donar la informació al comitè d'empresa sobre la relació nominal de treballadors per les quals l'empresa ha cotitzat. Tenint en compte que

el comitè d'empresa ha de disposar de la còpia bàsica dels contractes, amb el nom i cognoms dels treballadors, l'accés a dita informació no suposaria una major ingerència sobre la seva privacitat.

VII

Quart. Relació mensual de treballadors (amb nom i categoria professional) que estan en situació d'IT per un accident laboral.

L'article 64.2.d) de l'ET disposa que el comitè d'empresa tindrà dret a ser informat trimestralment: *“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.”*

Així mateix, l'apartat 64.7.2º ET, atribueix al comitè d'empresa les funcions de *“ De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.”*

L'apartat 5 de l'article 19 ET disposa: ***“Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.”***

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, preveu la participació dels treballadors, a través de les organitzacions sindicals més representatives, en l'elaboració de la política prevenció de riscos laborals (veure els arts. 5.1.b), i 12 de la Llei 31/1995). L'article 34.2 de la citada llei disposa que:

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

D'acord amb la normativa citada, els representants dels treballadors han de rebre informació periòdica sobre els accidents laborals, però tal com preveu l'ET, el que s'ha de lliurar als representants dels treballadors són estadístiques, i per tant, sense referir-se a treballadors concrets, per la qual cosa no hi ha dins el règim d'accés dels representants dels

treballadors, previsions respecte a la comunicació de les dades dels treballadors que es troben en situació d'incapacitat transitòria per accident laboral.

La legislació de transparència, d'aplicació supletòria en aquest cas, limita l'accés a dades relatives a la salut, tret que es compti amb el consentiment exprés i per escrit de la persona afectada que ha d'acompanyar la sol·licitud. (article 23 LTC). Per tant, tret que es disposi del consentiment exprés i per escrit dels afectats, caldrà limitar-ne l'accés a la informació en els termes que plantejats en la consulta.

Apuntar en aquest sentit, que la informació relacionada amb dades de salut dels treballadors és mereixedora d'especial protecció, inclosa en l'article 9 RGPD dins les categories especials de dades. Tal i com s'ha exposat en el fonament jurídic anterior, el RGPD disposa amb caràcter general, la prohibició dels tractaments que revelin dades personals d'aquest tipus excepte que es donin les situacions específiques previstes en el mateix reglament, sense que en aquest cas concorrin cap d'aquestes situacions.

VIII

Cinquè. Relació d'hores extres mensuals per treballador (amb nom i categoria professional)

L'article 64.1 ET, reconeix el dret del comitè d'empresa a ser informat i consultat per l'empresari sobre aquelles qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació. Més enllà d'això, no hi ha previsions específiques respecte a una eventual comunicació individualitzada i vinculada a cada treballador sobre les hores extraordinàries realitzades.

Per tant, no sembla que hi hagi suficient habilitació legal en base a la normativa per a que, amb caràcter general, l'empresa comuniqui al comitè d'empresa el llistat amb informació sobre el nombre d'hores extres realitzades en els termes que planteja la consulta (amb la identificació dels treballadors), llevat que es disposi del consentiment previ dels afectats (article 6.1 RGPD).

Malgrat això, cal analitzar si per la via de l'exercici del dret d'accés a la informació pública reconegut a la legislació de transparència (d'aplicació supletòria en aquest cas), existiria habilitació legal per trametre al comitè d'empresa dita informació, i en aquest sentit, cal tenir en compte que quan la informació pública a la qual es pretén accedir conté dades personals, cal tenir en compte els límits previstos en els articles 21, 23 i 24 de la mateixa Llei.

Així, tenint en compte que la informació retributiva dels treballadors no té la consideració dada especialment protegida (article 23 LTC), caldria aplicar l'article 24.2 LTC, segons el qual:

*"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, es 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.*
- (...)."

En fer aquesta ponderació entre els diferents drets i interessos en joc, cal tenir en compte que el destinatari de la informació és l'òrgan de representació dels treballadors, a qui la normativa específica atribueix expressament les funcions de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral i la resta de pactes i condicions que s'hagin pogut establir (art.64.7 ET).

En l'exercici d'aquestes funcions de vigilància podria ser necessari disposar d'una relació individualitzada d'hores extraordinàries realitzades pels treballadors. Això permetria a l'òrgan de representació dels treballadors comprovar la correcta assignació d'hores d'acord amb els criteris previstos en l'article 35 ET, en el conveni col·lectiu vigent o en els respectius contractes laborals. No obstant això, aquesta finalitat es pot aconseguir igualment sense necessitat de sacrificar la privacitat dels treballadors afectats.

S'ha de tenir en compte que la divulgació d'informació sobre els ingressos d'una persona física facilita l'obtenció d'un perfil econòmic de la persona afectada que li pot acabar causant perjudicis tant en l'àmbit professional, com davant d'institucions financeres, socialment etc. Si bé és cert que en aquest cas la informació retributiva només seria referida a un dels complements salarials (hores extraordinàries), el cert és que el comitè d'empresa pot disposar de la còpia bàsica del contracte i per tant, conèixer el sou i altres complements retributius pactats.

El principi de minimització de les dades (l'article 5.1.c) RGPD), exigeix que només siguin tractades les dades que siguin adequades, pertinents i limitades en relació amb la finalitat per a les quals són tractades.

Per tal de respectar aquest principi, es podria facilitar un llistat mensual amb les hores extres realitzades per cada treballador, substituint el seu nom i cognoms per un codi numèric assignat a cadascun d'ells, de tal manera que permetés veure i controlar la distribució d'aquestes hores entre el col·lectiu de treballadors agrupats per categories professionals.

Aquesta substitució del nom i cognoms per un codi no identificable, suposaria el que es coneix en termes del nou RGPD com a "seudonimització": *"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 RGPD).

A tal efecte, el codi hauria de mantenir-se en cada comunicació que s'efectués en aquest sentit al comitè d'empresa, als efectes de poder veure l'acumulació d'hores extres mensuals assignades a cadascun d'ells, però caldria que només s'utilitzés per al seguiment de la realització d'hores extres, i no per a qualsevol altra informació diferent a aquest tractament concret.

Si es tractés d'un codi d'identificació intern de cada treballador utilitzat amb caràcter general per a totes les actuacions realitzades en l'àmbit laboral del treballador, seria fàcil que el creuament de diverses dades que pogués obtenir el comitè d'empresa, fes possible la seva identificació i acabaria tenint el mateix resultat que el que pot tenir identificar els treballadors amb el seu número de DNI.

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

Efectuada la ponderació de drets i interessos en joc, es considera que l'opció de facilitar un llistat de les hores extres junt amb un codi numèric en substitució del nom i cognoms dels treballadors seria la més idònia, per tal de trobar en aquest cas el just equilibri entre el dret a la protecció de dades personals dels treballadors afectats (article 18.4 CE) i el dret d'accés a informació pública del comitè d'empresa (article 18 Llei 19/2014). Amb aquesta solució es podria satisfer el dret d'accés del comitè d'empresa sense per això menyscabar el dret a la protecció de dades personals dels treballadors. Per tant, sempre que fos possible caldria procedir d'aquesta manera.

Dit això, el cert és que no es pot descartar que, en exercici d'aquesta funció de control i vigilància en l'assignació de les hores o treballs extraordinaris, en un moment determinat acabi sent necessari disposar de la identificació d'algun treballador concret. Seria el cas, per exemple, del supòsit en què un cop comparats els diferents llistats que l'empresa hauria anat facilitant mensualment al comitè, aquest detectés determinades situacions anòmales o irregulars en relació amb l'adjudicació de les hores extraordinàries entre els diferents treballadors.

XIX

Sisè. Còpia d'escrits de sanció o amonestació lliurats als treballadors

L'article 64.4. ET preveu que el comitè d'empresa, amb la periodicitat que procedeixi en cada cas, té dret a "*c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.*"

Aquest precepte contempla una habilitació específica per a la comunicació als representants dels treballadors de totes les sancions imposades per faltes molt greus. En aquests casos, el legislador ha considerat necessari aquest accés en particular, que habilitaria la comunicació als representants dels treballadors, sense el consentiment de les persones afectades, de les sancions imposades per faltes molt greus.

Més enllà d'això, en el marc de l'acomiadament disciplinari, l'article 54 de l'ET preveu que el contracte es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador, i inclou una llista tancada de supòsits que poden considerar-se incompliments contractuals. L'article 55 de l'ET, respecte la forma i efectes de l'acomiadament disciplinari, disposa que:

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

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

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

2. (...).”

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

El Considerant 41 del RGPD, segons el qual el rang de la norma que serveixi de base per al tractament s'ha de determinar d'acord amb l'ordenament constitucional de cada Estat membre (en el cas espanyol l'article 53 CE requeriria que fos una norma amb rang de llei, com ha recordat el Tribunal Constitucional per exemple a la STC 292/2000), i a més, ha de ser clara i precisa i la seva aplicació ha de ser previsible per als seus destinataris, de conformitat amb la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea i del Tribunal Europeu de Dret Humans.

En aquest cas, en la mesura que l'habilitació es limita a aquelles sancions imposades per la comissió de faltes molt greus (art. 64.4. c) ET) i als acomiadaments disciplinaris iniciats a representants dels treballadors o membres d'un sindicat, les normes serien proporcionals a la finalitat perseguida.

Per altra banda, i atesa l'aplicació supletòria de la legislació de transparència, cal tenir en compte que l'article 23 LTC, exclou del dret d'accés les dades relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives, tret que es disposi del consentiment exprés dels afectats.

L'article 15.1 de la Llei 19/2013 estableix que l'accés a aquest tipus de dades només es pot autoritzar en cas que es compti amb el consentiment exprés de l'afectat o que estigui emparat amb una norma amb rang de llei.

En aquesta línia, el Projecte de Llei Orgànica de Protecció de Dades de Caràcter Personal, aprovat pel Consell de Ministres el 10 de novembre de 2017, i publicat al BOCG, Congreso de los Diputados Serie A Núm. 13-1 de 24 de novembre de 2017 que es troba en tramitació, regula en l'article 27 el tractament de les dades relatives a les infraccions i sancions administratives, i disposa:

1. A los efectos del artículo 86 del Reglamento (UE) 2016/679, el tratamiento de datos relativos a infracciones y sanciones administrativas, incluido el mantenimiento de registros relacionados con las mismas, exigirá:

a) Que los responsables de dichos tratamientos sean los órganos competentes para la instrucción del procedimiento sancionador, para la declaración de las infracciones o la imposición de las sanciones.

b) Que el tratamiento se limite a los datos estrictamente necesarios para la finalidad perseguida por aquél.

2. Cuando no se cumpla alguna de las condiciones previstas en el apartado anterior, los tratamientos de datos referidos a infracciones y sanciones administrativas habrán de estar autorizados por una ley, en la que se regularán, en su caso, garantías adicionales para los derechos y libertades de los afectados.”

De tot això, es pot concloure que, més enllà dels supòsits específics previstos en l'article 55 ET respecte als representants dels treballadors o als membres d'un sindicat, només seria conforme a la normativa de protecció de dades la comunicació d'aquesta informació de manera individualitzada, indicant el nom i els cognoms de la persona treballadora sancionada, i la sanció imposada en el cas d'una falta molt greu (supòsit concret previst a l'article 64.4. c) ET). En la resta de casos, la informació únicament pot ser lliurada de manera anònima.

X

Finalment, cal assenyalar que l'article 5.1. f) RGPD, recull dins els principis que ha de complir tot tractament l'obligació de que les dades personals siguin tractades de tal manera que es garanteixi una seguretat adequada, inclosa la protecció contra el tractament no autoritzat o il·lícit i contra la seva pèrdua, destrucció o danya accidental mitjançant l'aplicació de mesures de tècniques o organitzatives apropiades («integridad y confidencialidad»).

En aquesta línia, els representants dels treballadors han d'observar sigil professional de conformitat amb l'article 65.2 de l'ET:

“2. Els membres del comitè d'empresa, i el comitè en conjunt, així com, si s'escau, els experts que els assisteixin, han d'observar el deure de secret respecte a aquella informació que, en interès legítim i objectiu de l'empresa o del centre de treball, els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

3. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè no es pot utilitzar fora de l'àmbit estricte de l'empresa i per a finalitats diferents de les que van motivar-ne el lliurament.

El deure de secret subsisteix fins i tot després que expiri el seu mandat i independentment del lloc en què es trobin.”

Conclusions

La normativa de protecció de dades no impediria l'accés del comitè d'empresa a la còpia bàsica del contracte o a la comunicació al Servei Públic d'Ocupació a través de l'aplicació *contrat@* (punts primer i segon), sempre que es faci en els termes exposats en els fonaments IV i V d'aquest dictamen.

L'accés a la relació d'hores extres mensuals realitzades per treballadors (punt cinquè), hauria de facilitar-se substituint el nom i cognoms dels treballadors per un codi numèric que no permetés la identificació d'aquestes persones.

L'accés al document TC-2 mensual o Relació nominal de treballadors, (punt tercer), hauria de comptar amb el consentiment exprés dels treballadors. Això, sens perjudici que es pugui facilitar una relació amb el nom i cognoms dels treballadors pels quals l'empresa ha cotitzat.

L'accés a la relació mensual de treballadors que estan en situació d'IT per una accident laboral (punt quart), no es pot facilitar sense comptar amb el consentiment exprés dels afectats.

L'accés als escrits de sanció o amonestació als treballadors (punt sisè), no es pot facilitar sense comptar amb el consentiment exprés dels afectats, tret que es tracti de sancions per la comissió de faltes molt greus. Tot i això, sense perjudici que tant en aquest supòsit com en l'anterior, es pugui trametre la informació de manera anonimitzada.

Barcelona, 25 de juliol de 2018