

## **Informe jurídic en relació amb la consulta formulada sobre l'obligació de donar compte dels expedients disciplinaris als òrgans de representació col·lectiva**

### **Antecedents**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit en el que es demana que l'Autoritat emeti un dictamen en relació a l'abast de la previsió legal que recull l'article 118.1 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, sobre l'obligació de donar compte dels expedients disciplinaris als òrgans de representació col·lectiva.

En concret, exposa que, com a conseqüència del dictamen CNS 5/2017 emès per aquesta Autoritat en data 15 de febrer de 2017, la direcció general va adoptar uns criteris en relació amb les comunicacions als representants sindicals en matèria disciplinària, segons els quals l'article 40.1.c del TREBEP habilitaria aquestes comunicacions pel que fa a les sancions per faltes molt greus.

Tanmateix, exposa que el Síndic de Greuges de Catalunya va adreçar un escrit al Conseller del Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública en el qual, segons fa constar, es posava de manifest la conveniència de demanar un nou informe a l'Autoritat sobre l'abast de l'article 118.1 del Decret legislatiu 1/1997 esmentat, *"per determinar si aquesta habilitació legal és suficient per informar als òrgans de representació col·lectiva de la incoació, i en el seu cas, de la sanció imposades als treballadors públics degudament identificats i sense el seu consentiment exprés per la comissió de faltes greus i lleus"*.

Analitzada la consulta, que s'acompanya del document (...) anomenat, *"Nota sobre l'abast de la comunicació als òrgans de representació de personal en el marc de la tramitació d'expedients disciplinaris"*, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el següent dictamen:

### **Fonaments Jurídics**

I

(...)

II

Tal i com fa constar la consultant, aquesta Autoritat arrel de la petició efectuada per aquella direcció general, va emetre el Dictamen CNS 5/2017. En aquell cas l'escrit de consulta

exposava que *“ofereix dubtes que l’habilitació continguda a l’article 40 de l’EBEP sigui base suficient per la cessió de dades personals, nominals i específiques, de les persones sancionades disciplinàriament, si no és amb consentiment exprés del treballador titular de les dades”*. Per aquest motiu es sol·licitava que *“l’Autoritat es pronunciï respecte de si, des de la perspectiva de la protecció de dades, es podria informar els representants sindicals de la identitat del funcionari sancionat per una falta molt greu sense el seu consentiment o bé si aquesta comunicació seria contrària a la normativa de protecció de dades de caràcter personal.”*

En el dictamen CNS 5/2017 esmentat, es conclouia que atès que l’article 40.1.c) de l’EBEP habilita la comunicació als representants dels treballadors de les dades relatives als funcionaris sancionats per faltes molt greus, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades de caràcter personal no hi ha obstacle per dur a terme aquesta comunicació, indicant el nom i els cognoms de la persona sancionada i la sanció imposada.

En la nova consulta formulada, la qüestió es planteja en relació a la possible habilitació continguda en l’article 118.1 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d’octubre pel qual s’aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, *“per informar als òrgans de representació col·lectiva de la incoació i en el seu cas, de la sanció imposades a treballadors públics degudament identificats i sense el seu consentiment exprés per la comissió de faltes greus i lleus.”*

Per atendre a la nova qüestió plantejada cal tenir en consideració el que estableix el Reglament General de Protecció de Dades 2016/679, de 27 d’abril, del Parlament Europeu i del Consell (RGPD) així com la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD).

### III

Des de la perspectiva de la protecció de dades de caràcter personal, l’accés per part dels òrgans de representació de personal a la informació personal dels treballadors constitueix un tractament de dades que ha d’adequar-se al règim establert per l’RGPD.

D’acord amb l’RGPD és dada personal *qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable* (article 4.1 RGPD). Qualsevol tractament de dades personals, entès com *“operació o conjunt d’operacions realitzades sobre dades personals o conjunts de dades personals, ja sigui per procediments automatitzats o no, com la recollida, el registre, l’organització, l’estructuració, la conservació, l’adaptació o la modificació, l’extracció, la consulta, la utilització, la comunicació per transmissió, difusió o qualsevol altra forma d’habilitació d’accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció”* (art 4.2 RGPD), cal sotmetre’l als principis i garanties de l’RGPD.

Entre aquests principis que preveu l’RGPD cal tenir en consideració, en primer lloc, el principi de licitud (article 5.1.a) segons el qual les dades personals han de ser tractades de manera lícita, lleial i transparent en relació amb l’interessat. D’acord amb l’article 6 de l’RGPD el tractament només serà lícit si compleix al menys una de les condicions següents:

- “1. El tractament només és lícit si es compleix, almenys, una de les condicions següents:*
- a) L'interessat ha donat el consentiment per al tractament de les seves dades personals, per a una o diverses finalitats específiques.*
  - b) El tractament és necessari per executar un contracte en el qual l'interessat és part o bé per aplicar mesures precontractuals a petició seva.*
  - c) El tractament és necessari per complir una obligació legal aplicable al responsable del tractament.*
  - d) El tractament és necessari per protegir interessos vitals de l'interessat o d'una altra persona física.*
  - e) El tractament és necessari per complir una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics conferits al responsable del tractament.*
  - f) El tractament és necessari per satisfer interessos legítims perseguits pel responsable del tractament o per un tercer, sempre que no hi prevalguin els interessos o els drets i les llibertats fonamentals de l'interessat que requereixen la protecció de dades personals, especialment si l'interessat és un nen.*
- (...)*
- 3. La base del tractament esmentat a l'apartat 1, lletres c) i e), l'ha d'establir:*
- a) El dret de la Unió, o bé*
  - b) El dret dels estats membres al qual està subjecte el responsable del tractament.”*

La Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), en relació amb els tractaments de dades per obligació legal, interès públic o exercici de poders públics, estableix:

- 1. El tratamiento de datos personales solo 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 norma con rango de 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. Dicha norma 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 personales solo 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 una norma con rango de ley.”*

#### IV

Aquesta Autoritat ha analitzat amb anterioritat 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 en el Dictamen 5/2017, a que fa referència la consulta, però també els dictàmens CNS 70/2015, CNS 36/2015, CNS 18/2015 o CNS 2/2012 disponibles al web <http://apdcat.gencat.cat>).

En relació a l'habilitació continguda a l'article 41 de l'EBEP, que era la qüestió que s'analitzava en el dictamen 5/2017 que reproduïm a continuació, constituïria base jurídica suficient per dur a terme aquesta comunicació als representants dels treballadors, indicant el nom i els cognoms de la persona sancionada i la sanció imposada, pel que fa a les infraccions molt greus tant de personal funcionari com laboral al servei de les entitats del sector públic, així:

*“Concretament, respecte del règim disciplinari regulat al Títol VII de l'EBEP, l'article 93.1 de l'EBEP disposa que:*

*“1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.”*

*L'article 15 de l'EBEP reconeix als empleats públics una sèrie de drets, entre d'altres, a la llibertat sindical i a la negociació col·lectiva, per a l'exercici dels quals les organitzacions sindicals tenen atribuïda una funció de representació dels treballadors, i de garantia de l'exercici dels seus drets, en els termes previstos per l'EBEP (article 31 i següents EBEP).*

*Cal tenir en compte que, segons l'article 39.1 de l'EBEP, els òrgans específics de representació dels funcionaris són els delegats de personal i les juntes de personal, i com a tals són aquests òrgans els que estan legitimats per exercir una sèrie de funcions en defensa dels drets i interessos dels treballadors públics.*

*Per el compliment de les seves funcions, els òrgans de representació dels treballadors requereixen disposar de determinada informació, en els termes previstos a l'article 40 de l'EBEP.*

*Quant a la comunicació d'informació en matèria d'expedients disciplinaris, cal referir-se a l'article 41 de l'EBEP, relatiu a les garanties de la funció representativa del personal, que disposa que:*

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

*(...)*

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

*(...)”*

*Per tant, amb caràcter general, les comunicacions en matèria disciplinària es limitarien a aquells casos en què la persona afectada sigui un delegat de personal o un membre de la junta de personal.*

*No obstant això, l'article 40.1.c) conté una previsió específica per als casos de sancions per faltes molt greus:*

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

*(...)*

*c) Ser informados 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.*

*Per tant, seria conforme amb la normativa de protecció de dades la comunicació d'aquesta informació de manera individualitzada, indicant el nom i els cognoms de la persona funcionària sancionada per una falta molt greu i la sanció imposada.*

*(...)*

*Per altra banda, en la mesura que l'habilitació continguda en l'article 40.1.c) es limita a aquelles sancions imposades per la comissió de faltes molt greus, la norma seria proporcional a la finalitat perseguida.*

*Per tant, d'acord amb el que preveu el RGPD, la comunicació als representants dels treballadors de les dades relatives als funcionaris sancionats per faltes molt greus també estaria habilitada.”*

## V

A banda de la regulació prevista per l'EBEP, cal tenir en consideració el desenvolupament normatiu efectuat per la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública, en concret el Decret Legislatiu 1/1997, de de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i el diferent règim jurídic del personal funcionari i del personal laboral que aquesta norma configura.

El deures i les responsabilitats del personal sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma venen regulats als articles 108 a 121 del Decret Legislatiu 1/1997 esmentat. Pel que fa al personal laboral cal tenir en consideració que l'article 2.2 del mateix decret legislatiu preveu que aquesta norma únicament els serà d'aplicació en els casos en que es faci referència expressa a la seva aplicació.

Pel que fa al procediment disciplinari del personal funcionari l'article 118.1 estableix:

*“1. El procediment per determinar la responsabilitat disciplinària i la imposició de sancions, si escauen, s'ha d'establir per reglament, el qual ha de garantir els principis de legalitat, contradicció, audiència, presumpció d'innocència i proporcionalitat i que es doni compte dels expedients disciplinaris als òrgans de representació col·lectiva. La durada màxima de l'expedient és de sis mesos, llevat que l'Administració justifiqui una pròrroga expressa o hi hagi una conducta dilatòria de l'inculpat.(...)”*

La regulació establerta per l'RGPD determina, d'acord amb el principi de licitud, que el tractament s'ha de fonamentar, al menys, en una de les bases jurídiques previstes a l'article 6.1. Quan aquesta base jurídica sigui el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament (art 6.1.c RGPD) serà necessari que aquesta obligació vingui establerta pel dret de la Unió o el dret dels Estats membres que s'apliqui al responsable del tractament (art.6.3 RGPD). Així, l'LOPDGDD ha recollit aquesta prescripció especificant que haurà de tractar-se d'una norma amb rang de llei i que aquesta llei podrà determinar les condicions generals del tractament, la tipologia de dades objecte del tractament i les cessions que siguin procedents com a conseqüència del compliment de l'obligació legal (art. 8.1 LOPDGDD).

Si bé l'article 118.1 del Decret Legislatiu 1/2017 disposa que s'ha d'informar als òrgans de representació del personal sobre la incoació i el resultat dels expedients disciplinaris, remet al desenvolupament reglamentari la concreció del procediment per determinar la responsabilitat disciplinària i la imposició de sancions i, també, l'articulació de l'obligació de comunicació als òrgans de representació del personal que preveu.

Així, el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, preveu a l'article 56 que “s'ha de donar compte de la incoació i el resultat dels expedients disciplinaris als òrgans de representació de personal”.

A manca de concreció dels termes d'aquesta comunicació en una norma amb rang de llei, cal interpretar l'obligació de comunicació de dades prevista a l'article 118.1 a la llum dels principis de l'article 5 de l'RGPD, en concret del principi de minimització de dades (art 5.1.c RGPD) segons el qual les dades personals han de ser adequades, pertinents i limitades al necessari en relació amb la finalitat per a la qual són tractades.

Es pot considerar que la finalitat de la comunicació de la incoació i del resultat dels expedients disciplinaris als òrgans de representació col·lectiva té per objecte establir mecanismes de garantia pels treballadors, facilitant als representants dels treballadors aquella informació que els sigui necessària per al desenvolupament de les funcions que legalment tenen atribuïdes. Per a assolir aquesta finalitat, d'acord amb el principi de minimització, caldria facilitar les mínimes dades necessàries que els permetessin tenir coneixement de la incoació i del resultat dels procediments disciplinaris. Així, es podria facilitar la relació de la totalitat dels expedients disciplinaris incoats durant un determinat període de temps amb la identificació dels expedientats, el sentit de les resolucions, i amb la indicació de les tipologies de les faltes i les sancions imposades.

Cal tenir en consideració a més, que les dades relatives a la comissió d'infraccions administratives no gaudeixen d'una protecció especial en l'RGPD com succeïa amb la regulació

prevista en l'antiga LOPD, ja que l'RGPD reserva aquesta especial protecció a les dades relatives a les condemnes i infraccions penals (art. 10 RGPD).

En conseqüència, des del punt de vista de la normativa de protecció de dades, l'obligació prevista a l'article 118.1 del Decret Legislatiu 1/1997, constitueix una base legítima del tractament. Així, en aquells procediments disciplinaris que afectin al personal sotmès al seu àmbit d'aplicació, l'obligació d'informar als representats dels treballadors es podrà efectuar posant en el seu coneixement les dades que siguin estrictament necessàries sobre la incoació dels expedients disciplinaris, la identificació de les persones expedientades i el resultat del mateixos, ja siguin per faltes lleus, greus o molt greus.

D'acord amb les consideracions fetes en aquests fonaments jurídics en relació amb la consulta plantejada per la directora de Funció Pública en relació amb obligació de donar compte dels expedients disciplinaris als òrgans de representació col·lectiva, es fan les següents,

## **Conclusions**

L'obligació prevista a l'article 118.1 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, constitueix una base legítima del tractament de les dades dels empleats públics sotmesos al seu àmbit d'aplicació, consistent en la comunicació de les dades estrictament necessàries per a posar en coneixement dels òrgans de representació col·lectiva la incoació i el resultat dels expedients disciplinaris per la comissió de les infraccions previstes en aquella norma.

Barcelona, 11 de gener de 2019