

Dictamen en relació amb la consulta d'una Fundació científica sobre la petició per part del comitè d'empresa del cens laboral

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit d'una Fundació científica d'àmbit universitari (en endavant, la Fundació) sobre la sol·licitud del comitè d'empresa d'accedir al cens laboral.

La consulta explica que, arran de la disminució de les hores de crèdit horari que s'hauria produït a conseqüència de la reducció de la plantilla, el comitè d'empresa hauria sol·licitat a la Fundació el cens laboral.

Analitzada la petició, que s'acompanya de còpia del formulari del cens laboral del Departament de Treball de la Generalitat (*"Model 2.2. Delegats de personal. Cens laboral. Eleccions per a representants dels treballadors de l'empresa"*), vista la normativa vigent aplicable i l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent.

I

(...)

II

La consulta explica que la Fundació hauria comunicat al comitè d'empresa la disminució de les hores de crèdit horari per haver-se reduït la plantilla per sota de 100 persones, passant de 20 hores a 15 hores d'acord, segons la consulta, amb la interpretació de la direcció.

Segons la consulta, el comitè d'empresa hauria sol·licitat a la Fundació *"el cens laboral per tal de calcular el nombre de persones de plantilla sota els mateixos criteris de quan es calcula en el moment d'eleccions a comitè d'empresa"*.

Segons la consulta, la Fundació hauria considerat que no es pot lliurar aquest model (cens laboral) per contenir dades personals que només es poden lliurar quan és obligatori per llei, en cas de celebrar-se eleccions i no per al càlcul de plantilla.

La consulta afegeix que el comitè d'empresa disposa de còpia bàsica dels contractes amb la durada dels mateixos i les actualitzacions d'altres i baixes, de manera que, segons la consulta, el comitè d'empresa pot accedir a la informació necessària sense que sigui necessari comunicar el cens laboral.

Per tot l'exposat, la consulta pregunta si la Fundació està obligada a lliurar als representants dels treballadors aquest model (cens laboral) sense trobar-se en situació d'eleccions al Comitè d'empresa.

Situada la consulta en aquests termes, segons l'article 4.1 del Reglament (UE) 2016/679, del Parlament i del Consell Europeu, de 27 d'abril de 2016, General de Protecció de Dades (RGPD), són dades personals: *"toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); (...)*.

La consulta aporta còpia del document *“Model 2.2. Delegats de personal. Cens laboral. Eleccions per a representant dels treballadors de l’empresa”*, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Aquest formulari inclou, a més de les dades d’identificació del centre de treball, dades dels *“Treballadors fixos o que tinguin un contracte superior a 1 any (s’inclouen els treballadors fixos discontinus)”*.

Fem notar que al web del Departament de Treball de la Generalitat (<http://treball.gencat.cat>), també es troba disponible el document *“Model 3.2. Comitè d’empresa. Cens laboral. Eleccions per a representants dels treballadors a l’empresa.”*

Tenint en compte que qui sol·licita l’accés al cens laboral és el comitè d’empresa, sembla que la petició hauria de referir-se al formulari “Model 3.2”, i no al formulari “Model 2.2”, que és el que s’adjunta a la consulta.

En qualsevol cas, als efectes que interessin, ambdós formularis (Model 2.2 i Model 2.3), inclouen les mateixes dades personals: Nom i cognoms; sexe; NIF; Data de naixement; antiguitat a l’empresa (mesos); categoria professional.

El tractament de dades personals (art. 4.2 RGPD), en concret, la comunicació al comitè d’empresa de dades dels treballadors, en concret, les contingudes al cens laboral, es troba sotmès als principis i garanties de la normativa de protecció de dades personals (RGPD i LOPDGDD).

L’article 5.1.a) de l’RGPD, estableix que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l’interessat.

Per tal que el tractament, en concret, la comunicació de les dades sigui lícit cal que concorri alguna de les condicions previstes en l’article 6 RGPD, segons el qual:

“1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;

b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;

*c) el tratamiento es necesario para el **cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;***

d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;

f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño.

(...)

3.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 comunicació al comitè d'empresa de dades dels treballadors incloses al cens laboral ha de tenir una base jurídica habilitadora que permeti considerar-la lícita. En concret, caldrà analitzar si en atenció al compliment de les obligacions legals que l'ordenament jurídic exigeix al responsable del tractament (la Fundació), es pot considerar habilitada la comunicació de les dades del cens laboral al comitè d'empresa i, si és així, en quins termes (article 6.1.c) RGPD).

III

En primer lloc, cal referir-se al dret d'informació que la normativa reconeix als representants dels treballadors i, en conseqüència, a l'obligació del responsable de facilitar-los determinada informació, en relació amb les funcions de control que el marc normatiu els reconeix.

Sobre això, aquesta Autoritat ha analitzat amb anterioritat el dret d'accés dels representants dels treballadors a informació de què disposa l'empresa o l'entitat responsable, que resultaria necessària per a l'exercici de les funcions que els corresponen en els dictàmens CNS 62/2018, CNS 70/2015, CNS 36/2015, CNS 18/2015 o CNS 2/2012, entre molts d'altres, disponibles al web www.apdcat.gencat.cat).

Atès que la sol·licitud d'informació la realitza el comitè d'empresa, cal referir-se al Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET), aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que atribueix al comitè d'empresa, com a òrgan representatiu i col·legiat 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 de l'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."* Aquest mateix article afegeix 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 del mateix article 64 de l'ET, 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).

A banda del comitè d'empresa, els delegats de personal també han de poder accedir a determinada informació, si escau, per al compliment de les funcions que els atribueix la normativa, segons les previsions de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

En aquest context, en termes generals es pot considerar que, per al compliment de les seves funcions, els representants dels treballadors han de poder accedir en determinats casos a informació sobre els treballadors. En alguns casos, en atenció a la funció de

control i representació que es duu a terme i a les previsions normatives, la normativa preveu facilitar informació agregada, i en d'altres casos pot ser que el dret d'accés a informació dels representants dels treballadors comporti que aquests hagin de conèixer la identitat dels treballadors i altres dades personals d'aquests.

Ara bé, sens perjudici d'això, en el cas concret que ens ocupa les previsions normatives estudiades (ET i EBEP), que configuren i concreten el dret d'accés a informació dels representants dels treballadors relacionant-lo amb diferents supòsits (arts. 63 i 64 ET), no permeten inferir una obligació concreta per a la Fundació, com a responsable del tractament, de facilitar tota la informació personal que conté el cens laboral (Models 2.2.i 2.3, esmentats), en relació amb el conjunt dels treballadors de la Fundació, als efectes que planteja la consulta.

Per tant, d'entrada, no es pot considerar que les previsions de l'ET que configuren el dret d'informació dels representants dels treballadors sobre determinades qüestions puguin ser la base jurídica suficient per a la comunicació del cens laboral al comitè d'empresa, als efectes del que disposa l'article 6.1.c) RGPD), en el sentit de generar una obligació concreta per al responsable (la Fundació) als efectes d'haver de facilitar el dit cens laboral.

IV

En segon lloc, cal referir-se a l'obligació del responsable de facilitar informació als representants dels treballadors en el curs dels processos electorals, tenint en compte les previsions normatives referides al cens laboral, als efectes de determinar la base jurídica per a la comunicació (art. 6.1.c) RGPD).

En concret, l'article 74 de l'ET, que disposa el següent:

“1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la comunicación a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

*2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, **remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral**, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.*

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

(...)

*3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida **la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral** y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar este, la lista de electores.*

Esta se hará pública en los tablonas de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

(...).”

Vistes aquestes previsions, és clar que en el curs dels processos electorals l'empresari ha de comunicar el cens laboral al comitè d'empresa i ha de publicar la llista d'electors en els termes previstos a la normativa.

Ara bé, per la informació de què es disposa, no és aquest el context en el que es produeix la sol·licitud d'accés a la informació del cens laboral per part del comitè d'empresa.

Des de la perspectiva de la protecció de dades, cal tenir en compte que segons l'article 5.1.b) de l'RGPD, les dades personals han de ser:

“b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el artículo 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales («limitación de la finalidad»);”

No sembla que la previsió normativa que habilita la comunicació de les dades personals del cens laboral amb la finalitat de dur a terme el procés electoral, hagi de servir amb caràcter general per a donar compliment a peticions d'informació per part dels representants dels treballadors, desvinculades, com en el cas que ens ocupa, del propi procés electoral.

Amb tot això, si bé les previsions normatives que regulen el cens laboral comporten una obligació per al responsable de comunicar-lo als representants dels treballadors, i que això suposaria una base legítima per a la comunicació (art. 6.1.c) RGPD), aquesta obligació només es produiria en el decurs del procés electoral i per a una finalitat molt concreta, com és la bona marxa del propi procés.

Atès que, per la informació disponible, en el cas examinat no es dona aquesta circumstància, i tenint en compte el principi de limitació de la finalitat (art. 5.1.b) RGPD), la previsió estudiada (art. 74 ET) no pot considerar-se habilitació suficient per a la comunicació dels cens laboral al comitè d'empresa als efectes de la normativa de protecció de dades (art. 6.1.c) RGPD).

V

En tercer lloc, cal examinar si podria resultar lícita la comunicació del cens laboral al comitè d'empresa per a una finalitat desvinculada del procés electoral, com és tenir coneixement del nombre de treballadors en plantilla per poder confirmar les hores de crèdit horari que correspon als representants dels treballadors.

Pel que fa al crèdit horari que la normativa reconeix als representants dels treballadors per al desenvolupament adequat de les seves funcions representatives (art. 64 ET i art. 9 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical -LOLS-), cal referir-se a l'article 68 de l'ET, segons el qual:

“Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

(...).

e) Disponer de un **crédito de horas mensuales retribuidas** cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, **de acuerdo con la siguiente escala:**

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.”

Com es desprèn d'aquesta normativa, en funció del número de treballadors de l'empresa es determina quantes hores de crèdit tenen els representants dels treballadors.

Segons consta en els seus Estatuts (...) la Fundació és una entitat sense ànim de lucre que forma part de l'anomenat Grup Universitat de (...).

Cal tenir en compte La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTC) 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.c) d'aquesta Llei inclou en el seu àmbit d'aplicació a les universitats públiques de Catalunya i els ens que en depenen o hi estan vinculats o participats, incloses les societats mercantils, les fundacions i altres ens instrumentals. A més, l'LTC, 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) LTC).

Per tant, la Fundació es troba sotmesa al compliment de la legislació de transparència i, per tant, cal examinar aquesta normativa als efectes de determinar la possible habilitació de l'accés al cens laboral (ex. art. 6.1.c) RGPD).

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, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, 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.

Pel que fa a la informació personal continguda al cens laboral (Nom i cognoms; sexe; NIF; Data de naixement; antiguitat a l'empresa (mesos); categoria professional, segons la informació disponible), que no tindria la consideració d'especialment protegida, l'article 24 de la Llei 19/2014 disposa el següent:

"(...)

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 al cens laboral ostenta la condició de representant dels treballadors de la Fundació i que la normativa examinada li atribueix una sèrie de funcions, a les quals ens hem referit, per a l'exercici de les quals no es pot descartar que sigui necessari accedir a determinada informació de caràcter personal.

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.

Als efectes de la ponderació esmentada (art. 24.2 LTC), cal tenir especialment en compte que, com apunta la consulta, el comitè d'empresa disposa de còpia bàsica dels contractes amb la durada dels mateixos, i també de les actualitzacions de les altes i baixes.

Al respecte, cal tenir en compte el que disposa 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.

(...) "

Així mateix, segons disposa l'article 64.4 de l'ET:

"4. (...). Asimismo, 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."

Així, la Fundació ha de lliurar la còpia bàsica dels contractes subscrits, amb la finalitat que els representants dels treballadors puguin exercir les seves funcions de vigilància i control del compliment, per part de l'empresari, de la normativa laboral.

Segons la consulta, això ja permetria als representants dels treballadors tenir suficient informació sobre la reducció de la plantilla que s'hauria produït i hauria comportat la reducció del crèdit d'hores dels representants dels treballadors.

Ara bé, per tal que els representants dels treballadors puguin contrastar fefaentment si el crèdit d'hores mensuals assignat per la Fundació s'ajusta al número de treballadors real i actualitzat de la Fundació (en els termes de l'article 68 ET), el comitè d'empresa hauria de disposar, d'una banda, de la informació que ja té -la còpia bàsica dels contractes i les actualitzacions-, i d'altra banda, d'informació de contrast que permeti comprovar si, en un moment donat, la plantilla de la Fundació es correspon amb el que es desprèn de la còpia bàsica dels contractes.

En aquest sentit, facilitar un llistat numèric -fins i tot agrupat per categories- de tots els treballadors de la Fundació, sense identificar els treballadors, no permetria al comitè d'empresa contrastar o confirmar la veracitat la informació de què ja disposa legítimament (còpia bàsica dels contractes i actualitzacions).

Per contra, i als efectes de la ponderació de l'article 24.2 de l'LTC, disposar d'un llistat amb la identificació (nom i cognoms) de tots els treballadors de la Fundació, actualitzat al moment de la sol·licitud del comitè d'empresa, juntament amb la informació que el comitè ja té prèviament, sí permetria contrastar adequadament si l'assignació d'hores de crèdit al comitè d'empresa s'ajusta a les previsions de la normativa.

Dit això, no es pot obviar que facilitar al comitè d'empresa un llistat actualitzat amb el nom i cognoms de tots els treballadors de la Fundació suposa una ingerència major en el dret a la protecció de dades personals d'aquests, de la que suposaria facilitar un llistat en què es reculli, només, el total numèric de treballadors -si escau, agrupats per categories-, sense incloure la identitat d'aquests.

Ara bé, aquesta ingerència no implica, de fet, facilitar altra informació personal diferent de la que ja disposa el comitè d'empresa a través de la còpia bàsica dels contractes, informació que obligatòriament l'empresari ha de facilitar, en els termes previstos a la normativa i a la que els representants dels treballadors tenen legítim accés.

En aquest punt, a efectes il·lustratius, fem esment de la STS 111/2018, de 7 de febrer (FJ Tercer), segons la qual:

*“2. La facultad de recabar datos por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores debe limitarse según un **principio de pertinencia** y, por consiguiente, ceñirse a aquellas circunstancias personales de los trabajadores que sean necesarias para desarrollar el cometido que tienen atribuido. Parece evidente que haya de rechazarse que tal facultad abarque los datos personales en cualquier circunstancia, puesto que, de no concurrir aquella conexión con la función, sí será necesario el consentimiento expreso de los trabajadores interesados, al desaparecer la excepción del art. 11.2 c) LOPD.*

No olvidemos que, en todo caso, el derecho a la obtención de información comporta la correlativa obligación empresarial de cesión de los datos, impuesta legalmente y pormenorizada en este caso a través de los productos de la negociación colectiva. (...).”

(...)

4. Esta Sala ha considerado innecesaria la obtención de datos personales tales como teléfono o correo electrónico personal del trabajador (STS/4ª de 21 septiembre 2015

(RJ 2015, 4353) -rec. 259/2014 -); y también contraria también al ordenamiento jurídico la comunicación de datos sensibles como la aportación por la empresa de listados con los trabajadores afiliados a un determinado sindicato, sin haber solicitado permiso ni obtener autorización para hacer público dicho dato (STS/4ª de 8 abril 2014 (RJ 2014, 4346) -rec. 19/2013 -).

*Pero en este caso, **la necesidad de identificación de los trabajadores que ocupa cada uno de los puestos que en la RTP se relaciona no resulta baladí**, pues los elementos personales guardan relación con aspectos tales como la formación, titulación, y especialización, siendo también necesarios para delimitar las circunstancias de las vacantes, su cobertura, orden de prioridades, sistemas de sustitución y de promoción, etc.*

En suma, parece evidente que el cumplimiento de aquellas funciones de las representaciones sindicales justifica el acceso a tal dato y, por ello, no se produce un acceso indebido a datos personales que contravenga el derecho a la protección de tales datos.

Todo ello no impide afirmar la obligación de los sindicatos de limitar el uso estricto de los datos cedidos por la empresa a la finalidad para la que se considera legítima la cesión, pues lo contrario sí sería susceptible de constituir una lesión del derecho de los trabajadores, además del deber de sigilo que el art. 65 ET impone a los representantes legales de los trabajadores (...).”

A això cal afegir que, com ha posat de manifest aquesta Autoritat en l'Informe IAI 18/2019 (FJ V), al que ens remetem, la finalitat de l'accés i les garanties que s'ofereixen és un dels criteris de ponderació previstos per l'article 24.2 de l'LTC, que cal tenir en compte, també en el cas que ens ocupa.

Així, des de la perspectiva del principi de finalitat (art. 5.1.b) RGPD), cal tenir en compte que, segons la informació de què es disposa, la finalitat per a la qual el comitè d'empresa sol·licitaria l'accés al cens laboral (poder comprovar l'assignació del crèdit horari, el qual permet a la pràctica l'exercici de les funcions de representació dels treballadors), no és una finalitat substancialment diferent de la que fonamenta l'obligació de l'empresari de facilitar la còpia bàsica dels contractes, incloent la identitat dels treballadors.

En definitiva, que el comitè d'empresa pugui disposar de determinada informació inclosa en el cens laboral, en concret, el nom i cognoms dels treballadors, permetria, juntament amb la informació que el comitè d'empresa ja té prèviament, comprovar el nombre real i actualitzat de treballadors i, per tant, comprovar l'assignació del crèdit horari.

Des d'aquesta perspectiva, la comunicació al comitè d'empresa de la identitat dels treballadors inclosa en el cens laboral, no contravindria el principi de limitació de finalitat (art. 5.1.b) RGPD).

En conseqüència, resultaria habilitada, per aplicació de l'LTC(art. 24.2), en connexió amb l'article 6.1.c) RGPD, la comunicació de la identitat dels treballadors (nom i cognoms), i, si escau, de la dada de categoria professional, que també es troba inclosa en el cens laboral, segons la informació disponible.

Dit això, des de la perspectiva del principi de minimització (art. 5.1.c) RGPD), pel que fa a la resta de dades personals contingudes en el cens laboral, en concret: “*sexu; NIF; Data de naixement; antiguitat a l'empresa (mesos)*”, cal fer avinent que, als efectes de la ponderació esmentada (art. 24.2 LTC), la comunicació d'aquestes dades no sembla necessària per al compliment de la finalitat pretesa i, per tant, tot i que es troben incloses igualment en el cens laboral, no haurien de ser objecte de comunicació.

Per tot l'exposat, des de la perspectiva dels principis de limitació de la finalitat i de minimització (art. 5.1, apartats b) i c) RGPD), hi hauria habilitació suficient (art. 6.1.c) RGPD i LTC), per comunicar al comitè d'empresa la identitat (nom i cognoms) i, si escau, la categoria professional, no així la resta de dades identificatives dels treballadors que consten, segons la informació disponible, en el cens laboral, als efectes de poder calcular, en base al nombre de treballadors, el crèdit d'hores mensuals atribuïdes als representants dels treballadors.

D'acord amb les consideracions fetes en aquest dictamen es fan les següents,

Conclusions

Tenint en compte els principis de limitació de la finalitat i de minimització (art. 5.1, apartats b) i c) RGPD), hi ha habilitació suficient (art. 6.1.c) RGPD i LTC), per comunicar al comitè d'empresa la identitat (nom i cognoms) i, si escau, la categoria professional dels treballadors de la Fundació, que consten segons la informació disponible en el cens laboral, als efectes de poder calcular i contrastar el crèdit d'hores mensuals atribuïdes als representants dels treballadors.

Barcelona, 2 de juliol de 2019