

CNS 27/2019

**Dictamen en relación a la consulta de una Fundación científica sobre la petición por parte del comité de empresa del censo laboral**

**Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito de una Fundación científica de ámbito universitario (en adelante, la Fundación) sobre la solicitud del comité de empresa de acceder al censo laboral.**

**La consulta explica que, a raíz de la disminución de las horas de crédito horario que se hubiera producido como consecuencia de la reducción de la plantilla, el comité de empresa habría solicitado a la Fundación el censo laboral.**

**Analizada la petición, que se acompaña de copia del formulario del censo laboral del Departamento de Trabajo de la Generalitat ("Modelo 2.2. Delegados de personal. Censo laboral. Elecciones para representantes de los trabajadores de la empresa"), vista la normativa vigente aplicable y el informe de la Asesoría Jurídica, se dictamina lo siguiente.**

(...)

II

**La consulta explica que la Fundación habría comunicado al comité de empresa la disminución de las horas de crédito horario por haberse reducido la plantilla por debajo de 100 personas, pasando de 20 horas a 15 horas de acuerdo, según la consulta, con la interpretación de la dirección.**

**Según la consulta, el comité de empresa habría solicitado a la Fundación "el censo laboral para calcular el número de personas de plantilla bajo los mismos criterios de cuando se calcula en el momento de elecciones a comité de empresa" .**

**Según la consulta, la Fundación habría considerado que no se puede entregar este modelo (censo laboral) por contener datos personales que sólo se pueden entregar cuando es obligatorio por ley, en caso de celebrarse elecciones y no para el cálculo de plantilla.**

**La consulta añade que el comité de empresa dispone de copia básica de los contratos con la duración de los mismos y las actualizaciones de otras y bajas, de modo que, según la consulta, el comité de empresa puede acceder a la información necesaria sin que sea necesario comunicar el censo laboral.**

**Por todo lo expuesto, la consulta pregunta si la Fundación está obligada a entregar a los representantes de los trabajadores este modelo (censo laboral) sin encontrarse en situación de elecciones al Comité de empresa.**

**Sita la consulta en estos términos, según el artículo 4.1 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo Europeo, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos (RGPD), son datos personales: " toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); (...).**

La consulta aporta copia del documento “Modelo 2.2. Delegados de personal. Censo laboral. Elecciones para representante de los trabajadores de la empresa”, del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

Este formulario incluye, además de los datos de identificación del centro de trabajo, datos de los “Trabajadores fijos o que tengan un contrato superior a 1 año (se incluyen a los trabajadores fijos discontinuos)”.

Notemos que en la web del Departamento de Trabajo de la Generalitat (<http://treball.gencat.cat>), también se encuentra disponible el documento “Modelo 3.2. Comité de empresa. Censo laboral. Elecciones para representantes de los trabajadores en la empresa.”

Teniendo en cuenta que quien solicita el acceso al censo laboral es el comité de empresa, parece que la petición debería referirse al formulario “Modelo 3.2”, y no al formulario “Modelo 2.2”, que es lo que se adjunta a la consulta.

En cualquier caso, a efectos de su interés, ambos formularios (Modelo 2.2 y Modelo 2.3), incluyen los mismos datos personales: Nombre y apellidos; sexo; NIF; Fecha de nacimiento; antigüedad en la empresa (meses); categoría profesional.

El tratamiento de datos personales (art. 4.2 RGPD), en concreto, la comunicación al comité de empresa de datos de los trabajadores, en concreto, los contenidos en el censo laboral, se encuentra sometido a los principios y garantías de la normativa de protección de datos personales (RGPD y LOPDGDD).

El artículo 5.1.a) del RGPD, establece que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado.

Para que el tratamiento, en concreto, la comunicación de los datos sea lícito es necesario que concorra alguna de las condiciones previstas en el artículo 6 RGPD, según el cual:

“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 se parte o para la aplicación a petición del mismo 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 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,
- ob) el Derecho de los Estados miembros que sea de aplicación al responsable del tratamiento.

(...).”

La comunicación al comité de empresa de datos de los trabajadores incluidos en el censo laboral tendrá una base jurídica habilitadora que permita considerarla lícita. En concreto, habrá que analizar si en atención al cumplimiento de las obligaciones legales que el ordenamiento jurídico exige al responsable del tratamiento (la Fundación), se puede considerar habilitada la comunicación de los datos del censo laboral al comité de empresa y, si es así, en qué términos (artículo 6.1.c) RGPD).

### III

En primer lugar, debe referirse al derecho de información que la normativa reconoce a los representantes de los trabajadores y, en consecuencia, a la obligación del responsable de facilitarles determinada información, en relación con las funciones de control que el marco normativo los reconoce.

Al respecto, esta Autoridad ha analizado con anterioridad el derecho de acceso de los representantes de los trabajadores a información de que dispone la empresa o entidad responsable, que resultaría necesaria para el ejercicio de las funciones que les corresponden en los dictámenes CNS 62/2018, CNS 70/2015, CNS 36/2015, CNS 18/2015 o CNS 2/2012, entre otros muchos, disponibles en la [web www.apdcat.gencat.cat](http://www.apdcat.gencat.cat).

Dado que la solicitud de información la realiza el comité de empresa, es necesario referirse al Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que atribuye al comité de empresa, como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa (artículo 63.1 ET), determinadas funciones para cuyo ejercicio les reconoce el derecho a acceder a determinada información, que podría incluir datos personales de los trabajadores.

El artículo 64.1 del ET dispone 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." Este mismo artículo añade que se entiende por información "la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen".

A continuación los apartados 2 a 5 del mismo artículo 64 del ET contienen previsiones específicas en relación con las cuestiones o materias sobre los que los comités de empresa tienen derecho a recibir información, alguna de ellas con una periodicidad trimestral (art. 64.2 ET), otros anual (art. 64.3 ET) y otros cuando proceda (art. 64.4 y 5 ET).

Aparte del comité de empresa, los delegados de personal también deben poder acceder a determinada información, si procede, para el cumplimiento de las funciones que les atribuye la normativa, según las previsiones del Estatuto básico del empleado público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En este contexto, en términos generales puede considerarse que, para el cumplimiento de sus funciones, los representantes de los trabajadores deben poder acceder en determinados casos a información sobre los trabajadores. En algunos casos, en atención a la función d

control y representación que se lleva a cabo ya las previsiones normativas, la normativa prevé facilitar información agregada, y en otros casos puede que el derecho de acceso a información de los representantes de los trabajadores comporte que éstos deban conocer la identidad de los trabajadores y otros datos personales de éstos.

Sin embargo, sin perjuicio de ello, en el caso concreto que nos ocupa las previsiones normativas estudiadas (ET y EBEP), que configuran y concretan el derecho de acceso a información de los representantes de los trabajadores relacionándolo con diferentes supuestos (arts. 63 y 64 ET), no permiten inferir una obligación concreta para la Fundación, como responsable del tratamiento, de facilitar toda la información personal contenida en el censo laboral (Modelos 2.2.y 2.3, mencionados), en relación con el conjunto de los trabajadores de la Fundación, a los efectos que plantea la consulta.

Por tanto, de entrada, no se puede considerar que las previsiones del ET que configuran el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre determinadas cuestiones puedan ser la base jurídica suficiente para la comunicación del censo laboral al comité de empresa , a efectos de lo dispuesto en el artículo 6.1.c) RGPD), en el sentido de generar una obligación concreta para el responsable (la Fundación) a los efectos de tener que facilitar dicho censo laboral.

#### IV

En segundo lugar, debe referirse a la obligación del responsable de facilitar información a los representantes de los trabajadores en el curso de los procesos electorales, teniendo en cuenta las previsiones normativas referidas al censo laboral, a efectos de determinar la base jurídica para la comunicación (art. 6.1.c) RGPD).

En concreto, el artículo 74 del ET, que dispone lo siguiente:

“1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, 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 quienes 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 deberá facilitarle éste, la lista de electoras.

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

(...).”

Vistas estas previsiones, está claro que en el curso de los procesos electorales el empresario debe comunicar el censo laboral al comité de empresa y debe publicar la lista de electores en los términos previstos en la normativa.

Ahora bien, por la información de la que se dispone, no es éste el contexto en el que se produce la solicitud de acceso a la información del censo laboral por parte del comité de empresa.

Desde la perspectiva de la protección de datos, hay que tener en cuenta que según el artículo 5.1.b) del RGPD, los datos personales deben ser:

b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de modo 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 histórico o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales («limitación de la finalidad»);”

No parece que la previsión normativa que habilita la comunicación de los datos personales del censo laboral con el fin de llevar a cabo el proceso electoral, deba servir a todos los efectos para dar cumplimiento a peticiones de información por parte de los representantes de los trabajadores, desvinculadas, como en el caso que nos ocupa, del propio proceso electoral.

Con todo ello, si bien las previsiones normativas que regulan el censo laboral conllevan una obligación para el responsable de comunicarlo a los representantes de los trabajadores, lo que supondría una base legítima para la comunicación (art. 6.1.c) RGPD), esta obligación sólo se produciría a lo largo del proceso electoral y para una finalidad muy concreta, como es la buena marcha del propio proceso.

Dado que, por la información disponible, en el caso examinado no se da esta circunstancia, y teniendo en cuenta el principio de limitación de la finalidad (art. 5.1.b) RGPD), la previsión estudiada (art. 74 ET) no puede considerarse habilitación suficiente para la comunicación de los datos laborales al comité de empresa a efectos de la normativa de protección de datos (art. 6.1.c) RGPD).

## V

En tercer lugar, es necesario examinar si podría resultar lícita la comunicación del censo laboral al comité de empresa para una finalidad desvinculada del proceso electoral, como es tener conocimiento del número de trabajadores en plantilla para poder confirmar las horas de crédito horario que corresponde a los representantes de los trabajadores.

En cuanto al crédito horario que la normativa reconoce a los representantes de los trabajadores para el adecuado desarrollo de sus funciones representativas (art. 64 ET y art. 9 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical - LOLS-), hay que referirse al artículo 68 del ET, según el cual:

“Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, salvo 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 delegación 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.”

Como se desprende de esta normativa, en función del número de trabajadores de la empresa se determina cuántas horas de crédito tienen los representantes de los trabajadores.

Según consta en sus Estatutos (...) la Fundación es una entidad sin ánimo de lucro que forma parte del llamado Grupo Universidad de (...).

Hay que tener en cuenta La Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC) tiene por objeto, entre otros, "regular y garantizar la transparencia de la actividad pública", así como "regular y garantizar el derecho de acceso de las personas a la información y la documentación públicas" (artículo 1 de la Ley 19/2014).

El artículo 3.1.c) de esta Ley incluye en su ámbito de aplicación a las universidades públicas de Cataluña y los entes que dependen o están vinculados o participados, incluidas las sociedades mercantiles, las fundaciones y otros entes instrumentales. Además, la LTC, a efectos de la aplicación de esta Ley, califica como administración pública a los entes instrumentales del sector público a que se refiere el artículo 3.1.b) (artículo 2.f) LTC).

Por tanto, la Fundación se encuentra sometida al cumplimiento de la legislación de transparencia y, por tanto, es necesario examinar esta normativa a efectos de determinar la posible habilitación del acceso al censo laboral (ej. art. 6.1.c) RGPD).

El artículo 18 de la Ley 19/2014 establece que "las personas tienen el derecho de acceder a la información pública, a que se refiere el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona jurídica legalmente constituida" (apartado 1).

El citado artículo 2.b) define "información pública" como "la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo que establece esta ley".

En términos similares se pronuncia la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

Sin embargo, de acuerdo con el artículo 20 y siguientes de la Ley 19/2014, el derecho de acceso a la información pública puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes.

En cuanto a la información personal contenida en el censo laboral (Nombre y apellidos; sexo; NIF; Fecha de nacimiento; antigüedad en la empresa (meses); categoría profesional, según la información disponible), que no tendría la consideración de especialmente protegida, el artículo 24 de la Ley 19/2014 dispone lo siguiente:

“(…)

2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23 (datos especialmente protegidos), se podrá dar acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) El tiempo transcurrido.
  - b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan.
  - c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad.
  - d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas.
- (…)”

Asimismo, debe tenerse en cuenta que quien solicita el acceso al censo laboral ostenta la condición de representante de los trabajadores de la Fundación y que la normativa examinada le atribuye una serie de funciones, a las que nos hemos referido, para cuyo ejercicio no puede descartarse que sea necesario acceder a determinada información de carácter personal.

En base a las funciones atribuidas a los representantes de los trabajadores y siempre que la información personal objeto de comunicación sea imprescindible para llevar a cabo estas funciones, se podría considerar que, en el caso examinado, existiría interés público en la divulgación de la información que sólo solicitan a estos representantes.

A efectos de la mencionada ponderación (art. 24.2 LTC), hay que tener especialmente en cuenta que, como apunta la consulta, el comité de empresa dispone de copia básica de los contratos con la duración de los mismos, así como de las actualizaciones de las altas y bajas.

Al respecto, hay que tener en cuenta lo que dispone el artículo 8.4 del 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.

(…)“

Asimismo, según dispone el artículo 64.4 del ET:

los contratos suscritos por el comité de empresa se entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de “4. correspondiente a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.”

Así, la Fundación debe entregar la copia básica de los contratos suscritos, a fin de que los representantes de los trabajadores puedan ejercer sus funciones de vigilancia y control del cumplimiento, por parte del empresario, de la normativa laboral.

Según la consulta, esto permitiría a los representantes de los trabajadores tener suficiente información sobre la reducción de la plantilla que se habría producido y habría comportado la reducción del crédito de horas de los representantes de los trabajadores.

Ahora bien, para que los representantes de los trabajadores puedan contrastar fehacientemente si el crédito de horas mensuales asignado por la Fundación se ajusta al número de trabajadores real y actualizado de la Fundación (en los términos del artículo 68 ET), el comité de empresa debería disponer, por un lado, de la información que ya tiene -la copia básica de los contratos y las actualizaciones-, y por otro, de información de contraste que permita comprobar si, en un momento dado, la plantilla de la Fundación se corresponde con lo que se desprende de la copia básica de los contratos.

En este sentido, facilitar un listado numérico -incluso agrupado por categorías- de todos los trabajadores de la Fundación, sin identificar a los trabajadores, no permitiría al comité de empresa contrastar o confirmar la veracidad la información de la que ya dispone legítimamente (copia básica de los contratos y actualizaciones).

Por el contrario, ya efectos de la ponderación del artículo 24.2 de la LTC, disponer de un listado con la identificación (nombre y apellidos) de todos los trabajadores de la Fundación, actualizado en el momento de la solicitud del comité de empresa, junto con la información que el comité ya tiene previamente, sí permitiría contrastar adecuadamente si la asignación de horas de crédito al comité de empresa se ajusta a las previsiones de la normativa.

Dicho esto, no puede obviarse que facilitar al comité de empresa un listado actualizado con el nombre y apellidos de todos los trabajadores de la Fundación supone una injerencia mayor en el derecho a la protección de datos personales de éstos, de la que supondría facilitar un listado en el que se recoja, sólo, el total numérico de trabajadores -en su caso, agrupados por categorías-, sin incluir la identidad de éstos.

Ahora bien, esta injerencia no implica, de hecho, facilitar otra información personal distinta a la que ya dispone el comité de empresa a través de la copia básica de los contratos, información que obligatoriamente el empresario debe facilitar, en los términos previstos en la normativa ya la que los representantes de los trabajadores tienen legítimo acceso.

En este punto, a efectos ilustrativos, hacemos mención de la STS 111/2018, de 7 de febrero (FJ Tercero), según la cual:

“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 deba rechazarse que tal facultad abarque las 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 las datos, impuesta legalmente y detallada 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 contraría 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 dicha fecha (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 produzca 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 las 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 TE impone a los representantes legales de los trabajadores (...).”

A esto hay que añadir que, como ha puesto de manifiesto esta Autoridad en el Informe IAI 18/2019 (FJ V), a lo que nos remitimos, la finalidad del acceso y las garantías que se ofrecen es uno de los criterios de ponderación previstos por el artículo 24.2 de la LTC, a tener en cuenta, también en el caso que nos ocupa.

Así, desde la perspectiva del principio de finalidad (art. 5.1.b) RGPD), hay que tener en cuenta que, según la información de que se dispone, la finalidad para la que el comité de empresa solicitaría el acceso al censo laboral (poder comprobar la asignación del crédito horario, el cual permite en la práctica el ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores), no es una finalidad sustancialmente distinta a la que fundamenta la obligación del empresario de facilitar la copia básica de los contratos, incluyendo la información personal de los trabajadores.

En definitiva, que el comité de empresa pueda disponer de determinada información incluida en el censo laboral, en concreto, el nombre y apellidos de los trabajadores, permitiría, junto con la información que el comité de empresa ya tiene previamente, comprobar el número real y actualizado de trabajadores y, por tanto, comprobar la asignación del crédito horario.

Desde esta perspectiva, la comunicación al comité de empresa de la identidad de los trabajadores incluida en el censo laboral, no contravendría el principio de limitación de finalidad (art. 5.1.b) RGPD).

En consecuencia, resultaría habilitada, por aplicación de la LTC(art. 24.2), en conexión con el artículo 6.1.c) RGPD, la comunicación de la identidad de los trabajadores (nombre y apellidos), y, en su caso, de la dato de categoría profesional, que también se encuentra incluido en el censo laboral, según la información disponible.

Dicho esto, desde la perspectiva del principio de minimización (art. 5.1.c) RGPD), en lo que respecta al resto de datos personales contenidos en el censo laboral, en concreto: “sexo; NIF; Fecha de nacimiento; antigüedad en la empresa (meses)”, cabe señalar que, a efectos de la mencionada ponderación (art. 24.2 LTC), la comunicación de estos datos no parece necesaria para el cumplimiento de la finalidad pretendida y, por tanto, todo y que se encuentran incluidas igualmente en el censo laboral, no deberían ser objeto de comunicación.

Por todo lo expuesto, desde la perspectiva de los principios de limitación de la finalidad y de minimización (art. 5.1, apartados b) y c) RGPD), habría habilitación suficiente (art. 6.1.c) RGPD y LTC), para comunicar al comité de empresa la identidad (nombre y apellidos) y, en su caso, la categoría profesional, no así el resto de datos identificativos de los trabajadores que constan, según la información disponible, en el censo laboral, a efectos de poder calcular, en base al número de trabajadores, el crédito de horas mensuales atribuidas a los representantes de los trabajadores.

De acuerdo con las consideraciones hechas en este dictamen se hacen las siguientes,

#### Conclusiones

Teniendo en cuenta los principios de limitación de la finalidad y de minimización (art. 5.1, apartados b) y c) RGPD), existe habilitación suficiente (art. 6.1.c) RGPD y LTC), para comunicar al comité de empresa la identidad (nombre y apellidos) y, en su caso, la categoría profesional de los trabajadores de la Fundación, que constan según la información disponible en el censo laboral, a efectos de poder calcular y contrastar el crédito de horas mensuales atribuidas a los representantes de los trabajadores.

Barcelona, 2 de julio de 2019

Traducción Automática