

CONSELLERIA DE SANITAT

INSTRUCCIÓ: .../2024

NATURALESIA DE LA INSTRUCCIÓ: administrativa (GAD)

ÒRGAN DEL QUAL EMANA: Direcció General de Personal.

DATA: la de la signatura.

ASSUMPTE: Accés de les organitzacions sindicals a llistats generalitzats amb inclusió de dades personals de les treballadores i treballadors.

DESTINATARIS: Departaments de Salut i centres sense adscripció departamental.

ANTECEDENTS

De forma reiterada, als diferents centres de gestió es reben peticions dels òrgans de representació dels treballadors o de les seccions sindicals en què, se sol·licita l'accés generalitzat a la informació de la plantilla amb inclusió de dades personals sense consentiment previ dels afectats. En aquest context, l'Administració, com a responsable del tractament de les dades, ha d'examinar els interessos en joc per no desvirtuar l'exercici de, almenys, el dret a la llibertat sindical de les organitzacions sindicals (art. 28.1 CE) i el dret dels treballadors a la protecció de dades personals (art. 18.1 i 18.4 CE), com a protecció dels drets i llibertats del personal de la Conselleria de Sanitat reconeguts pel Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 de abril del 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (RGPD).

En aquest sentit, l'article 40 del RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), pel que fa a les Juntes de Personal, estableix, entre d'altres, les funcions i les garanties següents: rebre informació sobre la política de personal, l'evolució de les retribucions, l'evolució probable de l'ocupació i vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació.

Per la seva banda, el RGPD, a l'article 5, disposa que les dades personals seran recollides amb fins determinats, explícits i legítims; així com adequats, pertinents i limitats al que és necessari en relació amb els fins per als quals són tractats. Afegeix, a l'article 6, que el tractament de dades personals només serà lícit si es donen una sèrie de circumstàncies entre les quals es troben el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament o la satisfacció d'interessos legítims perseguits pel responsable del tractament o per un tercer. En absència de totes dues, s'hauria de demanar el consentiment de la persona interessada que haurà de complir amb les exigències regulades als articles 4.11 i 7 del RGPD.

A més, a l'article 24, estableix que l'Administració, com a responsable del tractament, aplicarà mesures tècniques i organitzatives apropiades a fi de garantir i

poder demostrar que el tractament és conforme amb aquest Reglament, així com mitjançant l'establiment de polítiques de protecció de dades en desenvolupament de la seua responsabilitat proactiva en matèria de protecció de dades (art. 24.2 RGPD).

Per tant, qualsevol tractament de dades personals requereix una base de licitud, bé siga l'obligació legal o l'interès públic, bé el consentiment. Així mateix, llevat que la norma ja haja ponderat els interessos en joc, es requeriria una ponderació entre el dret a la protecció de dades i altres drets fonamentals. Per a la realització de la ponderació esmentada, es prendran en consideració els criteris següents: la justificació per les sol·licitants de la seua petició en l'exercici d'un dret, el menor perjudici dels drets dels afectats i afectades i la major garantia dels seus drets en cas que les dades contingudes al document puguen afectar la seua intimitat o la seua seguretat.

En conseqüència, convé discernir si la petició massiva d'informació amb inclusió de dades de tota la plantilla està emparada en aquests supòsits de licitud recollits a l'art 6 RGPD. En aquest sentit, la jurisprudència (ATC 29/2008 de 28 de gener i STS 427/2021 de 9 de febrer) aprecia que les funcions i garanties que el TREBEP i la LOLS atorguen als representants sindicals, no constitueix un supòsit genèric i universal d'exempció del consentiment previ dels interessats que justifique la cessió massiva de dades personals de la totalitat de la plantilla sense que, prèviament, s'argumente la necessitat o rellevància d'aquestes dades per a l'exercici de les tasques sindicals. En el mateix sentit es pronuncia l'Agència Espanyola de Protecció de Dades als informes 91, 196 i 384 de 2010.

Així, resulta obvi que, per donar satisfacció al dret dels òrgans de representació i seccions sindicals a rebre informació sobre la política de personal, l'evolució de les retribucions, l'evolució probable de l'ocupació no es requereix la inclusió de cap dada personal a la informació, ja que és un dret d'informació genèric i desvinculat de la identitat dels ocupants de les places. En canvi, si la funció de les organitzacions sindicals a preservar és la de vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, sí que es precisaria l'accés a la informació personalitzada, en la mesura en què es poden veure afectats drets laborals individuals subjectes a protecció legal i a la tutela judicial. Ara bé, com hem dit, són circumstàncies individuals que requereixen la identificació del treballador o treballadora, però en cap cas justifiquen la cessió massiva de dades identificatives de la resta de la plantilla.

A la vista d'allò exposat, amb la finalitat de compatibilitzar l'exercici del dret d'accés a la informació de les organitzacions sindicals i el dret a la protecció de dades personals dels treballadores i treballadores, es fa necessari establir determinats instruments legals de protecció de dades personals que, al mateix temps, no suposen una restricció desproporcionada i injustificada de la capacitat dels representants sindicals per dur a terme la seua acció sindical. D'aquesta manera, en determinats supòsits no es facilitarà

Instrucció:10/2024/06/03

el accés si es tracta de dades especialment protegides i, en d'altres, es procedirà a la dissociació o l'anonimització de les dades identificatives del personal si s'associen a dades que no poden ser considerades com merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'òrgan.

Així, en compliment del principi de responsabilitat activa de l'Administració en matèria de protecció de dades i des del respecte del dret dels representants legals dels treballadors i treballadores i de les organitzacions sindicals a l'accés a la informació necessària pel desenvolupament de la seua acció sindical a l'àmbit de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat, per la Direcció General de Personal, en exercici de les competències atribuïdes per l'article 17 del Decret 135/2023, de 10 d'agost, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria de Sanitat, es dicten les següents Instruccions:

Primera.- Objecte i àmbit d'aplicació

Aquestes instruccions tenen per objecte delimitar l'accés generalitzat de les juntes de personal i de les seccions sindicals representatives a la informació amb inclusió de dades personals dels treballadors i les treballadores en l'exercici de les seves atribucions. Els titulars del dret d'accés a la informació són les persones delegades de Juntes de Personal i Seccions Sindicals, tenint en consideració que el seu dret d'accés es limita a la informació relativa al personal inclòs en el seu àmbit de representació.

Són aplicables, únicament, a aquells supòsits més freqüents en què se sol·licite informació de caràcter laboral que implique la cessió massiva i indiscriminada de dades personals, entenent-se per massiva no només la quantitat de dades de diferent naturalesa, sinó també el nombre de treballadors afectats.

S'adrecen als centres de gestió de personal estatutari i funcionari de gestió sanitària dependents de la Conselleria de Sanitat.

Segona.- Excepcions

Quan la petició d'accés a la informació per part de les organitzacions sindicals vaja referida a un supòsit concret, l'anonimització o dissociació de les dades identificatives dels treballadors i les treballadores podrà quedar exceptuada; sempre que s'acredite, específicament, la necessitat d'accés a totes i cadascuna de les dades esmentades en l'exercici de la funció de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació.

Davant de qualsevol altra petició que requereisca la cessió de dades personals dels treballadors i treballadores i no estiga recollida específicament en aquestes instruccions,

es procedirà d'acord amb l'article 15.3 de la LTAIBG i amb el que disposa l'article. 5 del RGPD.

Tercera.- Consideracions generals

L'article 4 del RGPD defineix les dades personals com tota informació sobre una persona física identificada o identificable. Es considera persona física identificable tota persona la identitat de la qual es puga determinar, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com ara un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social de la persona esmentada.

Amb caràcter general, queda prohibit el tractament de dades personals que revelen l'origen ètnic o racial, les opinions polítiques, les conviccions religioses o filosòfiques, o l'afiliació sindical, i el tractament de dades genètiques, dades biomètriques dirigides a identificar de manera unívoca una persona física, dades relatives a la salut o dades relatives a la vida sexual o l'orientació sexual d'una persona física (Art. 9 RGPD). Així mateix, queda prohibida la cessió de dades personals que també puguen afectar la intimitat personal i familiar o la seva seguretat com ara el domicili, telèfon, correu electrònic personal, estat civil, víctimes de violència de gènere, etc.

Quarta.- Plantilla orgànica o RPT amb identificació dels ocupants dels llocs

Atenent a la recomanació del Criteri Interpretatiu CI/001/2015 del CTBG i de l'AEPD, es considera que la RPT o la plantilla amb identificació de la persona ocupant del lloc són dades merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'òrgan i, en conseqüència, es facilitarà semestralment aquesta als òrgans de representació i a les seccions sindicals representatives, incloent-hi la informació següent segons es tracte d'un o altre supòsit. Si es tracta de la plantilla orgànica: modalitat assistencial, centre de gestió, cognoms i nom, denominació del lloc i especialitat si escau. En canvi, per a la RPT: la denominació del lloc, el grup de classificació professional, el cos o escala, si escau, al fet que estiguen adscrits, el sistema de provisió i les retribucions complementàries.

Cinquena.- Llistats d'ocupació de llocs

Atès que el llistat d'ocupació conté dades personals que no es poden considerar merament identificatives i en aplicació de l'article 15.4 de la LTAIBG, trimestralment es facilitaran d'ofici a la Junta de Personal i a les Seccions Sindicals de les organitzacions sindicals amb representació a la mateixa, els llistats d'ocupació de la totalitat de la plantilla anonimitzats generats per l'aplicació CIRO (llistats/llocs/ocupació actual sindicats). Els llistats inclouran les dades següents: centre de gestió, categoria

professional, centre de treball, número de lloc, denominació del lloc, número d'identificació personal, data d'alta, situació administrativa, relació jurídica, tipus d'ocupació i en els supòsits de reserva, el número d'identificació personal de la treballadora o treballador titular de la reserva”.

Sisena.- Llistats de contractació

Amb caràcter general no es facilitaran els llistats de contractació, atès que les funcions de control dels òrgans de representació unitària o sindical sobre el compliment de les normes vigents en matèria d'ocupació estan suficientment garantides amb la informació disponible a la pàgina web de la Conselleria de Sanitat i en les còpies bàsiques dels nomenaments realitzats al Departament de Salut el mes anterior.

No obstant això, amb l'acord previ explícit dels òrgans de representació convenientment notificat a les direccions dels departaments o centres, es poden substituir les còpies bàsiques pels llistats de contractació mensuals en els que constarà la mateixa informació continguda a les còpies bàsiques; és a dir: centre de gestió, denominació del lloc, número de lloc, nom i cognoms, data d'alta, data de la baixa, centre de treball i, si escau, especialitat. Aquest dret d'opció tindrà la consideració d'alternatiu i exclouent; és a dir, que l'exercici d'una opció implicaria la renúncia a l'altra.

Setena.- Llistats d'afiliació amb descompte en nòmina de la quota sindical

L'art. 9.1 del Reglament General de Protecció de Dades prohibeix el tractament de dades personals que revele l'afiliació sindical, encara que amb el consentiment previ de la persona afiliada i dins de les activitats legítimes del sindicat, aquest pot comunicar a l'empresa la dada d'afiliació a efectes, i només a aquests efectes, de descompte de la quota. Per tant, es poden facilitar a les organitzacions sindicals els llistats de la seua afiliació que ha satisfet la quota sindical mitjançant el descompte en nòmina; però només les dades estrictament necessàries que permeten la verificació del pagament: centre de gestió, organització sindical, NIF, cognoms i nom, import de la quota, categoria professional.

Vuitena.- Llistats d'absentisme

Entenent que la informació continguda als llistats d'absentisme inclou dades de caràcter personal objecte d'especial protecció, en cap cas se cediran llistats nominals dels treballadors o treballadores i els motius de l'absentisme. En aquest supòsit només es facilitarà la informació proporcionada per CIRO al resum (rhlestab): centre de gestió, període temporal i per a cada grup professional el motiu de l'absentisme, els dies i el número de personal afectat.

Novena.- Censos electorals

La petició d'accés a la informació continguda al cens electoral és lícita en el moment en què el tractament és necessari per complir una obligació legal aplicable al responsable del tractament, segons el que preveu l'article 6 del RGPD. Així, el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a l'article 43, preveu aquest supòsit, però queda limitat a les organitzacions sindicals amb capacitat per promoure eleccions i només en el moment de la promoció.

Un cop constituïdes les meses electorals, el cens electoral és públic als centres de treball adscrits a la unitat electoral, per la qual cosa no hi ha objecció perquè pugui ser facilitat a les organitzacions sindicals acreditades davant la Mesa Coordinadora.

Desena.- Seguretat de la cessió de dades personals

Quan es produisca una cessió d'informació amb inclusió de dades personals als titulars del dret d'accés, sempre es farà en format PDF i signat digitalment per l'encarregat de l'Administració per al tractament de les dades.

Els sol·licitants, com a responsables del tractament en el desenvolupament de la seua acció representativa, hauran de complir les mesures de seguretat aplicables (art. 24 i 25 RGPD; art. 28 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals) i, en particular, en cas que es produisca una bretxa de seguretat que afecte els tractaments de dades de caràcter personal realitzats en l'exercici de les seues funcions, hauran de complir amb els requisits relatius a la notificació de fallides de seguretat a l'autoritat de control i, depenent del seu abast, als afectats. En qualsevol cas, ho han de comunicar de manera immediata a l'empresa on exerceixen les seues funcions. A més, el cessionari emplenarà la declaració responsable que s'adjunta com a annex.

Onzena.- Eficàcia

Aquesta instrucció produirà efectes des de la data de la signatura.

València, data de signatura

DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL

ANNEX

DECLARACIÓ RESPONSABLE RELATIVA AL COMPLIMENT DE LES OBLIGACIONS EN MATÈRIA DE PROTECCIÓ DE DADES

Objecte: (descripció de la petició)

D./D^a..... amb DNI núm. En qualitat de Presidenta o President i en representació de la Junta de Personal o Comitè d'Empresa o, si és el cas, en qualitat de Delegat o Delegada Sindical i en representació de la Secció Sindical de l'organització sindical,

Declara sota la seua responsabilitat que:

1. Donarà a les dades que li foren cedits el tractament únic i exclusiu per a les finalitats que expressament s'hagen establert en la sol·licitud d'accés a la informació.
2. Respectarà la legislació vigent en matèria de protecció de dades.
3. Guardarà la deguda confidencialitat de les dades.
4. Garantirà la custòdia i la integritat de les dades, protegint-les enfront de qualsevol manipulació no autoritzada.
5. S'abstindrà de realitzar qualsevol tractament de les dades que supose la re-identificació dels treballadors i treballadores, excepte en els supòsits previstos en la instrucció segona.
6. Comunicarà qualsevol incidència que pose en risc el dret a la protecció de dades.

I per deixar-ne constància i faça efecte davant el Departament de Salut/
Centre, signe la present declaració.

En _____, a ____ de _____ de _____

Signat