



Estatal

Sector AGE

1ª Hacienda y Admones. Públicas
Reg. Aux. de la Secretaría de
Estado de Administraciones
Públicas
ENTRADA
Nº Reg: 000002149e1602791398
Fecha: 20/10/2016 09:34:55

Dirección General Función Pública
C/ María de Molina, 50
28071 Madrid

Madrid, a 20 de octubre de 2016

Desde la FeSP-UGT, una vez analizado el Informe de la Agencia Española de Protección de Datos (N/REF.: 146225/2016) sobre los artículos 3 y 9.3 del III Convenio Único para el personal laboral de la AGE, llegamos a la siguiente conclusión:

- ✓ De llevarse a cabo la recomendación de dicha Agencia, consistente en solicitar al personal laboral de manera individualizada consentimiento para que los órganos de representación puedan tener acceso y conocer las RPT'S y los listados de ocupación supondría, de facto, el vaciamiento del ejercicio de la Libertad y Acción Sindical, en su vertiente de los derechos a información, consulta y negociación colectiva.

Conclusión que se deduce de las siguientes argumentaciones:

- La fundamentación del Informe es incompleta, pues analiza la cuestión exclusivamente desde la perspectiva de la Ley 19/2013 de Transparencia y Buen Gobierno, sin tener en cuenta el resto de legislación concurrente (EBEP, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica de Protección de Datos).
- Los derechos fundamentales no son absolutos y cuando dos de ellos entran en conflicto (protección de datos/libertad sindical), es menester efectuar juicio de proporcionalidad, en un intento por encontrar un equilibrio.
- Las representaciones de los trabajadores (como la CIVEA y las Subcomisiones) necesitan manejar, una relación de datos de los trabajadores para distintas finalidades y poder cumplir de la forma más conveniente los objetivos y competencias que las normas nos asignan.
- Los datos contenidos en las RPTS y listados de ocupación resultan imprescindibles para el correcto cumplimiento de varias funciones en el seno de los distintos departamentos y organismos (dimensión laboral del organismo, existencia y posible cobertura de vacantes, necesidades de personal, distribución del personal, procesos de promoción y provisión, etc.).
- Son actos administrativos ordenados, mediante los que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella, que debe ser objeto de negociación en el ámbito correspondiente, no teniendo una difusión general.
- No se trata de un acceso meramente informativo y divulgativo desde la perspectiva de la transparencia, al que se refiere la Ley 19/2013, sino un acceso para ofrecer criterios y planteamientos mediante el derecho a la negociación y participación previsto en el EBEP, en la adecuada y correcta ordenación de los recursos humanos.

- La publicidad de dichos instrumentos organizativos encuentran cobertura legal en el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cuando después de definirlos establece que *"Dichos instrumentos serán públicos"*.
- Una publicidad que aparece intrínsecamente conectada a la obligada negociación de las RPT'S y documentos complementarios, conforme al artículo 37.2 letra a) 2º párrafo del propio EBEP, como establece el TS en diversas Sentencias (por todas la de 2/12/2010).
- No cabe olvidar el deber de secreto a observar por los representantes de los trabajadores respecto a todos los datos e informaciones que pudieran ser tratados en el desempeño de sus funciones, tanto en su consideración de responsables o intervinientes en un tratamiento de datos personales (art. 10 LOPD), como en su calidad de representantes de los trabajadores (arts. 8.3 LOLS, 65.2 ET y 41.3 EBEP).

Conforme a lo expuesto, y a modo de conclusión, consideramos:

- ✓ Que lo regulado en el artículo 9.3 del III Convenio Único de la AGE, está exento de la previsión contenida en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013.
- ✓ Que difícilmente se puede negociar sobre una materia que no puede ser conocida con carácter previo por las partes legitimadas para ello.
- ✓ Que la Administración General del Estado no está incumpliendo el marco normativo relativo a la protección de datos de carácter personal y, por tanto, debe hacer caso omiso (no aplicar) a la interpretación de la Agencia de Protección, por innecesaria y excesiva.

Por todo lo cual, solicitamos el cumplimiento del III Convenio Único en su correspondiente articulado y que se proceda a la entrega de los Listados de Ocupación a las Subcomisiones.

Un cordial saludo.



Carlos Javier Álvarez Andújar
Secretario Federal Sector AGE



Estatal

Sector AGE

1ª Hacienda y Admones. Públicas
Reg. Aux. de la Secretaría de
Estado de Administraciones
Públicas
ENTRADA
Nº Res: 000002149e1802781361
Fecha: 20/10/2016 09:32:05

CIVEA
C/ María de Molina, 50
28071 Madrid

Madrid, a 20 de octubre de 2016

Desde la FeSP-UGT, una vez analizado el Informe de la Agencia Española de Protección de Datos (N/REF.: 146225/2016) sobre los artículos 3 y 9.3 del III Convenio Único para el personal laboral de la AGE, llegamos a la siguiente conclusión:

- ✓ De llevarse a cabo la recomendación de dicha Agencia, consistente en solicitar al personal laboral de manera individualizada consentimiento para que los órganos de representación puedan tener acceso y conocer las RPT'S y los listados de ocupación supondría, de facto, el vaciamiento del ejercicio de la Libertad y Acción Sindical, en su vertiente de los derechos a información, consulta y negociación colectiva.

Conclusión que se deduce de las siguientes argumentaciones:

- La fundamentación del Informe es incompleta, pues analiza la cuestión exclusivamente desde la perspectiva de la Ley 19/2013 de Transparencia y Buen Gobierno, sin tener en cuenta el resto de legislación concurrente (EBEP, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica de Protección de Datos).
- Los derechos fundamentales no son absolutos y cuando dos de ellos entran en conflicto (protección de datos/libertad sindical), es menester efectuar juicio de proporcionalidad, en un intento por encontrar un equilibrio.
- Las representaciones de los trabajadores (como la CIVEA y las Subcomisiones) necesitan manejar, una relación de datos de los trabajadores para distintas finalidades y poder cumplir de la forma más conveniente los objetivos y competencias que las normas nos asignan.
- Los datos contenidos en las RPTS y listados de ocupación resultan imprescindibles para el correcto cumplimiento de varias funciones en el seno de los distintos departamentos y organismos (dimensión laboral del organismo, existencia y posible cobertura de vacantes, necesidades de personal, distribución del personal, procesos de promoción y provisión, etc.).
- Son actos administrativos ordenados, mediante los que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella, que debe ser objeto de negociación en el ámbito correspondiente, no teniendo una difusión general.
- No se trata de un acceso meramente informativo y divulgativo desde la perspectiva de la transparencia, al que se refiere la Ley 19/2013, sino un acceso para ofrecer criterios y planteamientos mediante el derecho a la negociación y participación previsto en el EBEP, en la adecuada y correcta ordenación de los recursos humanos.



Estatal

Sector AGE

- La publicidad de dichos instrumentos organizativos encuentran cobertura legal en el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cuando después de definirlos establece que *"Dichos instrumentos serán públicos"*.
- Una publicidad que aparece intrínsecamente conectada a la obligada negociación de las RPT'S y documentos complementarios, conforme al artículo 37.2 letra a) 2º párrafo del propio EBEP, como establece el TS en diversas Sentencias (por todas la de 2/12/2010).
- No cabe olvidar el deber de secreto a observar por los representantes de los trabajadores respecto a todos los datos e informaciones que pudieran ser tratados en el desempeño de sus funciones, tanto en su consideración de responsables o intervinientes en un tratamiento de datos personales (art. 10 LOPD), como en su calidad de representantes de los trabajadores (arts. 8.3 LOLS, 65.2 ET y 41.3 EBEP).

Conforme a lo expuesto, y a modo de conclusión, consideramos:

- ✓ Que lo regulado en el artículo 9.3 del III Convenio Único de la AGE, está exento de la previsión contenida en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013.
- ✓ Que difícilmente se puede negociar sobre una materia que no puede ser conocida con carácter previo por las partes legitimadas para ello.
- ✓ Que la Administración General del Estado no está incumpliendo el marco normativo relativo a la protección de datos de carácter personal y, por tanto, debe hacer caso omiso (no aplicar) a la interpretación de la Agencia de Protección, por innecesaria y excesiva.

Por todo lo cual, solicitamos el cumplimiento del III Convenio Único en su correspondiente articulado y que se proceda a la entrega de los Listados de Ocupación a las Subcomisiones.

Un cordial saludo.



Pilar Alcazar Leganés

Portavoz UGT-CIVEA