

19.17 Circular Informativa

ACLARIMENT A LA “NOTA SOBRE L’ABAST DE LA COMUNICACIÓ ALS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL EN EL MARC DE LA TRAMITACIÓ D’EXPEDIENTS DISCIPLINARIS”, DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA DE 19-04-2017

La Direcció General de Funció Pública a la vista del Dictamen 5/2017 de l’Autoritat Catalana de Protecció de Dades (en endavant APDCAT) ha emès una “Nota sobre l’abast de la comunicació als òrgans de representació de personal en el marc de la tramitació d’expedients disciplinaris”.

La conclusió del dictamen de l’APDCAT, de 15 de febrer de 2017, en relació a la consulta que li havia estat formulada sobre si es podia informar els representants sindicals de sancions disciplinàries d’un determinat funcionari, era la següent:

Conclusió. *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** (el subratllat és nostre), 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 cognoms de la persona sancionada i la sanció imposada.*

En la Nota de la Direcció General es fa referència al personal laboral, extrapolant les conclusions de l’APDCAT que només fan referència al personal funcionari, i a la regulació del VI Conveni col·lectiu únic d’àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, que no inclou en el seu àmbit d’aplicació a les Empreses Públiques i Consorcis vinculats amb l’SCS.

Així doncs, cal tenir en compte per a l’aplicació de les orientacions que es desprenen de la Nota de Funció Pública arran del Dictamen de l’APDCAT, que el conveni d’aplicació al personal del sector públic de la salut concertat amb l’SCS és el **1r. Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d’aguts, centres d’atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut**, amb una regulació pròpia del règim disciplinari, en concret els seus articles 61 que regula la graduació de les faltes (lleus, menys greus, greus i molt greus) i 63 que regula el procediment sancionador:

Article 63. Procediment sancionador.

63.1 *Les sancions es comunicaran a l’interessat/da per escrit i de les **greus**, se’n donarà coneixement al comitè d’empresa o delegat de personal.*

63.2 *Per la imposició de sancions per falta **molt greu** s’instruirà expedient sumari.*

L’expedient s’iniciarà trametent al/la treballador/a un plec de càrrecs en què s’exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. **Tot seguit s’enviarà al comitè d’empresa o delegats de personal** que, com el/la treballador/a afectat/da, disposarà de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la direcció, el que consideri convenient per a l’aclariment dels fets.

.....
*La sanció es comunicarà per escrit al treballador/a i tot seguit es **traslladarà al comitè d'empresa o als delegats de personal.***

La regulació del conveni sectorial de la sanitat concertada, pel que fa a les faltes molt greus troba empara en l'article 64.4.c) de l'Estatut dels Treballadors que estableix que en compliment de les seves funcions, els òrgans de representació dels treballadors requereixen disposar de determinada informació, en particular:

*Art. 64. 4. c). Ser informat per totes les sancions imposades per faltes **molt greus.***

Res diu el conveni sobre la informació a les seccions sindicals del sindicat al qual, en el seu cas, pertany el treballador. Per aquesta qüestió ens hem de referenciar a l'article 10.3, 3r. de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical que estableix que els delegats sindicals LOLS (que són els que tenen presència en els òrgans unitaris de representació) han de ser escoltats amb caràcter general en els acomiadaments o sancions als afiliats al seu sindicat. Si es desconeix l'afiliació sindical del treballador l'empresa no ha de donar aquest tràmit d'audiència al seu sindicat per ser escoltat amb caràcter previ a la imposició de la sanció o l'acomiadament.

En resum tenint en compte la graduació de les faltes del nostre conveni col·lectiu i el que estableix el seu procediment sancionador que només regula la instrucció d'un procediment sumari per a les faltes molt greus i a la vista de la Nota de la Direcció General de Funció Pública, la comunicació al comitè d'empresa o delegats de personal de les sancions hauria de ser la següent:

- **Faltes lleus i menys greus:** no s'ha d'efectuar cap mena de comunicació.
- **Faltes greus:** s'ha de donar coneixement a la representació unitària però amb les dades d'identificació del treballador dissociades, és a dir, només del nombre de sancions imposades en un determinat període i dels tipus d'infraccions comeses.
- **Faltes molt greus:** el nostre conveni no vulnera la legislació de protecció de dades personals i es pot seguir notificant a la RLT, i si es té coneixement al sindicat al qual pertany el treballador, tant el plec de càrrecs com la sanció definitivament imposada.

En aquesta circular no hem abordat la problemàtica especial que deriva de les garanties dels membres dels òrgans unitaris de representació i dels delgats LOLS que gaudeixen d'un tràmit d'audiència previ, ells com a interessats i també els comitès d'empresa o restants delegats de personal, amb l'obertura d'un expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus (art. 68. a) ET).

Barcelona, 12 de maig de 2017.