

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un Ajuntament pel que fa a la publicació de determinades dades personals al tauler d'anuncis.

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, un escrit de l'alcaldeessa d'un Ajuntament, en el qual es sol·licita el parer de l'Autoritat en relació amb la publicació de determinades dades personals dels membres de la policia local al tauler d'anuncis de les dependències policials i la seva adequació a la normativa en protecció de dades de caràcter personal.

Analitzada la consulta, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent:

I

(...)

II

L'Ajuntament manifesta, en el seu escrit de consulta, que els representants del Sindicat de Funcionaris de Policia (SFP) varen sol·licitar que s'informés a la totalitat dels agents del còmput total i individual d'hores extres realitzades, mitjançant la seva publicació al tauler d'anuncis o a la intranet per tal que aquesta informació estigués a l'abast de tots els membres que componen la policia.

Aquesta petició fou denegada en considerar l'Ajuntament que, d'acord amb els principis i obligacions de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD), era necessari comptar amb el consentiment de les persones afectades, així com que la publicació, de fer-se en la intranet, permetria l'accés a les dades personals a qualsevol persona treballadora del consistori i no només als membres del cos policial.

Posteriorment, l'Intendent en Cap de la policia local va sol·licitar a l'Ajuntament si era possible penjar al tauler de les dependències de la policia el llistat periòdic (setmanal, quinzenal o mensual) de les hores extres realitzades i compensades i el còmput anual mitjançant, no el nom i cognoms, sinó el número d'agent (TIP).

Davant d'aquesta petició, l'Ajuntament planteja, en el seu escrit, si és possible penjar al tauler una llista per número d'agent (TIP) amb el còmput parcial i total d'hores extres realitzades i d'hores extres destinades a compensació. El motiu pel qual se sol·licita aquesta publicació sembla respondre a la possibilitat de que els mateixos agents puguin controlar la correcta adjudicació de les hores extres, atès que el criteri fixat és donar prioritat a aquells agents que menys hores hagin realitzat.

III

D'entrada, escau recordar que la LOPD defineix en el seu article 3.a) les dades de caràcter personal com "qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables".

En aquest sentit, el Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD (en endavant, RLOPD) concreta, en el seu article 5.1.f), que s'entén per dada personal "qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus que concerneix persones físiques identificades o identificables", considerant com a persona identificable "qualsevol persona la identitat de la qual es pugui determinar, directament o indirectament, mitjançant qualsevol informació referida a la seva identitat física, fisiològica, psíquica, econòmica, cultural o social", sempre que aquesta identificació no requereixi "terminis o activitats desproporcionats" (article 5.1.o).

Així doncs, totes aquelles dades dels empleats públics, en aquest cas dels policies locals, siguin de tipus identificatiu, laboral o econòmic, entre d'altres, de què disposa l'Ajuntament, que identifiquen i es refereixen directament a treballadors (com el nom i els cognoms) o bé permeten la seva identificació (com, en aquest cas, el TIP), així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix la LOPD. És a dir, les informacions que es volen publicar en aquest cas (TIP i còmput d'hores extraordinàries) són dades de caràcter personal.

IV

La normativa en protecció de dades personals considera cessió o comunicació de dades "qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat" (article 3.i) LOPD)". Per tant, qualsevol publicació d'informació de caràcter personal –ja sigui a Internet, a la intranet o al taulell-, en la mesura que comporta la difusió o exposició pública de dades personals que resten a l'abast de terceres persones diferents als seus titulars, constitueix una cessió de dades personals i, com a tal, li serà d'aplicació el règim general previst en l'article 11 de la LOPD.

Aquest article 11, apartat 1, disposa que "les dades de caràcter personal objecte de tractament només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de fins directament relacionats amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el previ consentiment de l'interessat". No obstant això, l'apartat 2 preveu excepcions a aquesta regla general que fa necessari el consentiment per poder comunicar les dades, entre d'altres, l'existència d'una llei o norma amb rang de llei que legitimi la comunicació o cessió (lletra a).

Per tant, d'acord amb aquest precepte, per a què l'Ajuntament pugui publicar determinades dades personals dels agents de policia local, i a manca de consentiment dels afectats, caldrà comptar amb una llei o norma amb rang de llei que l'habiliti.

Atès que, en aquest cas, es tracta d'informació personal d'empleats públics (dades identificatives i dades laborals dels membres de la policia local), convé tenir en compte la normativa vigent sobre el personal al servei de les administracions públiques i, en concret, de les entitats locals de Catalunya.

Principalment, s'haurà de tenir en compte allò que disposa la Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP), que s'aplica a tot el personal funcionari al servei de les administracions públiques, en aquest cas, al servei de l'administració local (article 2.1), així com les previsions del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública –també aplicable a l'administració local (article 2.2.c)-, i del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals.

V

De l'anàlisi de la normativa esmentada es desprèn, en primer lloc, l'existència d'una previsió que empara la comunicació o cessió d'informació que afecta els treballadors cap als seus representants sindicals, que deriva de les facultats que aquests tenen atribuïdes per llei. Així, l'article 40 de l'EBEP regula les funcions i/o els drets de la Junta de Personal i dels Delegats de Personal com a representants dels empleats públics. Entre d'altres funcions, preveu que aquests òrgans de representació han de tenir coneixement i ser escoltats en l'establiment de la jornada laboral i l'horari de treball (com ara, les hores extraordinàries), així com en el règim de vacances i permisos (apartat 1.d), i que han de vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i exercir, si escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents (apartat 1.e).

És el propi EBEP, per tant, qui reconeix un dret d'informació a les organitzacions sindicals que formen part dels òrgans de representació sindicals i que participen de les Meses de negociació, vinculat per això sempre a l'exercici de les seves funcions assignades de control i vigilància. Aquesta previsió legal habilitaria a l'Ajuntament per cedir o comunicar determinades dades personals dels seus treballadors, però, inclús en aquest cas, cal tenir en compte que aquesta funció de vigilància i control, des de la perspectiva de la protecció de dades personals, podria entendre's correctament complerta sense necessitat de cedir una informació massiva (principi de qualitat de les dades, article 4 de la LOPD). Només en el cas que un treballador en concret hagués plantejat la corresponent queixa davant el sindicat, seria possible cedir les dades concretes de la seva persona. En la resta de supòsits, semblaria que la funció de control podria quedar plenament satisfeta mitjançant la cessió de la informació degudament dissociada.

No obstant aquestes consideracions, cal fer avinent però que, en aquest cas, la sol·licitud feta pels representants del Sindicat de Funcionaris de Policia a l'Ajuntament no fa referència a una comunicació de dades personals dels treballadors als seus representants per a l'exercici de les funcions de control i vigilància que l'EBEP els reconeix (com bé s'apunta en l'escrit de consulta). En aquest cas, els representants sindicals sol·liciten a l'Ajuntament la publicació, i per tant la difusió, d'informació personal, possibilitant que qualsevol persona hi pugui tenir accés lliurement. Aquesta comunicació de dades plantejada pels representants sindicals no trobaria cabuda en l'article 40 de l'EBEP, per tractar-se d'un supòsit diferent a l'examinat.

VI

Continuant amb l'anàlisi de la normativa esmentada, també es desprèn l'existència de determinades informacions personals que, en la mesura que han de ser públiques, poden ser de coneixement general, i per tant, també de la resta de membres de la policia local o del personal de les dependències policials.

Aquest és el cas de la informació que es desprèn del procés de selecció i nomenament dels funcionaris públics, atès que aquest procediment es troba subjecte, entre d'altres, al principi de publicitat.

Respecte la provisió de llocs de treball del personal funcionari, l'article 78 de l'EBEP disposa que cal proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats, entre d'altres, en el principi de publicitat. En el mateix sentit, el Decret 1/1997 (article 64) i el Decret 214/1990 (articles 76 i 82) preveuen la publicitat de les convocatòries i nomenaments en el Diari

Oficial de la Generalitat de Catalunya i en el Butlletí Oficial de la Província que correspongui.

Per tant, la pròpia normativa preveu donar publicitat als candidats seleccionats que seran nomenats com a funcionaris, qüestió que és aplicable als treballadors d'una administració local -en aquest cas, als policies locals-, amb les particularitats que pugui establir la normativa.

Consegüentment, amb caràcter general, un cop realitzat el procediment de selecció, les dades identificatives com el nom i els cognoms i el lloc de treball que s'ocupa (per exemple, escala d'administració especial, subescala de serveis especials, grup C2), seran dades de coneixement públic i general.

Així mateix, tenint en compte que les provisions de llocs de treball també tenen caràcter públic i es realitzen de conformitat amb el que disposin les relacions de llocs de treball de les administracions públiques, també per mitjà d'aquestes pot ser possible conèixer determinada informació personal associada a un lloc de treball.

Les relacions de llocs de treball són les llistes ordenades de tots els llocs de funcionaris, personal laboral i personal eventual existents a les administracions públiques. En aquest sentit, l'article 283 del Decret legislatiu 2/2003 disposa, d'una banda, que els ens locals han de crear-les d'acord amb el que estableix la legislació bàsica de l'Estat i de desenvolupament de la Generalitat i, d'altra banda, que aquestes es publicaran en el BOP i en el DOGC.

D'acord amb l'article 74 de l'EBEP, així com amb l'article 25 del Decret 214/1990, les relacions de lloc de treball de les administracions públiques comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries, i, alhora, estableixen que les relacions de lloc de treball es faran públiques.

Així doncs, aquestes dades poden arribar a ser conegudes per qualsevol persona, i per tant, també per la resta de membres de la policia local, atès que els diaris i butlletins oficials constitueixen, des de la perspectiva de la protecció de dades, fonts accessibles al públic (article 3 j) LOPD). Tot i així, cal tenir en compte que el contingut de les relacions de lloc de treball d'una administració, en aquest cas, local, es refereix a la naturalesa del lloc de treball i donen informació sobre conceptes retributius, siguin bàsics o complementaris, si escau, associada als llocs de treball, i no així sobre les persones en concret que l'ocupen en cada moment. Per tant, la normativa no reconeix expressament el dret d'accés a aquesta informació identificant el funcionari que ocupa un lloc de treball concret.

Ara bé, convé tenir en compte que de la publicitat d'aquestes informacions pot ser possible deduir algunes característiques essencials de la plaça convocada i assignada a una persona concreta –com ara, el nivell i el grup al qual pertany o, fins i tot, el complement específic-, informació que pot permetre conèixer, consegüentment, alguns conceptes retributius dels treballadors, com ara, les retribucions bàsiques i el complement de destinació (previstes en les lleis de pressupostos) o el complement específic (si s'ha previst aquesta informació en la convocatòria de provisió de llocs de treball).

No obstant tot això, cal tenir en compte que aquestes previsions legals fan referència a donar publicitat a una informació personal relacionada amb un lloc de treball que difereix a la que en aquest cas es pretén difondre en les dependències policials, que està relacionada amb el còmput d'hores extraordinàries realitzades. Per tant, si bé no hi ha cap impediment per publicar les dades personals a què s'ha fet referència, resultants del procés de selecció i nomenament dels policies locals o que consten en la relació de llocs de treball, atès que és

la pròpia normativa la que exigeix que siguin públiques, no existiria en aquests preceptes, per contra, habilitació legal per publicar la informació referent a les hores extraordinàries realitzades o pendents de compensació per part dels policies.

Per tant, podem concloure que el moment en què un funcionari –en aquest cas, policia local- accedeix a una plaça concreta, es podrà conèixer amb caràcter general determinada informació que va associada a aquella plaça que s'ha concedit al treballador municipal en concret (és a dir, es podrà accedir a aquelles dades que, d'acord amb la normativa examinada, són públiques), però no així al còmput d'hores extraordinàries realitzades i/o pendents de compensació, tal i com se sol·licita en aquest cas, en no trobar-se habilitació legal (lleï o norma amb rang de lleï) que legitimi aquest accés per part d'un tercer diferent al titular d'aquestes dades (article 11.2.a) de la LOPD).

VII

A manca d'una lleï o norma amb rang de lleï que habiliti la comunicació d'aquestes dades personals, en principi, la seva publicació només seria possible en aquest cas si es comptés amb el consentiment dels policies locals afectats (article 11.1 de la LOPD).

Ara bé, si tenim en compte el principi de qualitat de les dades (article 4 de la LOPD), segons el qual *“les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut”*, així com la finalitat per la qual se sol·licita publicar aquesta informació –que es concreta en el control d'una correcta adjudicació de les hores extraordinàries entre els agents de la policia local-, no semblaria necessari que, per satisfer la finalitat perseguida, calgués publicar aquesta informació de manera identificada.

Per tant, des de la perspectiva de la protecció de dades, la publicació de la informació personal dels agents sense comptar amb el seu consentiment (ni lleï habilitant) seria possible si es realitzés de manera dissociada, seguint el procediment definit a l'article 3.f) de la LOPD, és a dir, sense que en cap cas es pogués arribar a identificar a les persones afectades (article 11.6 de la LOPD) i, per tant, la informació no pogués ser coneguda per la resta del personal de les dependències policials.

En aquest cas la utilització del número TIP dels policies locals com a mecanisme de dissociació no es pot considerar suficient, atès que es tracta d'un codi numèric que fàcilment pot ser conegut per la resta dels treballadors de les dependències policials i que, per tant, permetria la identificació de les persones afectades per la publicació del còmput d'hores extraordinàries realitzades i/o pendents de compensació.

Així mateix, tampoc pot considerar-se adequat l'ús d'identificadors com ara, el DNI o el número corresponent a la Seguretat Social, atès que, més enllà del fet que aquestes dades podrien ser fàcilment recognoscibles per tercers, el seu ús com a mecanisme de dissociació està pensat principalment per permetre que els seus titulars puguin reconèixer la informació que s'ha publicat d'ells mateixos quan aquesta publicació es fa de manera anonimitzada. En aquest cas, cada agent de policia ja coneix el seu còmput personal d'hores extraordinàries realitzades i/o pendents de compensació i el que interessa conèixer és el còmput de la resta d'agents.

L'opció més adequada en aquest cas comportaria la publicació d'un llistat (setmanal, quinzenal o mensual) únicament amb les hores extraordinàries realitzades i/o pendents de compensació junt amb un codi numèric assignat aleatòriament a cada policia local. Aquest codi hauria de mantenir-se en cada publicació per permetre que tant els agents com els

seus representants legals i, fins i tot el propi Ajuntament, puguin controlar les hores extraordinàries assignades i detectar, de produir-se, possibles irregularitats.

D'acord amb les consideracions fetes fins ara en relació amb la consulta plantejada, es fan les següents,

Conclusions

La informació objecte de la consulta, referent al número TIP i al còmput d'hores extraordinàries realitzades i/o pendents de compensació, quan es vincula a una persona física, té consideració de dades de caràcter personal i, per tant, estan protegides per la normativa en matèria de protecció de dades personals.

La publicació d'aquestes dades per part de l'Ajuntament al tauler de les dependències policials constitueix, des del punt de vista de la protecció de dades personals, una cessió i s'ha de realitzar conforme al règim de comunicacions que expressament disposa la LOPD en el seu article 11.

En la mesura que l'ordenament jurídic vigent no preveu la publicitat del còmput d'hores extraordinàries realitzades i/o pendents de compensació d'un treballador en concret, la difusió d'aquesta informació per part de l'Ajuntament només serà possible si es compta amb el consentiment dels afectats o bé si es realitza de manera dissociada.