

**Informe en relació amb la consulta plantejada pel portaveu d'un grup municipal d'un Ajuntament sobre la publicació de la relació valorada de llocs de treball de l'ajuntament al blog del seu grup municipal**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit emès pel portaveu d'un grup municipal de l'Ajuntament sobre la publicació al blog del seu grup municipal de la relació valorada de llocs de treball del dit ajuntament per a l'any 2014 sense fer constar el nom dels funcionaris.

S'adjunta a l'escrit de consulta la dita relació valorada de llocs de treball que seria objecte de publicació.

Analitzada la petició i la documentació que l'acompanya, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent:

**I**

(...)

**II**

El portaveu d'un grup municipal d'un ajuntament manifesta, en el seu escrit de consulta, que, com a documentació integrant de l'expedient del pressupost general de la corporació per a l'any 2014, se'ls ha lliurat la relació valorada de llocs de treball del dit ajuntament, en què, si bé no consta el nom dels funcionaris, sí consta el càrrec i les diferents retribucions assignades als llocs de treball.

Dit això, planteja a aquesta Autoritat si pot publicar íntegrament la dita relació valorada de llocs de treball en el blog informatiu del seu grup municipal.

A aquesta qüestió ens referim en els apartats següents d'aquest informe.

**III**

Atès que en l'escrit de consulta el regidor fa esment a la difusió del document "relació valorada de llocs de treball" del seu ajuntament, del què aporta còpia (annex 1), es considera necessari fer referència, d'entrada, a les previsions de la legislació en matèria de funció pública en relació amb la "relació de llocs de treball" de les administracions públiques.

L'article 74 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), regulat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, es refereix a la "relació de llocs de treball" (RLT) en els següents termes:

*"Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprenguin, 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. Aquests instruments són públics."*

L'article 29 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 (en endavant, DL 1/1997), que s'aplica al personal al servei de les corporacions locals situades en el territori de Catalunya, en els termes que estableix la legislació sobre funció pública local (article 2.2.c) i disposició addicional tretzena), disposa que:

*“La relació de llocs de treball és pública i ha d'incloure tots els llocs de funcionaris, laborals i eventuais existents en l'Administració de la Generalitat. El contingut de les relacions de llocs de treball ha de ser almenys el següent:*

*a) La denominació i les característiques essencials dels llocs.*

*b) Els requisits essencials per ocupar-los.*

*c) El complement de destinació i, si s'escau, l'específic, si són llocs de personal funcionari.*

*d) El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral.*

*e) La forma de provisió dels llocs i, per als casos determinats per l'article 50, els sistemes d'accés.*

*f) Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió.”*

D'aquests preceptes es desprenen dos aspectes que, als efectes que interessen en el present informe, cal fer-hi referència a continuació. En concret: el fet que a la RLT no han de constar les dades identificatives dels treballadors que ocupen un determinat lloc de treball, així com que la RLT és pública.

#### IV

Com s'ha vist, la legislació aplicable estableix que la RLT és l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball d'una determinada organització, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball.

En aquest sentit, la mateixa llei estableix quines informacions han de constar obligatòriament en una RLT (articles 74 EBEP i 29 DL 1/1997). Dins del “contingut mínim” que ha de figurar en la RLT pot comprovar-se que no consten les dades identificatives de la persona treballadora que ocupa un determinat lloc de treball. És a dir, a la RLT no s'identifica directament la persona física concreta que ocupa un determinat lloc, atès que, com s'ha dit, la RLT és el resultat de l'estructuració dels recursos humans d'una entitat.

Ara bé, tot i que el contingut de la RLT no inclogui, estrictament, dades personals que permetin la identificació directa d'una persona física (com ara, el nom i cognoms del treballador o el seu número de DNI), és possible que el dit contingut permeti identificar-la de manera indirecta amb certa facilitat.

L'article 3.a) de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) defineix les dades personals com “*qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables*”.

Segons l'article 5.1.o) del Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel que s'aprova el Reglament de la LOPD (RLOPD), és “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. Aquest mateix article afegeix que una persona física no es considera identificable si la dita identificació requereix terminis o activitats desproporcionats.”*

Per tant, cal tenir present que sempre que una informació permeti identificar directament una persona física o bé, com seria aquest cas, indirectament, sense que aquesta identificació impliqui esforços desproporcionats, la informació quedarà protegida per la LOPD.

Això però no pressuposa que la informació continguda en la RLT no pugui ser coneguda, sinó que el seu tractament, entès com *“les operacions i els procediments tècnics, de caràcter automatitzat o no, que permetin recollir, gravar, conservar, elaborar, modificar, bloquejar i cancel·lar, així com les cessions de dades que derivin de comunicacions, consultes, interconnexions i transferències”* (article 3.c) LOPD), haurà de respectar els principis i garanties establerts a la LOPD.

En aquest sentit, cal tenir en compte que la difusió d'informació a través d'Internet –en aquest cas, a través d'un blog-, quan aquesta inclou dades de caràcter personal i s'adreça a una pluralitat indeterminada de destinataris, constitueix, des del punt de vista de la protecció de dades, una cessió (article 3.i) LOPD) i, com a tal, ha de realitzar-se d'acord amb el règim previst, amb caràcter general, per a les comunicacions de dades personals en l'article 11 de la LOPD.

Aquest precepte exigeix, per tal de poder comunicar dades personals a un tercer diferent de l'interessat, comptar amb el seu consentiment (apartat 1) o, en el seu defecte, amb la concurrència d'alguna de les excepcions previstes en el seu apartat 2, entre d'altres, l'existència d'una llei o norma amb rang de llei que l'habiliti (lletra a)) o que es tracti de dades recollides de fonts accessibles al públic (lletra b)).

Cal tenir present, en aquest punt, que la legislació aplicable (EBEP i DL 1/1997) estableix expressament que la RLT és pública.

En aquest sentit, el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril (TRLMRLC), estableix que la RLT dels ens locals *“s'ha de publicar íntegrament al Butlletí Oficial de la Província (BOP) i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC)”* (article 283.4), els quals l'han de formar *“d'acord amb el que estableix la legislació bàsica de l'Estat i de desenvolupament de la Generalitat”* (article 283.2).

Des del punt de vista de la protecció de dades personals, el fet que una o més normes amb rang de llei estableixin la publicació de la RLT, en aquest cas, en els diaris i butlletins oficials -per tant, en una font accessible al públic (article 3.j) LOPD)- permet que la informació que s'hi conté pugui ser tractada, i si fos el cas comunicada, sense consentiment dels afectats (articles 6.2 i 11.2 LOPD).

Tenint en compte aquestes previsions, podria entendre's que, en el present cas, el portaveu del grup municipal que efectua la consulta podria fer ús de la RLT que li ha estat facilitada pel seu Ajuntament en exercici de les seves funcions com a regidor, amb independència del fet que dit consistori hagi o no publicat la RLT en el butlletí oficial de què es tracti, així com que aquest ús podria comprendre donar-ne difusió en el blog del seu grup municipal, en tractar-se d'una informació que ha de ser de coneixement públic.

Ara bé, per tal de poder arribar a aquesta conclusió cal assegurar que el contingut de la RLT que es pretén publicar en el blog del grup municipal tingui només el contingut propi de la RLT.

A aquest aspecte ens referim en l'apartat següent d'aquest informe.

## V

La RLT “valorada” que acompanya a la consulta (annex 1) i que seria objecte de difusió al blog del grup municipal té el següent contingut:

- Treballador/Departament (Administració General)
- Càrrec (Secretari-Interventor; Tècnic Mig RRHH; Administratiu; Vacant Administratiu; Auxiliar Administratiu; Vacant Agent Notificador; Vigilant; Auxiliar Jutjat).
- Retribucions bàsiques
- Triennis
- Complement Destí
- Complement Específic
- Productivitat
- Complement
- Total

Pel que fa a les dades “Treballador/Departament” i “Càrrec” cal entendre que són informacions que s'ajusten al que es preveu com a “contingut mínim” en els articles 74 de l'EBEP i 29 del DL 1/1997, citats, a l'apartat III d'aquest informe.

Per tant, la seva inclusió en la RLT “valorada” que seria publicada en el blog no resultaria problemàtic des de la perspectiva de la protecció de dades, en atenció al règim previst a l'article 11 de la LOPD, citat, i atès que, en definitiva, és informació que hauria de constar a la RLT de l'ajuntament.

Pel que fa a les dades “Retribucions bàsiques”, “Triennis”, “Complement Destí”, “Complement Específic” i “Productivitat” que consten en la RLT “valorada”, cal fer les consideracions següents.

Tal i com ha posat de manifest aquesta Autoritat en anteriors ocasions (entre d'altres, en els dictàmens 27/2009, 14/2012, 7/2013 o 50/2013, disponibles al web [www.apd.cat](http://www.apd.cat)), hi ha determinades informacions de tipus econòmic relacionades amb un lloc de treball concret que poden ser de coneixement general.

D'acord amb l'article 22 de l'EBEP els diferents tipus de retribucions que perceben els treballadors públics es classifiquen en retribucions bàsiques (sou i triennis) i complementàries.

Pel que fa a les “retribucions bàsiques” (sou i triennis), l'import d'aquestes retribucions s'estableixen per a cada grup o categoria en les successives lleis de pressupostos, i s'apliquen a tot el personal al servei de les administracions públiques, incloses les entitats locals en concret. En concret, per a l'any 2014 s'han establert en la Llei 22/2013, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2014.

L'article 20.1.c) d'aquesta llei preveu que les disposicions incloses en matèria de retribucions del personal s'apliquen al personal al servei de les corporacions locals i organismes que en depenen, i l'apartat 5 especifica la quantitat a percebre com a retribucions bàsiques (sou i triennis) en funció del grup al qual pertanyen.

La RLT que es pretén publicar i que s'ha adjuntat a la consulta es refereix per una banda a “Retribucions bàsiques” i per una altra als “Triennis”. Tal com hem exposat aquesta denominació dels conceptes retributius seria incorrecta, perquè els triennis

formen part de les retribucions bàsiques. En qualsevol cas, sembla que cal entendre que quan la RLT que s'examina es refereix a "Retribucions bàsiques" sembla que s'estaria referint al sou.

La RLT no ha d'incloure necessàriament el sou de cada lloc de treball. Ara bé la RLT dóna informació sobre el grup i categoria d'una plaça concreta. I a partir d'aquesta informació, posada en relació amb l'import del sou establert a la llei de pressupostos publicada en el diari oficial corresponent es pot conèixer fàcilment l'import del sou (que correspon a una plaça concreta).

Així, el "sou" és una retribució bàsica (article 102.a) DL 1/1997) que es refereix a una plaça concreta, de la qual es dóna informació a la RLT (grup i categoria). Per tant, la seva inclusió en la RLT "valorada" no resultaria problemàtica des de la perspectiva de la protecció de dades, ni tampoc la seva difusió al blog del grup municipal.

Pel que fa a la informació relativa als "Triennis", cal assenyalar que la seva inclusió en la RLT "valorada" i, per tant, la seva possible difusió al blog del grup municipal, només seria conforme amb la normativa de protecció de dades (article 11 LOPD) si la dita informació retributiva es refereix exclusivament a la quantitat establerta en la llei de pressupostos per al grup de què es tracta. Aquesta informació, com hem dit és accessible per a qualsevol ciutadà en haver estat publicada en un diari oficial.

Ara bé, la quantitat concreta a percebre en concepte de "triennis" per cada treballador públic no va associada al lloc de treball sinó que dependrà de l'antiguitat que tingui cadascun dels treballadors concrets que ocupin els diferents llocs de treball. Per això la quantia concreta percebuda per cada treballador per aquest concepte no forma part de la RLT, ni es preveu la seva publicació en cap altre norma. La mateixa consideració pot fer-se respecte a les pagues extraordinàries, que segons l'article 102.c) del DL 1/1997 tenen l'import d'una mensualitat més els triennis.

Per tant, si les dades "Triennis" incloses en la RLT "valorada" fossin informacions retributives associades a una persona física i no al lloc de treball, la seva difusió al blog del grup municipal podria contravenir la normativa de protecció de dades personals.

Pel que fa a les retribucions complementàries, d'acord amb els articles 102 i 103 del DL 1/1997, així com amb l'article 160.3 del Decret 214/1990, tindrien aquesta condició el complement de destinació, el complement específic i el complement de productivitat, així com les gratificacions per serveis extraordinaris.

L'article 29 del DL 1/1997 estableix que el "complement de destinació" i, si s'escau, "l'específic" formen part de la informació mínima que han d'incloure les RLT.

Pel que fa, en concret, al "complement de destinació", cal fer avinent, a més, que es tracta d'un concepte retributiu que també es podria conèixer si es posa en relació el nivell de cada lloc de treball que apareix a la RLT amb les quanties establertes per a cada nivell a les successives lleis pressupostos.

Pel que fa, en concret, al "complement específic", cal assenyalar que el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990), preveu expressament que *"aquest complement ha de figurar en la relació de llocs de treball"* (article 169).

Per tant, tampoc hi hauria impediments perquè la informació relativa al "Complement Dest" i "Complement Específic" constés en la RLT "valorada" i fos objecte de difusió al blog del grup municipal.

Pel que fa a la dada “Productivitat” de la RLT “valorada”, cal tenir en compte que les previsions de la normativa estudiada relacionada amb les retribucions complementàries (DL 1/1997 i Decret 214/1990) preveuen que la quantia global destinada a l’assignació d’aquest complement consti en els pressupostos.

Pel que fa a les quantitats concretes que percep cada funcionari per aquest concepte, la dita normativa estableix que aquestes seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris, en aquest cas, de la corporació, com dels representants sindicals (articles 103.1.c) DL 1/1997 i 172 Decret 214/1990).

Per tant, la normativa ha previst específicament en el cas del “complement de productivitat”, que aquest complement hagi de ser conegut per la resta de treballadors i pels representants sindicals, de manera directament vinculada a cada treballador públic. És a dir, poden conèixer les quantitats que percep cada treballador per aquest concepte. Ara bé, més enllà d’aquestes comunicacions, no es preveu que les quantitats que percep cada treballador com a “complement de productivitat” hagin de ser de coneixement general, ni que hagin de constar com a “contingut mínim” en la RLT. Per tant, tampoc podrien ser objecte de difusió al blog del grup municipal.

A l’esmentada RLT “valorada” també s’incorpora un altre concepte retributiu “Complement” respecte el qual no és clar quina informació podria contenir i, per tant, no es pot establir amb certesa si aquesta informació pot considerar-se part del “contingut mínim” de la RLT i, conseqüentment, si podria ser objecte de difusió al blog del grup municipal.

En qualsevol cas, segons l’article 22.3 de l’EBEP, són retribucions complementàries *“les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l’acompliment, rendiment o resultats assolits pel funcionari.”*

I tal i com s’ha dit, de conformitat amb l’article 74 de l’EBEP, les retribucions complementàries han de formar part del “contingut mínim” de les RLT que cal publicar.

Per tant, en el cas que el concepte “Complement” sigui una retribució complementària associada a un lloc de treball de l’ajuntament i no a una persona física, aquesta retribució hauria de formar part de la informació mínima que ha de contenir la RLT. Sent així, la seva inclusió a la RLT “valorada” no plantejaria problemes des del punt de vista de la protecció de dades i es podria difondre al blog del grup municipal.

Pel que fa a la dada “Total” de la RLT “valorada”, cal fer avinent que la possibilitat de difusió d’aquesta quantia dependrà de la informació econòmica que compregui.

Així, podria considerar-se conforme amb la LOPD, si aquest concepte “Total” estigués format per les dades corresponents al sou i les retribucions complementàries que necessàriament han de constar a la RLT perquè van associades a un lloc de treball i no a la persona concreta que l’ocupa (per exemple, el “complement de destinació” i el “complement específic” o, fins i tot, el “complement” si aquest, tractant-se d’una retribució complementària, no es vincula amb la persona que ocupa un determinat lloc de treball). En canvi, no podria formar-ne part la quantia percebuda en concepte de triennis, atès que com hem dit aquest concepte retributiu no va associat al lloc de treball.

## VI

Dit això, escau recordar que, com qualsevol altre tractament de dades, caldrà adequar la difusió de la RLT “valorada” a través d’Internet –en aquest cas, a través del blog d’un grup municipal- al principi de qualitat de les dades (article 4 LOPD).

Pel que ara ens interessa, cal tenir present que l’aplicació d’aquest principi, en la seva vessant de proporcionalitat, comporta d’entrada que la informació ha de ser exacta. I això implica no només l’exactitud en el moment en què es dugui a terme la publicació, sinó també durant tot el període en què romangui exposada al públic. En aquest sentit, es recomana acompanyar la publicació amb la data d’actualització de la informació. Cal evitar que la difusió d’informació incorrecta en la RLT “valorada” comporti situacions que generin confusions que puguin perjudicar als treballadors de l’ajuntament.

Per altra banda, convé referenciar clarament l’exercici al qual es refereixen les retribucions, com també la resta d’aclariments necessaris per a una correcta comprensió de la informació publicada (per exemple, que la quantia que es publica com a trienni correspon només a l’import de cadascun dels triennis, i que la quantia efectivament percebuda per aquest concepte depèn de l’antiguitat del treballador que ocupi cada lloc de treball).

D’altra banda, convé vetllar perquè la difusió de la informació sigui limitada temporalment al període de temps necessari per a assolir la finalitat que en justifica la publicació.

En relació amb aquests i altres aspectes aplicables a la difusió de dades personals, ens remetem a les previsions de la Recomanació 1/2008, de l’Agència Catalana de Protecció de dades, sobre la difusió d’informació que contingui dades de caràcter personal a través d’internet (disponible al web [www.apd.cat](http://www.apd.cat)).

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

### **Conclusions**

La difusió d’informació de caràcter personal a través d’Internet constitueix una cessió de dades i, com a tal, requereix comptar amb el consentiment previ dels afectats o, en el seu defecte, amb habilitació legal (article 11 LOPD).

La publicació de la RLT “valorada” en el blog d’un grup municipal no plantejaria inconvenients des del punt de vista de la protecció de dades, en la mesura en què la informació que s’hi conté pugui considerar-se pròpia del “contingut mínim” de la RLT previst en la normativa de funció pública.

Poden ser objecte de publicació tant el sou base com els complements associats a cada lloc de treball, però no els complements associats a un treballador concret. Això seria aplicable també als conceptes retributius que es poden incloure a l’apartat “Total” de la RLT “valorada” que es pretén difondre.

Pel que fa a la quantia percebuda en concepte de triennis, la seva difusió al blog només seria conforme amb la normativa de protecció de dades pel que fa a la quantitat establerta per cada trienni en funció del grup al qual es pertany, però no la quantia efectivament percebuda per cada treballador.

Pel que fa al complement de productivitat, la normativa estudiada no preveu que les quantitats que percep cada treballador per aquest concepte hagin de ser de coneixement general, ni que hagin de constar com a “contingut mínim” en la RLT.

En qualsevol cas, la difusió de la RLT “valorada” en el blog del grup municipal ha d’adequar-se al principi de qualitat de les dades.

Barcelona, 12 de març de 2014