

Dictamen en relació amb la consulta formulada per la secció sindical d'UGT a un Ajuntament sobre si aquest Ajuntament ha de fer públiques o no les retribucions dels llocs de treball de l'Ajuntament

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit de la secció sindical d'UGT a un Ajuntament en el que es demana que l'Autoritat emeti un dictamen per tal de conèixer si aquest Ajuntament ha de fer públiques o no les retribucions dels llocs de treball.

En concret, exposa que l'Ajuntament (en endavant l'Ajuntament) no té una relació de llocs de treball, tot i l'obligació de tenir-la, i que es nega a facilitar la retribució dels llocs de treball, al·legant la normativa en matèria de protecció de dades, concretament, la Llei 15/99, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD).

Analitzada la consulta, que no s'acompanya de cap altra documentació, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el següent dictamen:

I

(...)

II

La secció sindical de l'Ajuntament exposa en el seu escrit de consulta, que l'Ajuntament incompleix la normativa en no disposar d'una relació de llocs de treball (RLT). De la mateixa manera, demana que l'Ajuntament faci públiques les retribucions dels llocs de treball, d'acord amb l'article 11.2 LOPD que permet la comunicació d'aquestes dades quan una llei ho habiliti, i exposa com a llei habilitant, la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant EBEP). Concretament, ho fonamenta en l'article 74 de l'EBEP que estableix que les relacions de llocs de treball han de ser públiques i han de determinar les denominacions dels llocs de treball, els grups de classificació professional i les retribucions complementàries, entre d'altres, així com en el que disposa el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del Personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

En l'escrit, la secció sindical consultant, també es planteja la possibilitat que la seva secció, com a representants dels treballadors, facin públic a la resta de treballadors, de manera individual i col·lectiva i per qualsevol mitjà, les retribucions de tots els llocs de treball, no de les retribucions dels empleats amb noms i cognoms. I per acabar, demana que aquesta Autoritat emeti el seu parer sobre si l'Ajuntament es pot negar a fer pública aquesta informació en base a la LOPD.

III

Aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'analitzar, en anteriors dictàmens, diferents supòsits de comunicació de dades als representants dels treballadors, per part dels responsables de les dades. A títol il·lustratiu, citem, entre d'altres, els Dictàmens CNS 27/2009, 30/2009, CNS 1/2010, CNS 38/2011, CNS 39/2011, CNS 44/2012, o CNS 50/2013, disponibles al web de l'Autoritat (www.apd.cat).

Segons l'article 15 de l'EBEP es reconeix als empleats públics una sèrie de drets, entre d'altres, a la llibertat sindical i a la negociació col·lectiva, per als quals les organitzacions sindicals tenen atribuïda una funció de representació dels treballadors, i de garantia de l'exercici dels seus drets, en els termes precisats per l'EBEP (article 31 i següents). Segons l'article 39.1 de l'EBEP, els òrgans específics de representació dels funcionaris són els delegats de personal i les juntes de personal, i com a tals estan legitimats per exercir una sèrie de funcions en defensa dels drets i interessos dels treballadors públics (article 40 EBEP).

Així mateix, pel que fa al personal sotmès al dret laboral, l'Estatut dels Treballadors (ET) reconeix un dret d'informació del qual són titulars els òrgans de representació dels treballadors (en concret, els articles 62 i 63.1 es refereixen als Delegats de Personal i Comitès d'Empresa), que tenen atribuïdes una sèrie de funcions, derivades de la seva naturalesa d'òrgans de participació dels treballadors en l'empresa. Per complir amb aquestes funcions, han de tenir accés a determinada informació, en els termes que es concreten, principalment, en l'article 64 de l'ET, segons el qual el comitè d'empresa té dret a ser informat i consultat per l'empresari sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a l'empresa, en els termes que es preveuen en el citat article 64 de l'ET.

En relació amb la consulta formulada, des de la perspectiva de la protecció de dades, cal fer avinent que la normativa aplicable (EBEP i ET) reconeix l'exercici d'aquestes funcions no als sindicats, pròpiament, sinó específicament als òrgans de representació dels treballadors. Per tant, els cessionaris d'informació relacionada amb el compliment de les funcions atribuïdes per la normativa citada, no són els sindicats, com a tals, sinó estrictament els òrgans de representació dels treballadors que correspongui en cada cas. Així sembla que ho entén també la pròpia secció sindical, atès que en l'escrit de consulta demana si com a representants dels treballadors poden accedir a la informació de les retribucions dels llocs de treball de l'Ajuntament.

IV

En l'escrit de consulta es demana el parer d'aquesta Autoritat sobre l'obligació per part de l'Ajuntament de fer públiques les retribucions de tots els llocs de treball de l'Ajuntament. Caldrà amb caràcter previ, deixar clara l'obligació de l'Ajuntament d'organitzar la seva estructura a través de les relacions de llocs de treball atès que, segons el Sindicat consultant, no disposa de la mateixa.

En tractar-se d'un Ajuntament, cal estar al que disposa el Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, que en el seu article 283 estableix:

“Article 283

Plantilles i relacions de llocs de treball

283.1 Els ens locals han d'aprovar anualment, mitjançant llur pressupost, les plantilles, les quals han de comprendre tots els llocs de treball reservats a cada classe de personal.

283.2 Els ens locals han de formar la relació de llocs de treball de llur organització, d'acord amb el que estableix la legislació bàsica de l'Estat i de desenvolupament de la Generalitat.”

En relació també amb el contingut de la RLT, el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya estableix:

“48.2 En relació amb els llocs de treball i els càrrecs que inicialment i successiva ocupará cada persona, s'anotaran les dades següents:

Nom i codi del lloc o càrrec.

Nivell del lloc o càrrec.

Forma d'accés al lloc o al càrrec.

Centre de treball i localitat.

Departament i unitat directiva.

Data de presa de possessió o d'incorporació.

Complements específic i de destinació.

Data i motiu de finalització en l'ocupació del lloc o el càrrec.”

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 - tant pel que fa a funcionaris com pel que fa a treballadors laborals- 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.”

En aquest sentit també s'expressa l'EBEP, quan en el seu article 74 es refereix a la 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 compreguin, 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.***"

D'aquests preceptes es desprenen dos aspectes, als efectes que interessin en el present dictamen, el fet que a la RLT no hi ha de constar les dades identificatives dels treballadors que ocupen un determinat lloc de treball, així com que la RLT és pública

V

Segons la normativa aplicable, no es preveu entre les dades que haurà de contenir la RLT, dades identificatives relatives a la persona treballadora que ocupa un determinat lloc de treball. És a dir, en la RLT no s'identifica directament la persona física concreta que ocupa un determinat lloc, sinó que és el resultat de l'estructuració dels recursos humans d'una entitat, independentment de la persona que ocupa el lloc de treball.

Ara bé, tal com s'estableix en el dictamen CNS 50/2013 emès per aquesta Autoritat el 7 de novembre de 2013: *"el contingut de la RLT, en els termes previstos en la normativa, no inclou, estrictament, "dades personals" que permetin una identificació directa d'una persona física, com podria ser el cas que s'inclogués el nom i cognoms del treballador, o el seu DNI, per exemple. No obstant això, és clar que el contingut de la RLT permet que un treballador pugui ser identificat de forma indirecta amb certa facilitat."*

També la dada relativa a la retribució assignada relacionada amb el lloc de treball (dada objecte de la present consulta) pot ser relacionada indirectament amb una persona.

Sempre que una informació permet identificar directament una persona física, o bé indirectament -sempre que la identificació en aquest cas no impliqui esforços desproporcionats-, la informació queda protegida per la LOPD.

L'article 3.a) de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, 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 (en endavant, 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.

Així, per la comunicació de la retribució dels llocs de treball, ja sigui per mitjà de la publicació de la mateixa o donant accés als representants dels treballadors, s'ha de respectar el règim previst en la LOPD per a la cessió de dades previst a l'article 11.1 de la LOPD, segons el qual:

"Les dades de caràcter personal objecte del tractament només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de finalitats directament relacionades

amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el consentiment previ de l'interessat.

La LOPD estableix determinades excepcions a la regla general del consentiment (article 11.2), principalment, que les cessions estiguin previstes per una norma amb rang de llei, supòsit en el qual no serà necessari el consentiment dels interessats, en el cas que ens ocupa, dels treballadors de l'Ajuntament.

La comunicació que pugui fer l'Ajuntament als representants dels treballadors per mitjà de la publicació de la RLT, no vulnera la normativa de protecció de dades, doncs la publicació de la RLT està prevista en normes amb rang legal, ja exposades, com ara l'EBEP (art. 74) i el mateix apartat 4 de l'article 283 del Decret 214/1990, quan disposa que *"s'ha de trametre còpia de la plantilla i de la relació de llocs de treball al Departament de Governació i Relacions Institucionals en el termini de trenta dies des de l'aprovació, i s'han de publicar íntegrament al BOP i al DOGC."*, motiu pel qual no és necessari el consentiment dels afectats.

Així doncs la RLT és pública, és a dir, ha de ser objecte de públic coneixement, i per tant, la informació que s'hi conté també pot ser comunicada als òrgans de representació dels treballadors.

VI

Sens perjudici del que s'acaba d'exposar, la RLT no dona una informació completa sobre la retribució dels treballadors, atès que la normativa exposada només contempla la inclusió a la RLT de la retribució del complement específic i de destinació, i per tant, amb l'accés a la RLT no s'estaria donant resposta a la consulta quan sol·licita informació sobre les retribucions dels llocs de treball.

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), cal tenir en compte les disposicions relatives a les retribucions del personal que es preveuen en les lleis de pressupostos, en concret, en la Llei 22/2013, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2014, que s'apliquen a tot el personal al servei de les administracions locals (article 20.1.c)) Aquesta llei a l'apartat 5 del mateix article 20 especifica la quantitat a percebre com a retribucions bàsiques (sou i triennis) i complement de destinació pels funcionaris el 2014, en funció del grup i nivell al qual pertanyen.

D'acord amb el que s'ha exposat, l'entitat consultant podria obtenir les retribucions bàsiques dels llocs de treball de l'Ajuntament, consultant la RLT, que dona informació del grup i categoria d'una plaça concreta i posant-la en relació amb la llei de pressupostos publicada al diari oficial corresponent. En conseqüència aquesta informació, que hauria d'estar a l'abast de qualsevol persona, també es pot comunicar als representants dels treballadors

Ara bé, hi ha altres conceptes retributius que van més enllà de la informació que ha de contenir la RLT i de la que es desprèn de la llei de pressupostos generals de l'Estat, i que es relacionen directament amb la persona física que ocupa un lloc de treball (cobrament d'hores

extraordinàries, els triennis a què té dret el treballador, etc). Aquestes retribucions no van associades al lloc de treball sinó a la persona que ocupa el lloc. 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.

Pel que fa en concret a les hores extraordinàries, en els nostres dictàmens 2/2012 i 4/2013, als quals ens remetem, es manifestava el següent:

“QUART: En relació a les hores extraordinàries: Rebre informació del número d'hores, tipus d'hores extraordinàries, nom i cognom del treballador o treballadora i la quantia que percep per cada tipus d'hores”.

Respecte el concepte retributiu de les hores extres, cal referir-se al 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 (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 (veure l'article 2.2.c) i la disposició addicional tretzena del DL 1/1997). L'article 102 del DL 1/1997 defineix el sou, els triennis i les pagues extraordinàries com a retribucions bàsiques, mentre que segons l'article 103.1, són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el de productivitat, i les “gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball”.

Aquesta classificació és rellevant als efectes que ens ocupen, ja que alguns conceptes retributius poden ser de públic coneixement, perquè van associats a la plaça que s'ocupa o al nivell al qual es pertany, per exemple, o perquè la normativa preveu que han de figurar en la relació de llocs de treball (RLT), com és el cas del complement de destinació. Sobre això, cal recordar que la normativa preveu l'obligació de publicar als butlletins oficials la plantilla i la RLT dels ens locals. En concret, l'article 283.1 del Decret legislatiu 2/2003, citat, disposa que “els ens locals han d'aprovar anualment, mitjançant llur pressupost, les plantilles, les quals han de comprendre tots els llocs de treball reservats a cada classe de personal”. El mateix article 283, apartat 4, disposa que “s'ha de trametre còpia de la plantilla i de la relació de llocs de treball al Departament de Governació i Relacions Institucionals en el termini de trenta dies des de l'aprovació, i s'han de publicar íntegrament al BOP i al DOGC.”

En canvi, d'entrada, no hi ha previsions específiques en la normativa respecte les gratificacions o hores extraordinàries, en el sentit que se n'hagi de donar publicitat.

L'ET fa esment a les hores extres en l'article 35. Segons l'article 64 de l'ET, el Comitè d'empresa té dret a ser informat sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, i sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en aquesta, entre d'altres. Pel que fa a l'article 40.1.a) de l'EBEP, disposa que les Juntetes de personal i els Delegats de personal han de rebre informació sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent, i sobre programes de millora del rendiment.

Si ens atenim a les previsions citades de l'article 64 de l'ET i de l'article 40 de l'EBEP, és clar que no hi ha previsions específiques en aquesta normativa que justifiquin, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, la comunicació, individualitzada i associada a cada treballador sobre les hores extres realitzades, als representants dels treballadors, en els termes plantejats en la consulta. Si bé es podria produir, com en d'altres casos, una comunicació d'informació de forma genèrica i no individualitzada, relativa a les hores extres i altres gratificacions percebudes, per tal de donar una informació vinculada a cada treballador és necessari comptar amb el seu consentiment.

De fet, el Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament, aprovat per Resolució TRE/3443/2007, d'11 de juliol (en endavant, el Conveni Col·lectiu), i l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament, aprovat per Resolució TRE/3327/2007, d'11 de juny (en endavant, l'Acord), en els seus articles 34 i 32, respectivament, preveuen que el Departament de Personal informi trimestralment als membres del Comitè d'Empresa i a la Junta de Personal respecte els treballs extraordinaris realitzats pel personal de l'Ajuntament, tant dels treballs que s'hagin remunerat com els que s'hagin gaudit en temps de descans. D'aquesta previsió no es pot derivar una comunicació d'informació individualitzada per a cada treballador, sinó una comunicació d'informació agregada, en línia amb el que preveuen els articles de l'ET i l'EBEP, esmentats.

Dit això, fem esment que en aquest apartat Quart de la consulta, s'afegeix la següent menció:

“Alternativament, i per al cas de que aquesta proposta es considerés inadequada per incomplir la normativa sobre Protecció de Dades, es proposa la creació d'una codificació numèrica fixa per a cada treballador o treballadora, entregant únicament la informació sol·licitada, sense incloure el nom i cognom del treballador o treballadora.”

Com s'ha dit, és dada personal tota aquella informació que permet identificar directa o indirectament una persona física (article 3.a) de la LOPD i article 5.1.f) del RLOPD). En concret, una informació numèrica que s'associa i per tant identifica una persona concreta, és dada personal. Així, per exemple, substituir el nom i cognoms del treballador per un número, com pot ser el seu DNI, que pot ser conegut per diverses vies i fa identificable el treballador, no és pròpiament una “anonimització”, sinó que segueix sent un tractament de dades personals sotmès a la LOPD.

En aquest punt ens remetem a l'article 3.f) de la LOPD, segons el qual el “procediment de dissociació” consisteix en qualsevol tractament de dades personals de manera que la informació que s'obtingui no es pugui associar a una persona física identificada o identificable. També recordem que, segons l'article 5.1.o) del RLOPD, es considera que 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. Una persona física no es considera identificable si la dita identificació requereix terminis o activitats desproporcionats.”

Dit això, en aquest supòsit relatiu a la informació sobre les hores extraordinàries, l'escrit de l'Ajuntament proposa substituir el nom i cognoms del treballador concret per una "codificació numèrica fixa".

Per tal que aquesta proposta pugui ser considerada com una alternativa vàlida a la necessitat de comptar amb el consentiment dels titulars o amb una habilitació en norma amb rang de llei, des de la perspectiva de la protecció de dades, cal que es donin els requisits següents.

D'entrada, cal que la normativa prevegi que els representants dels treballadors han de rebre cert grau d'informació relacionada, ni que sigui indirectament, amb la realització d'hores extres. Com s'ha vist, l'ET i l'EBEP preveuen la comunicació d'informació sobre política de personal i evolució de les retribucions, i és clar que la realització d'hores extres té relació amb aquestes qüestions. A més, l'Acord i el Conveni Col·lectiu preveuen la comunicació d'informació trimestral sobre els treballs extraordinaris realitzats.

Per tant, ja que als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD no s'habilita la comunicació individualitzada sense consentiment, un codi numèric en aquest cas podria permetre als representants dels treballadors fer un seguiment de l'evolució de la realització d'hores extres pels diferents treballadors anonimitzats, sense identificar els treballadors concrets.

Per tal que aquests codis resultin efectius des de la perspectiva de la protecció de dades, cal assegurar que la identitat del treballador només és coneguda per qui atribueix el codi, de manera que el treballador no resulti identificable per cap altra persona, entre d'altres, pels representants dels treballadors que rebran aquesta informació.

Es pot utilitzar un codi numèric "fix" per a cada treballador, sempre i quan s'utilitzi només per al seguiment de la realització d'hores extres, i no per a qualsevol altra informació d'altres supòsits que es detallen en la consulta de l'Ajuntament.

Si fos així, i s'utilitza un codi numèric fix en relació amb qualsevol informació sobre el treballador, és previsible que el treballador, en un moment o altre, resulti tan "identificable" com si s'utilitzés, per exemple, el seu número de DNI. És a dir, si el mateix codi s'associa a informacions dels diferents supòsits analitzats, creuant el conjunt de la informació es podria deduir la identitat del treballador.

En definitiva, si el número (codi numèric) és aleatori o automàtic, i només s'associa al treballador als efectes de poder fer un seguiment de la realització de les hores extraordinàries al llarg del temps (només és "fix" per a aquesta finalitat), assegurant la no identificació del treballador, la seva utilització podria ser una alternativa vàlida des de la perspectiva de la protecció de dades.

Aquesta menció relativa a la possibilitat d'utilitzar una codificació numèrica diferent en cadascun dels àmbits analitzats per a cada treballador, amb idèntic redactat, s'inclou en els apartats Cinquè, Sisè, Setè, Vuitè, Desè, Onzè, Dotzè, Tretzè, Catorzè, i Dissetè de la consulta. Ateses les consideracions que s'acaben de fer, no es pot generalitzar la pertinença o no d'aquesta alternativa, i per tant s'analitzarà aquesta qüestió en cadascun

dels supòsits esmentats. En concret, caldrà veure si es pot desprendre de la normativa que els representants dels treballadors han de rebre informació més o menys general sobre el supòsit en qüestió. En qualsevol cas, queda dit que la codificació numèrica no pot ser "fixa" o igual per a tots els supòsits plantejats."

En aquest cas doncs no existeix habilitació legal que permeti la comunicació d'aquests altres conceptes retributius lligats a la persona treballadora.

VII

Pel que fa als treballadors de l'Ajuntament sotmesos al dret laboral, cal tenir en compte també que l'article 8.3.a) de l'ET estableix l'obligació de l'empresari de donar a la representació legal dels treballadors, una còpia bàsica de tots els contractes que hagin de fer-se per escrit.

"8.3.a) L'empresari ha de lliurar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de subscriure per escrit, excepte els contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificar-los a la representació legal dels treballadors.

Per tal de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte excepte el número del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil i qualsevol altra dada que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal. (...)"

"Art. 8.3. b)

b) Els representants de l'Administració, i també els de les organitzacions sindicals i les associacions empresarials, que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes en virtut de la seva pertinença als òrgans de participació institucional que reglamentàriament tenen aquestes facultats, han d'observar secret professional i no poden utilitzar la documentació esmentada amb finalitats diferents de les que van motivar-ne el coneixement."

Així doncs els representats dels treballadors podran accedir a la còpia bàsica del contracte dels treballadors sotmesos al règim laboral, però aquesta informació no podrà ser utilitzada ni difosa a tercers pels representants dels treballadors.

VIII

Amb independència de les consideracions anteriors, cal fer avinent que, en aquest cas, la secció sindical pot dirigir-se al consistori i sol·licitar accedir a aquesta informació, en virtut del dret d'accés a arxius i registres que la Llei 30/1992, de 26 de novembre de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, reconeix als ciutadans (article 37).

En aquest sentit, l'article 37.3 de la LRJPAC disposa que "l'accés als documents de caràcter nominatiu que, sense incloure altres dades pertanyents a la intimitat de les persones, figurin en

els procediments d'aplicació del dret, llevat dels de caràcter sancionador o disciplinari, i que, en consideració al seu contingut, es puguin fer valer per a l'exercici dels drets dels ciutadana, a més de poder ser exercit pels seus titulars, ho pot ser per terceres persones que acreditin un interès legítim i directe”.

En relació, precisament, amb l'acreditació d'aquest interès legítim i directe, en aquest cas pot considerar-se que, en la mesura que la normativa vigent examinada, preveu un accés públic a determinada informació econòmica associada a un determinat lloc de treball, qualsevol persona, té acreditat aquest interès legítim i directe que requereix la LRJPAC i, conseqüentment, té dret a accedir a la informació continguda en la relació de llocs de treball del consistori que, d'acord amb l'ordenament jurídic, és pública. Ara bé, el tercer, no es podrà accedir al conjunt de retribucions que consten en la nòmina, atès que inclou altres retribucions que no van lligades al lloc de treball sinó a la persona concreta que ocupa el lloc de treball, tal com ja s'ha exposat.

Cal tenir en compte sobre això, que a partir del proper 10 de desembre entrarà en vigor la Llei Llei 19/2013, de 9 de desembre de transparència, accés a la informació pública i bon govern preveu al seu article 8.1.f) que s'ha de publicar les retribucions dels alts càrrecs i màxims responsables d'entitats incloses al seu àmbit d'aplicació, però això no inclou tots els treballadors.

Per altra banda, pel que fa a la resta de llocs de treball de l'Ajuntament, i pel que fa a les sol·licituds d'informació sobre retribucions, cal tenir en compte que aquesta llei, al seu article 15.3 estableix en relació amb el dret a la protecció de dades per aquella informació que no contingui dades especialment protegides:

“3. Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Para la realización de la citada ponderación, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

a) El menor perjuicio a los afectados derivado del transcurso de los plazos establecidos en el artículo 57 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.

b) La justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho o el hecho de que tengan la condición de investigadores y motiven el acceso en fines históricos, científicos o estadísticos.

c) El menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos.

d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad.”

D'acord amb les consideracions fetes en aquests fonaments jurídics en relació amb la consulta plantejada per la secció sindical d'UGT a un **Ajuntament** en relació amb si l'si aquest Ajuntament ha de fer públiques o no les retribucions dels **llocs de treball**, es fan les següents,

Conclusions

La comunicació de les retribucions associades als diferents llocs de treball de l'Ajuntament, que es puguin desprendre directament o indirecta de la informació que ha de constar a la relació de llocs de treball s'adequa a la normativa de protecció de dades.

D'acord amb el marc jurídic analitzat, no existeix actualment habilitació per a comunicar altres dades retributives no associades al llocs de treball sinó a la persones concretes que ocupen els diferents llocs de treball.

Barcelona, 23 de juliol de 2014