

Dictamen en relació amb la consulta formulada per un Consell Comarcal sobre si la publicació a la intranet de l'organigrama i els quadres retributius dels treballadors, sense els seus noms, s'adequa a la normativa de protecció de dades

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit d'un Consell Comarcal en el que es demana que l'Autoritat emeti un dictamen per valorar si la publicació a la intranet de l'organigrama i els quadres retributius dels treballadors, sense els seus noms, s'adequa a la normativa de protecció de dades.

En concret, exposa que el Consell Comarcal, i els representants del personal funcionari i laboral van arribar a un acord el 21 de febrer de 2014 per fer públic el quadre retributiu amb tots els seus conceptes. Per donar compliment a aquest acord, el Consell Comarcal vol publicar a la intranet corporativa l'organigrama de l'organització amb els seus quadres retributius sense identificar-los amb els seus noms, però incloent el concepte professional junt amb el grup i el nivell de complement de destí.

Analitzada la consulta, que s'acompanya de l'organigrama i els quadres retributius dels treballadors del Consell Comarcal, i vist l'informe de l' Assessoria Jurídica, emeto el següent dictamen:

I

(...)

II

El Consell Comarcal, com s'exposa als antecedents, va arribar a un acord amb els representants del personal funcionari i laboral de l'entitat, en data 21 de febrer de 2014 per fer públic el quadre retributiu amb tots els seus conceptes. Per donar compliment a aquest acord, el Consell Comarcal vol publicar a la intranet corporativa l'organigrama de l'organització amb els seus quadres retributius sense identificar-los amb els seus noms, però incloent el concepte professional junt amb el grup i el nivell de complement de destí, i vol conèixer el parer d'aquesta Autoritat sobre si aquesta publicació a la intranet s'adequa a la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

En l'escrit de consulta, s'adjunta la informació relativa a l'organigrama i als quadres retributius del personal del Consell Comarcal quina publicació és objecte de la present consulta.

En primer lloc, escau assenyalar que, analitzada la informació continguda en l'organigrama del Consell Comarcal, la seva publicació no ha de suposar cap problema des de la perspectiva de la protecció de dades. Aquesta informació pot ser coneguda, ja sigui per estar inclosa a la

retribució de llocs de treball (RLT) ja sigui per tractar-se d'informació de coneixement general en virtut d'altres disposicions.

Donar informació sobre l'organigrama d'una organització no suposa cap inconvenient, fins i tot si s'inclouen noms i cognoms de les persones que ocupen determinats llocs de treball, tal com preveu el Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel que s'aprova el Reglament de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD i RLOPD) que, en el seu article 2.2, permet la difusió de dades identificatives de les persones que presten serveis en una persona jurídica, en aquest cas el Consell Comarcal, quan es tracta de noms, cognoms, funcions o llocs exercits, adreça postal o electrònica, telèfon i número de fax professionals. Per tant, des de la perspectiva de la protecció de dades, no suposa cap inconvenient la publicació a la intranet de l'organigrama del Consell Comarcal.

Així es preveu també en la Llei 19/2013, de 9 de desembre de transparència, accés a la informació pública i bon govern que entrarà en vigor el proper 10 de desembre, en el seu article 6.1, en relació amb el nom, cognoms, i càrrec, establint que hauran de ser objecte de difusió en el web de l'entitat responsable per fer-la accessible a qualsevol ciutadà:

“Artículo 6. Información institucional, organizativa y de planificación.

1. Los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de este título publicarán información relativa a las funciones que desarrollan, la normativa que les sea de aplicación así como a su estructura organizativa. A estos efectos, incluirán un organigrama actualizado que identifique a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional.”

III

En relació amb el quadre retributiu, en el document adjunt a la consulta s'inclou informació detallada de cada lloc de treball amb les retribucions bàsiques, el complement de destí, el complement específic, el complement específic LPGE, el complement consolidat i el complement de productivitat.

Encara que en el mateix escrit de consulta s'exposa que no hi figuren el nom i cognoms, és molt probable que ateses les dimensions de la plantilla del Consell Comarcal i el contingut de la informació que es pretén publicar, es pugui identificar de manera indirecta una persona amb certa facilitat.

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 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.

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

Això no significa que aquesta informació no pugui ser coneguda, sinó que el seu tractament, en aquest cas, la publicació d'aquesta informació a la intranet corporativa, haurà de respectar els principis i garanties establerts a la LOPD.

En aquest sentit, cal tenir en compte que la publicació a la intranet corporativa del quadre retributiu, que inclou, les retribucions bàsiques, els complement de destí, el complement específic, el complement específic LPGE, el complement consolidat i el complement de productivitat, constitueix des del punt de vista de la protecció de dades, una cessió (article 3.i) LOPD), i com a tal, haurà de respectar el règim previst en la LOPD previst a l'article 11.1, 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 aquest cas, dels treballadors del Consell Comarcal.

IV

Als efectes de delimitar els supòsits en què es podran publicar les dades retributives dels treballadors del Consell Comarcal a la intranet, i d'acord amb el que disposa l'article 11 de la LOPD, haurem de tenir en compte les previsions normatives en relació amb els treballadors d'aquest ens local.

Cal analitzar doncs si, en el cas que ens ocupa, hi ha una norma que legítimi la publicació de les dades relatives a les retribucions bàsiques, els complement de destí, el complement específic, el complement específic “LPGE”, el complement consolidat i el complement de productivitat dels treballadors del Consell Comarcal.

Convé recordar, com ha fet aquesta Autoritat en anteriors ocasions (dictàmens 27/2009, 14/2012, o 7/2013), que hi ha determinades informacions de tipus econòmic relacionades amb un lloc de treball concret, que poden ser de coneixement general.

En tractar-se d'un Consell Comarcal, 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, i al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

Pel què fa a les dades relatives al **complement específic i de destinació**, l'article 48.2 del Reglament de Personal, inclou les mateixes, entre les dades que haurà de contenir la RLT:

“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.”

En relació amb la RLT, l'article 283 del Decret 214/1990 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 per a la seva publicació a la intranet corporativa.

També en aquest sentit, 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.”

Així s'expressa també 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 desprèn el caràcter públic de la RLT, és a dir, ha de ser objecte de públic coneixement, i per tant, la publicació de la informació que s'hi conté és conforme amb la normativa de protecció de dades. Cal però puntualitzar, que si el concepte assenyalat com "*complement específic-LPGE*" fos diferent al que segons la normativa esmentada ha de formar part de la RLT, hauria de ser objecte d'un anàlisi diferent, en no especificar quin és el concepte "*complement específic-LPGE*" referenciat, aquesta Autoritat no es pot pronunciar sobre el mateix.

V

Pel que fa a les retribucions bàsiques, aquestes inclouen, d'acord amb l'article 22.2 EBEP inclouen el sou, els triennis i les pagues extraordinàries. 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))

Pel que fa al **sou base**, l'article 20 de la Llei 22/2013, en el seu apartat 5, estableix la quantitat a percebre per aquest concepte, en funció del grup al qual pertanyi cada lloc de treball. Per tant, posant en relació la RLT, que dona informació del grup i categoria d'una plaça concreta, amb la llei de pressupostos publicada al diari oficial corresponent, es pot obtenir el sou corresponent als llocs de treball del Consell Comarcal. En conseqüència aquesta informació, que hauria d'estar a l'abast de qualsevol persona, també es pot publicar a la intranet corporativa.

Ara bé, en el document que s'adjunta a la consulta no s'ofereix informació només sobre el sou sinó que s'ofereix informació sobre les "*retribucions bàsiques*". I això, en principi inclouria tant el sou com els triennis.

Si en el document adjunt amb el concepte "*retribucions bàsiques*" es fa referència només al sou, com ha quedat exposat no hi hauria problema per a la publicació amb aquest concepte a la intranet de la corporació. Només caldria canviar la llegenda que serveix per a encapçalar aquesta columna per indicar que es refereix al sou. Ara bé, si el concepte "*retribucions bàsiques*" inclou també informació relativa als **triennis** (tant els que es perceben mensualment amb el sou com els que formen part de les pagues extraordinàries), aleshores només hi hauria habilitació legal per a la publicació de la quantitat establerta en la Llei de pressupostos per al grup de què es tracti. Aquesta informació que es desprèn de la Llei de pressupostos generals de l'Estat, com ha quedat dit, és accessible per a qualsevol ciutadà en haver estat publicada en un diari oficial.

Ara bé, la quantia concreta percebuda en concepte de triennis per cada funcionari en funció de la seva antiguitat no va associada 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, i no es preveu la seva publicació en cap altre norma. Per això la publicació del sou i les pagues extraordinàries no hauria d'incloure la quantia percebuda en concepte de triennis per cada treballador.

VI

Pel que fa al “**complement de productivitat**”, d’acord amb els articles 102 i 103 del DL 1/1997, així com amb l’article 160.3 del Decret 214/1990, formaria part de les retribucions complementàries, junt amb el complement de destinació, el complement específic i les gratificacions per serveis extraordinaris. Aquest complement té com a finalitat “*retribuir l’especial rendiment, l’activitat extraordinària i l’interès o iniciativa amb que el funcionari desenvolupa la seva feina*”. (art. 103.1.c)

En relació amb aquest concepte, 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, també pels altres funcionaris de l’entitat. Article 103.1.c) DL 1/1997:

“Les quantitats que percep cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic per als altres funcionaris del departament o de l’organisme interessat i per als representants sindicals.”

I article 172 Decret 214/1990):

“172.3 Les quantitats que percep cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la corporació com dels representants sindicals.”

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, 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, la difusió a través de la intranet només accessible al personal de la corporació, pot ser un instrument adequat de publicitat.

En el document adjunt hi figuren també els conceptes “**complement consolidat**” i el “**complement específic LPGE**”. Atesa la manca de concreció de la naturalesa i el contingut d’aquests complements, en el moment de fer aquest dictamen, no es pot determinar l’existència de cobertura legal per a la seva publicació a la intranet corporativa.

Cal tenir en compte sobre això, que a partir del proper 10 de desembre entrarà en vigor la Llei 19/2013, de 9 de desembre de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que 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.

D'acord amb les consideracions fetes en aquests fonaments jurídics en relació amb la consulta plantejada per un Consell Comarcal en relació amb si la publicació a la intranet de l'organigrama i els quadres retributius dels treballadors, sense els seus noms, s'adequa a la normativa de protecció de dades, es fan les següents,

Conclusions

La difusió d'informació de caràcter personal a través de la intranet corporativa 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).

Poden ser objecte de publicació a la intranet corporativa, tant el sou base com el complement de destí, el complement específic i el complement de productivitat associat a cada lloc de treball del Consell Comarcal, però no els conceptes retributius associats a un treballador concret.

Pel que fa a la quantia percebuda en concepte de triennis, la seva publicació a la intranet 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.

Barcelona, 4 de setembre de 2014