

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un ajuntament sobre la publicació de determinades dades personals

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit emès per un ajuntament en què se sol·licita a l'Autoritat l'emissió d'un dictamen en relació amb l'obligació de publicar determinada informació personal de conformitat amb les previsions de la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i de la Llei catalana 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern.

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

I

(...)

II

En l'escrit de consulta es plantegen diverses qüestions en relació amb l'obligació de donar publicitat a determinada informació de caràcter personal de què disposa l'ajuntament, de conformitat amb la legislació vigent en matèria de transparència, accés a la informació pública i bon govern. En concret:

1. Si es pot publicar el nom, el lloc de treball i la retribució dels empleats públics sense que aquest fet representi una vulneració del seu dret fonamental a la protecció de dades personals o bé, per contra, si només és possible publicar informació relativa al lloc de treball i la retribució.
2. Si, en relació amb les resolucions d'autorització de compatibilitat dels empleats públics, pot publicar-se el nom de l'empleat o bé, únicament el lloc de treball i l'autorització de compatibilitat associada a aquest lloc de treball.
3. Si, en cas de publicar el text íntegre dels contractes administratius i dels convenis de col·laboració administrativa, quines dades caldria ometre'n.

A aquestes qüestions ens referim, de manera diferenciada, en els apartats següents d'aquest dictamen.

III

En relació amb la primera de les qüestions plantejades, es fan les consideracions següents.

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 les dades dels empleats públics de què disposa l'ajuntament que els identifiquen directament (per exemple, el nom i cognoms), així com altres dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a la persona física concreta, i que per tant l'identifiquen sense exigir esforços desproporcionats, són dades de caràcter personal que queden protegides per la normativa de protecció de dades. En conseqüència, el seu tractament (en aquest cas, la seva difusió o publicació) haurà de respectar els principis i garanties establerts a la LOPD.

En aquest sentit, cal tenir present que la publicació o difusió d'informació personal constitueix una cessió de dades (article 3.i) LOPD) que, de conformitat amb l'article 11 de la LOPD, requereix comptar amb el consentiment previ dels afectats (apartat 1) o bé, en el seu defecte, amb una norma amb rang de llei que l'autoritzi (apartat 2.a)), entre d'altres excepcions.

En l'escrit de consulta es fa referència, com a possible llei habilitant de la difusió d'informació personal pretesa, a la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i, en concret, a l'obligació establerta en el seu article 11.1.e).

Aquest article, relatiu a la transparència en la gestió econòmica, comptable, pressupostària i patrimonial de l'Administració pública, disposa que:

“1. La informació relativa a la gestió econòmica i pressupostària que l'Administració ha de fer pública en aplicació del principi de transparència ha d'incloure:

(...)

e) La informació general sobre les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels empleats públics, agrupada en funció dels nivells i els cossos.”

Sens perjudici que, d'acord amb la disposició final quarta de la Llei 19/2014, el Títol II de la llei entra en vigor a partir de l'1 de gener de 2016 pel que fa als ens que integren l'Administració local i que, per tant, serà a partir d'aquesta data que serà exigible l'obligació de publicar la informació a què fa referència aquesta llei, cal fer avinent que, tal com es desprèn de la redacció emprada, en què s'insta a una difusió d'informació “general” i “agrupada en funció dels nivells i els cossos”, s'entén que la dita obligació comprendrà donar difusió a determinada informació econòmica -retribucions, indemnitzacions i dietes- de manera agregada, és a dir, associada als llocs de treball de l'Administració pública de què es tracti agrupats en funció dels nivells i els cossos a què pertanyin, sense que, en aquest sentit, s'hagi d'indicar la identitat de la persona concreta que ocupa un determinat lloc de treball.

D'aquest precepte, per tant, no es desprèn una habilitació legal suficient, als efectes de l'article 11 de la LOPD, per donar difusió a la informació relativa “al lloc de treball i a la retribució dels empleats públics” de l'ajuntament de manera que aquests resultin identificables a través de la difusió també de les dades identificatives relatives al seu nom i cognoms.

Per la seva banda, cal dir que la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern –en vigor des del 10 de desembre de 2014-, preveu, en el seu article 8.1.f), que s'ha de publicar “*las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables*” de les entitats incloses en el seu àmbit

d'aplicació, així com *“las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo”*, però això no inclou tots els treballadors públics.

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2014 en establir la publicació de les *“retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns dels membres del Govern, dels alts càrrecs de l'Administració pública i del personal directiu dels ens públics, les societats, les fundacions i els consorcis, i les indemnitzacions que han de percebre en deixar d'exercir el càrrec”* en el seu article 8.1.b).

Sobre això, l'article 4.2.b) de la Llei 19/2014 disposa que, als efectes del que estableix la llei, tenen consideració d'alts càrrecs, al servei de l'Administració local, *“els representants locals i els titulars dels òrgans superiors i directius, d'acord amb el que estableix la legislació de règim local”*.

Més enllà de les previsions esmentades, cal dir que aquesta qüestió ha estat analitzada, amb anterioritat, en nombroses ocasions per aquesta Autoritat (per exemple, en els dictàmens CNS 46/2014, CNS 9/2014, CNS 43/2013, CNS 7/2013 o CNS 14/2012, disponibles al web www.apd.cat).

Tal com es desprèn d'aquests (i altres) dictàmens, des de la perspectiva de la LOPD i del règim de comunicació de dades, s'entén que és possible comunicar o difondre a través del web municipal aquells conceptes retributius que han de constar a la relació de llocs de treball (RLT) del consistori, així com també aquells altres que es podrien inferir de les lleis de pressupostos si es relacionen les disposicions relatives a les retribucions que s'hi contemplen amb el contingut de la RLT. Ara bé, cal tenir present que es tractaria igualment d'informació associada a una determinada plaça o lloc de treball, i no a la persona concreta que l'ocupa.

Així, per una banda, cal tenir present que la publicació de la RLT està prevista en normes amb rang legal, principalment, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic del treballador públic (EBEP), el 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), i les mateixes lleis de transparència (Llei 19/2013 i Llei 19/2014).

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, i ha d'incloure, com a mínim, la retribució del complement específic i del complement de destinació associat a cada lloc de treball (article 29 DL 1/1997 i article 169 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals), entre d'altra informació.

D'altra banda, pel que fa a les retribucions bàsiques, cal tenir en compte les previsions de les lleis de pressupostos, en concret, les de la Llei 36/2014, de 26 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2015, que s'apliquen a tot el personal al servei de les administracions locals (article 20.1.c)).

L'article 20.5 d'aquesta llei especifica la quantitat a percebre com a sou base en funció del grup al qual pertanyi cada lloc de treball. Si bé la RLT no ha d'incloure necessàriament aquest concepte retributiu, en la mesura que dona informació sobre el grup i categoria d'una plaça concreta, cal tenir present que, 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 podria obtenir l'import del sou que correspon a una plaça concreta.

De conformitat amb aquestes previsions legals, per tant, la informació sobre les retribucions relatives al sou base i a les retribucions complementàries vinculades a un determinat lloc de treball podrien ser objecte de difusió sense que això comportés una vulneració de la normativa de protecció de dades.

Ara bé, la difusió d'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 podria resultar contrària als principis de la normativa de protecció de dades personals, atès que, com s'ha vist, no existiria actualment una habilitació legal que preveïés la difusió d'aquestes retribucions en aquests termes, llevat que es tracti d'informació relativa als alts càrrecs.

Ens referim a conceptes com ara els triennis a què té dret el treballador, el cobrament d'hores extraordinàries o del complement de productivitat per part d'un treballador, entre d'altres, els quals no formen part del contingut mínim exigible que ha de contenir la RLT, sinó que s'associen directament al treballador.

Així, pel que fa a la informació relativa als triennis, només seria possible fer difusió de la quantitat establerta en la llei de pressupostos per al grup de què es tracti (no la quantia efectivament percebuda per cada treballador, que va associada a la seva antiguitat). La mateixa consideració podria 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.

Així mateix, pel que fa al complement de productivitat, només seria possible donar difusió de la quantia global destinada a l'assignació d'aquest complement que consti en els pressupostos. La normativa citada relacionada amb les retribucions complementàries (DL 1/1997 i Decret 214/1990) preveu que les quantitats concretes que percep cada funcionari per aquest concepte hagi de ser coneguda per la resta de treballadors i pels representants sindicals, però més enllà d'aquestes comunicacions, no es preveu que hagi de ser de coneixement general, ni que hagi de constar com a contingut mínim en la RLT.

El mateix cabria dir de les gratificacions o hores extraordinàries. No hi ha previsions específiques en la normativa vigent (EBEP i estatut dels treballadors) respecte a la publicitat o difusió d'aquest concepte retributiu de manera associada a cada treballador.

Per tot plegat, cal dir que, en el cas plantejat, es podria donar difusió a la informació relativa "al lloc de treball i a la retribució dels empleats públics" de l'ajuntament, sempre que la informació relativa a les retribucions –en l'escrit s'indica en aquests termes generals- es tracti d'informació associada a un lloc de treball i no a la persona concreta que l'ocupa.

En el cas dels alts càrrecs de l'ajuntament, s'ha de donar difusió a les retribucions percebudes, així com a les indemnitzacions i dietes, de conformitat amb l'article 8.1.f) de la Llei 19/2013 i l'article 8.1.b) de la Llei 19/2014.

IV

En segon lloc, el consistori planteja si, en relació amb les resolucions d'autorització de compatibilitat dels empleats públics, pot publicar-se el nom de l'empleat o bé, únicament el lloc de treball i l'autorització de compatibilitat associada a aquest lloc de treball.

Aquesta Autoritat ha tingut ocasió d'examinar, amb anterioritat, l'abast de la publicació de les resolucions de comptabilitat dels treballadors d'una universitat pública des de la

perspectiva de la protecció de dades (dictamen CNS 51/2014), al qual farem referència pel seu interès en relació amb la consulta ara formulada.

Tal com s'ha posat de manifest en aquest dictamen, la publicació de dades personals dels empleats públics requereix comptar amb el consentiment previ dels afectats (article 11 LOPD) o bé, en el seu defecte, amb una norma amb rang de llei que l'autoritzi (article 11.2.a) LOPD), entre d'altres excepcions.

En l'escrit de consulta es fa esment, en aquest sentit, a les previsions de la Llei 19/2013 i, en concret, a allò establert en el seu article 8.1.g).

Aquest article disposa que:

“1. Los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título deberán hacer pública, como mínimo, la información relativa a los actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria que se indican a continuación:

(...)

g) Las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a los empleados públicos así como las que autoricen el ejercicio de actividad privada al cese de los altos cargos de la Administración General del Estado o asimilados según la normativa autonómica o local.”

L'article 9.1.m) de la Llei 19/2014 també estableix la publicitat de les resolucions d'autorització de compatibilitat, si bé ho limita als alts càrrecs.

Atès que la Llei 19/2013, de caràcter bàsic, preveu aquesta obligació amb caràcter general com aplicable a tots els empleats públics, sense acotar-la als alts càrrecs, cal entendre que, en aquest cas, resulta d'aplicació el seu article 8.1.g).

Així doncs, als efectes de l'article 11 de la LOPD, les previsions del citat article 8.1.g) de la Llei 19/2013 habilitarien la publicació o difusió de les resolucions d'incompatibilitat dels empleats públics de l'ajuntament.

Ara bé, tal com es posava de manifest en el citat dictamen CNS 51/2014, aquesta publicació, com qualsevol altre tractament d'informació que contingui dades personals, s'haurà de realitzar sempre de conformitat amb la resta de principis establerts per la legislació de protecció de dades i, particularment, amb el principi de qualitat de les dades (article 4.1 LOPD).

Aquest principi estableix que *“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”*.

En el present cas, per tant, les dades personals contingudes en les resolucions d'incompatibilitat dels empleats públics a què es doni difusió hauran de ser estrictament les necessàries, pertinents i adequades per donar compliment a la finalitat perseguida amb la publicitat de la resolució en qüestió, això és que els ciutadans coneguin quins treballadors públics tenen autoritzada la compatibilitat i quin és l'abast de la mateixa.

S'entén, per tant, que això justificaria la publicació de diferent informació com ara:

- Nom i cognoms de la persona afectada.
- Dades relatives al lloc de treball principal ocupat (categoria, càrrec, dedicació horària etc.).

- Dades de l'activitat per a la qual s'autoritza la compatibilitat (descripció, caràcter públic o privat, dedicació horària, etc.).
- Durada de la compatibilitat.
- Altres condicions a què estigui sotmesa la compatibilitat.

Així doncs, en atenció a la qüestió plantejada en el present cas, cal dir que la difusió de les dades identificatives relatives únicament al nom i cognoms dels empleats públics de l'ajuntament que tenen autoritzada la compatibilitat junt amb el lloc de treball que ocupen i la compatibilitat autoritzada associada a aquest lloc resultaria conforme amb la legislació de protecció de dades.

Assenyalar, tot i no plantejar-se aquesta opció en l'escrit de consulta, que, per a l'assoliment de la finalitat indicada, no és imprescindible que aquesta es dugui a terme amb l'exposició pública del text íntegre de la resolució, sinó que pot ser igualment admissible oferir la informació necessària per complir amb aquest mandat mitjançant la publicació d'un extracte amb la informació que sigui rellevant.

De fet, aquesta Autoritat considera que aquesta darrera opció, a banda de permetre que la consulta per part de terceres persones sigui més senzilla, és la que permet garantir en millor mesura la protecció de dades de caràcter personal, atès que obliga a determinar amb caràcter previ quins són els aspectes de la resolució que cal fer públics, eliminant el risc inherent a una publicació íntegra de la resolució.

Cal tenir present, en aquest sentit, que en la resolució hi poden aparèixer dades la divulgació de les quals resulta innecessària (per exemple, el número de DNI o altres codis interns que pugui tenir atribuïts el treballador, el domicili, la identitat de la persona que actua com a representant o altres incidències i circumstàncies que s'hagin reflectit a la resolució, etc.) i una publicació íntegra de la mateixa comportaria una revelació no justificada des del punt de vista de la finalitat perseguida per la norma, això és, que qualsevol ciutadà pugui tenir coneixement de l'existència d'una declaració de compatibilitat i el seu abast.

V

En tercer lloc, el consistori també planteja quin és l'abast de la publicació dels contractes administratius i dels convenis de col·laboració administrativa, en concret, si, en cas de publicar-ne el text íntegre, quines dades personals caldria ometre'n.

D'entrada, cal assenyalar que la informació a què es fa referència podria contenir diverses dades de caràcter personal, ja no només dels representants de les entitats signats del contracte o conveni de què es tracti, sinó també d'altres persones físiques (per exemple, informació relativa als treballadors de l'empresa adjudicatària, entre d'altres supòsits).

En relació amb la publicitat dels contractes, la citada Llei 19/2013 estableix en el seu article 8.1, apartats a), el següent:

*"1. Los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título **deberán hacer pública**, como mínimo, la información relativa a los actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria que se indican a continuación:*

*a) **Todos los contratos, con indicación** del objeto, duración, el importe de licitación y de adjudicación, el procedimiento utilizado para su celebración, los instrumentos a través de los que, en su caso, se ha publicitado, el número de licitadores participantes en el procedimiento y la **identidad del adjudicatario**, así como las modificaciones del contrato. Igualmente serán objeto de publicación las*

decisiones de desistimiento y renuncia de los contratos. La publicación de la información relativa a los contratos menores podrá realizarse trimestralmente. Asimismo, se publicarán datos estadísticos sobre el porcentaje en volumen presupuestario de contratos adjudicados a través de cada uno de los procedimientos previstos en la legislación de contratos del sector público.”

En el mateix sentit es pronuncia la Llei 19/2014 en el seu article 13.

“Article 13. Transparència en la contractació pública

*1. La transparència en l'àmbit dels contractes subscrits pels subjectes obligats és aplicable a tots els contractes, inclosos els patrimonials i els menors. **La informació pública relativa als contractes ha d'incloure:***

(...)

*d) Els contractes subscrits, amb la indicació de l'objecte, l'import de la licitació i d'adjudicació, el procediment utilitzat per a contractar i la **identitat de l'adjudicatari**, la durada, el nombre de licitadors, els criteris d'adjudicació, el quadre comparatiu d'ofertes i les puntuacions respectives, i també els acords i informes tècnics del procés de contractació. Aquesta informació ha d'estar actualitzada i fer referència, com a mínim, als darrers cinc anys.*

(...).”

Pel que es desprèn d'aquests articles, l'obligació de transparència de l'actuació de l'administració pública en aquest context es compleix amb la difusió d'una relació de tots els contractes celebrats amb la indicació de determinada informació al respecte. No resulta, per tant, exigible fer-ne una difusió del text íntegre.

Convé recordar que en els contractes podrien aparèixer dades personals la divulgació de les quals resultaria innecessària, de tal manera que la publicació íntegra dels mateixos comportaria una revelació no justificada des del punt de vista de la finalitat perseguida amb la norma.

En aquest sentit, i als efectes de l'article 4.1 de la LOPD a què s'ha fet referència, cal dir que és la mateixa Llei 19/2013 –així com la Llei 19/2014– la que estableix el contingut mínim que ha de ser objecte de difusió per assolir la finalitat pretesa amb la publicació dels contractes celebrats per les entitats incloses en el seu àmbit d'aplicació, limitant-se, en el cas de les dades personals, a la difusió de la “identitat de l'adjudicatari” i altres dades que es puguin relacionar amb aquesta.

De fet, convé assenyalar que, en el cas que l'adjudicatari d'un contracte fos una persona jurídica, la difusió de la informació que s'hi refereix no resultaria contrària a la LOPD, atès que aquesta llei estén el seu àmbit d'aplicació a les persones físiques o als col·lectius de persones físiques sobre les quals es pretén obtenir dades de caràcter personal (articles 2.1 i 3.a) LOPD).

Pel que fa a la informació relativa als adjudicataris persones físiques, les previsions del Text refós de la Llei de contractes del sector públic (TRLCSP), aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, habilitarien també aquesta difusió. Ens referim, en concret, a l'article 53, el qual exigeix la publicitat de la informació relativa a les adjudicacions de les administracions públiques a través del perfil del contractant de la seva seu electrònica i també habilita els òrgans de contractació per poder donar difusió de la seva activitat contractual mitjançant altres mitjans de publicitat, no només en els casos exigits pel mateix TRLCSP o per les normes autonòmiques de desplegament, sinó també en aquells altres casos en què els òrgans de contractació ho decideixin voluntàriament.

Per tant, la difusió d'informació sobre els contractes per part de l'ajuntament hauria d'ajustar-se a les previsions legals esmentades.

La difusió d'altra informació personal que pogués constar en els dits contractes requereix disposar d'altra norma amb rang de llei que l'habiliti o bé del consentiment dels afectats (article 11 LOPD).

En relació amb la publicitat dels convenis de col·laboració, la citada Llei 19/2013 estableix en el seu article 8.1, apartats b), el següent:

*“1. Los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título **deberán hacer pública**, como mínimo, la información relativa a los actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria que se indican a continuación:*

(...)

*b) La relación de **los convenios suscritos, con mención de las partes firmantes**, su objeto, plazo de duración, modificaciones realizadas, obligados a la realización de las prestaciones y, en su caso, las obligaciones económicas convenidas. Igualmente, se publicarán las encomiendas de gestión que se firmen, con indicación de su objeto, presupuesto, duración, obligaciones económicas y las subcontrataciones que se realicen con mención de los adjudicatarios, procedimiento seguido para la adjudicación e importe de la misma.”*

En el mateix sentit es pronuncia la Llei 19/2014 en el seu article 14.

“Article 14. Transparència en els convenis de col·laboració

1. La transparència en l'àmbit dels convenis de col·laboració és aplicable a tots els convenis i encàrrecs de gestió subscrits entre els subjectes obligats i les persones privades i públiques.

*2. **La informació pública relativa als convenis de col·laboració ha d'incloure, com a mínim:***

*a) La relació dels convenis vigents, amb la indicació de la data, **les parts que els signen**, l'objecte, els drets i les obligacions de qualsevol mena que generin i el període de vigència.*

b) Les eventuais modificacions de qualsevol dels paràmetres a què fa referència la lletra a, i la data i la forma en què s'hagin produït.

(...)”.

Pel que es desprèn d'aquests articles, l'obligació de transparència de l'actuació de l'administració pública en aquest context es compleix també amb la difusió d'una relació de tots els convenis de col·laboració subscrits, amb la indicació de determinada informació al respecte. No resulta, per tant, exigible fer-ne una difusió del text íntegre.

De la mateixa manera que en el cas dels contractes, convé assenyalar que en els convenis de col·laboració també podrien aparèixer dades personals la divulgació de les quals resultaria innecessària o no justificada des del punt de vista de la finalitat perseguida amb la norma.

En aquest sentit, novament és la mateixa Llei 19/2013 –així com la Llei 19/2014– la que estableix el contingut mínim que ha de ser objecte de difusió per assolir la finalitat pretesa amb la publicació dels convenis de col·laboració subscrits per les entitats incloses en el seu àmbit d'aplicació.

De fet, com s'ha vist, en el cas que la part signatària d'un conveni fos una persona jurídica, la difusió de la informació que s'hi refereix no resultaria contrària a la LOPD, atès que aquesta llei estén el seu àmbit d'aplicació a les persones físiques o als col·lectius de

persones físiques sobre les quals es pretén obtenir dades de caràcter personal (articles 2.1 i 3.a) LOPD).

Pel que fa a les dades de les parts signatàries d'un conveni persones físiques (per exemple, les dels càrrecs electes o dels funcionaris que hi intervenen per raó del càrrec), la seva difusió no resultaria tampoc contrària a la LOPD, si es té en compte el que disposa l'article 2.2 del RLOPD, que permetria la difusió de dades identificatives de les persones que presten serveis en una persona jurídica, com ara el nom i cognoms, així com de les dades relatives al seu càrrec o funcions, l'adreça postal o electrònica, telèfon i número de fax professionals.

Cal dir que la mateixa Llei 19/2013, en el seu article 6.1, habilita la difusió d'aquestes dades en preveure que *"los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de este título publicaran 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"*.

En els mateixos termes es pronuncia la Llei 19/2014 en el seu article 9.1.b).

Tot això, sens perjudici de l'obligació de publicació dels convenis establerta a l'article 110.3 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, si bé també en aquest cas la seva difusió haurà d'ajustar-se al principi de qualitat de les dades (article 4.1 LOPD).

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

Conclusions

La Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, habilita la difusió de les retribucions, indemnitzacions i dietes percebudes pels alts càrrecs de l'ajuntament (article 11.1.b)).

Pel que fa a la resta d'empleats públics, la Llei 19/2014 habilita la difusió de la dita informació agrupada en funció dels nivells i els cossos (article 11.1.e)), és a dir, sense indicació de la identitat de la persona concreta que ocupa un determinat lloc de treball. Això sens perjudici de la difusió que, en virtut d'altra normativa aplicable, pugui dur-se a terme respecte determinats conceptes retributius associats als llocs de treball de l'ajuntament.

La difusió del nom i cognoms de l'empleat públic que té autoritzada la compatibilitat d'un segon lloc de treball, junt amb les dades relatives al lloc de treball ocupat i les dades de l'activitat per a la qual s'autoritza la compatibilitat, està habilitada per la Llei 19/2013, del 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern (article 8.1.g)).

De conformitat amb la Llei 19/2013 i la Llei 19/2014, l'ajuntament ha de difondre una relació dels contractes i dels convenis de col·laboració administrativa duts a terme, amb indicació de la informació prevista a l'article 8.1.a) i b) de la Llei 19/2013 i als articles 13 i 14 de la Llei 19/2014.

Barcelona, 9 de març de 2015