

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un ajuntament sobre la comunicació de dades personals dels membres de la Policia Local als òrgans de representació del personal funcionari

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit en què es planteja la comunicació de determinades dades retributives dels membres de la Policia local a un delegat de personal d'aquesta Corporació i la seva adequació a la normativa de protecció de dades.

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

I

(...)

II

La Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) defineix en el seu article 3.a) les dades de caràcter personal com *“qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables”*.

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

Així doncs, totes aquelles dades dels empleats públics, siguin de tipus identificatiu, laboral o econòmic, entre d'altres, de què disposa l'ajuntament que els identifiquen o bé que permeten la seva identificació, així com aquelles dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que s'associen o es vinculen a un treballador concret i per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix la LOPD.

En el cas examinat, un treballador de l'ajuntament, en la seva condició de delegat de personal, sol·licita còpia de les dades variables de la policia local (full de dades dels treballs extraordinaris realitzats), que, per la informació de què es disposa, comprenen nom i cognoms dels treballadors, graduació, dia, tipus d'hora, dieta o plus percebut, hora d'inici i final, concepte i detall. Per altra banda, també demana els decrets de la nòmina mensuals.

Des del punt de vista de la protecció de dades personals, facilitar l'accés del delegat de personal a aquesta informació personal dels membres de la policia local constitueix una cessió de dades (article 3.i) LOPD) que, com a tal, s'ha de sotmetre al règim previst, amb caràcter general, per a les cessions o comunicacions de dades a la LOPD.

L'article 11.1 de la LOPD estableix que *“les dades de caràcter personal objecte del tractament només poden 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".

El mateix article disposa, en el seu apartat 2, que el dit consentiment no és necessari quan, entre d'altres excepcions, la cessió està autoritzada per una llei o norma amb rang de llei (lletra a).

En el cas objecte de consulta s'entén que no es disposaria del consentiment dels membres de la policia local, per la qual cosa serà necessària la concurrència d'una habilitació legal per poder comunicar al delegat de personal la informació personal a què s'ha fet referència.

III

En primer lloc, s'examina la comunicació o cessió de la informació relativa als treballs extraordinaris realitzats pels membres de la policia local en els termes sol·licitats pel delegat de personal (l·listat mensual de les hores extraordinàries amb indicació de la identificació dels treballadors públics i llur graduació, així com del dia, tipus d'hora, dieta o plus percebut, hora d'inici i final, concepte i detall).

Atès que les dades objecte de cessió corresponen a personal funcionari de l'ajuntament, als efectes de l'aplicació del règim de comunicació o cessió de dades esmentat (article 11 LOPD), cal fer referència, d'entrada, a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP).

L'article 40 de l'EBEP, relatiu a les funcions i legitimació dels òrgans de representació, disposa que:

*"1. Les juntes de personal i els **delegats de personal**, si s'escau, tenen les funcions següents, en els seus àmbits respectius:*

- a) 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 programes de millora del rendiment.*
- b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.*
- c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.*
- d) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.*
- e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.*
- f) Col·laborar amb l'Administració corresponent per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.*

2. (...)"

De conformitat amb aquest article de l'EBEP, el delegat de personal, com a òrgan de representació del personal funcionari de l'ajuntament i sempre per a l'exercici de les funcions que la llei li atribueix, entre elles, la vigilància i control del compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball (apartat 1.e)), té dret a conèixer determinada informació de què disposa l'ajuntament, que pot contenir dades personals dels treballadors, si bé, cal dir, en els termes apuntats en el mateix article.

Així, pel que fa a la informació retributiva dels membres de la policia local, cal tenir en compte que l'EBEP només contempla l'accés dels òrgans de representació a les dades referents a **"l'evolució de les retribucions"** (apartat 1.a)).

Per tant, pel que fa als treballs extraordinaris o hores extraordinàries realitzades, d'aquest precepte de l'EBEP no semblaria derivar-se, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, una habilitació legal suficient per comunicar al delegat de personal aquesta informació de manera individualitzada i associada a cada membre de la policia local, tal com sol·licita.

Per la seva part, l'Acord de les condicions comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament (...), preveu, en el seu article 33.4, que:

*"Les hores extraordinàries fetes degut a serveis extraordinaris realitzats es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades prèviament pel responsable respectiu. Aquest full personal de control estarà a disposició del treballador o treballadora. **Es passarà una relació mensual de les hores extraordinàries fetes als Representants del personal.**"*

En aquesta previsió tampoc es preveu expressament una comunicació d'informació individualitzada de cada treballador públic als òrgans de representació, sinó més aviat una comunicació d'informació agregada, en línia, de fet, amb el que preveu l'article 40 de l'EBEP, citat.

A més, convé apuntar que l'article 50 d'aquest Acord, en regular la informació que l'ajuntament ha de posar a disposició dels sindicats com a representants dels treballadors, estableix que *"es garanteix que els representants del personal puguin accedir a tots els expedients relacionats amb assumptes de personal, **amb l'autorització de la persona afectada.**"*

Per tot plegat, cal dir que, de les previsions de la normativa examinada, no sembla que hi hagi suficient habilitació legal en base a aquesta normativa per a que, amb caràcter general, l'ajuntament comuniqui al delegat de personal el llistat amb informació sobre els treballs extraordinaris realitzats pels membres de la policia local en els termes en què el sol·licita (amb la identificació dels treballadors), llevat que es disposi del consentiment previ dels afectats (article 11 LOPD).

IV

Ara bé, sens perjudici del que s'acaba d'exposar, cal tenir en compte altra normativa de rang legal, als efectes de l'aplicació del règim de comunicació de dades esmentat al cas que ens ocupa (article 11 LOPD).

En concret, ens referim a la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, que té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública, així com del dret d'accés de les persones a la informació i documentació relativa a aquesta activitat pública, entre d'altres aspectes (article 1).

Aquesta Llei és d'aplicació a les entitats que integren l'Administració local des de l'1 de juliol de 2015, llevat del seu Títol II, que, de conformitat amb llur disposició final quarta, els serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2016.

Per altra banda, també ens hem de referir a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern. Aquesta Llei resulta també d'aplicació a les entitats que integren l'Administració local, tot i el termini màxim de dos anys

establert en la llei per a que els òrgans d'aquestes entitats s'adaptin a les obligacions que s'hi preveuen (disposició final novena).

L'article 18 de la Llei 19/2014 estableix que *"les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda"* (apartat 1).

L'esmentat article 2.b) defineix "informació pública" com *"la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei"*.

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013 en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

Ara bé, atès que l'accés a determinada informació pública pot afectar de manera directa la protecció de les dades personals (article 18.4 CE), la mateixa Llei 19/2014 (i també la Llei 19/2013) aclareix la relació entre aquests dos drets i estableix els corresponents mecanismes d'equilibri i de ponderació.

Així, en aquells casos en què la informació pública a què es pretén accedir conté dades personals, com succeeix en el cas examinat en què el delegat de personal sol·licita accedir a un llistat amb informació sobre els treballs extraordinaris realitzats pels membres de la policia local, caldrà tenir en compte els límits al dret d'accés previstos en aquesta llei (articles 21, 23 i 24).

Per la informació de què es disposa, l'esmentat llistat no contindria dades especialment protegides (article 7 LOPD), sinó únicament dades identificatives dels treballadors (nom i cognoms) vinculades a la informació sobre la realització dels treballs extraordinaris durant un període de temps concret (se sol·licita un llistat mensual), de manera que, als efectes d'atorgar o denegar l'accés, resultarà d'aplicació l'article 24 de la Llei 19/2014.

Aquest article, relatiu a la protecció de dades personals, estableix que:

- "1. S'ha de donar accés a (...)*
- 2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23 (dades especialment protegides), es pot donar accés a la informació, amb la **prèvia ponderació** raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, es circumstàncies següents:*
 - a) El temps transcorregut.*
 - b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
 - c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
 - d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*
- (...)."*

A aquesta mateixa ponderació de drets i interessos fa referència l'article 15.3 de la Llei 19/2013, segons el qual:

- "1. (...)*
- 2. (...)*
- 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.

(...).”

En relació amb els criteris de ponderació a què fa referència expressament aquest article 24 de la Llei 19/2014 (i, en el mateix sentit, l'article 15.3 de la Llei 19/2013), convé assenyalar que el llistat sol·licitat pel delegat de personal no contindria, com s'ha dit, dades personals sensibles, però tampoc dades mereixedores d'una especial protecció o dades que afectin la intimitat dels treballadors públics. Tampoc contindria cap informació relativa a menors d'edat, ni dades que poguessin afectar la seguretat dels treballadors o dades que a priori poguessin donar lloc a algun tipus de discriminació.

Així mateix, caldria tenir en compte que, en aquest cas, qui sol·licita l'accés al llistat ostenta la condició de representant dels treballadors públics de l'ajuntament (article 39 EBEP) i que la normativa examinada li atribueix, com a tal, una sèrie de funcions per a l'exercici de les quals no es podria descartar que fos necessari poder accedir a determinada informació de caràcter personal, com ara, la de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treballs (article 40.1.e) EBEP i article 54 de l'Acord).

Per la informació de què es disposa, la finalitat a què semblaria respondre la petició d'accés del delegat de personal en el supòsit ara examinat seria la de comprovar la correcta adjudicació de les hores extraordinàries als membres de la policia local de l'ajuntament (l'article 3 de l'annex de l'Acord estableix el procediment a seguir en aquest sentit).

Tenint en compte tots aquests elements, es considera que, per tal de trobar en aquest cas el just equilibri entre el dret a la protecció de dades personals dels treballadors afectats (article 18.4 CE) i el dret d'accés a informació pública del delegat de personal (article 18 Llei 19/2014), l'ajuntament podria d'entrada facilitar-li el llistat mensual que sol·licita amb un codi no identificable, de tal manera que no fos possible arribar a identificar els treballadors afectats, és a dir, prèvia dissociació de les dades personals (article 5.1.o) RLOPD).

Convé assenyalar que aquesta és una opció prevista expressament a l'article 15.4 de la Llei 19/2013, segons el qual *“no será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas.”*

De fet, podria entendre's, en la resolució de peticions d'accés, que aquesta opció –la dissociació prèvia de les dades personals- hauria de ser la regla general, sempre que les dades personals no fossin rellevants per satisfer l'interès públic o privat que motiva l'accés a la informació de què es tracti.

En el cas que s'examina, s'entén que per a l'exercici de la funció de control a què s'ha fet referència podria ser suficient que l'ajuntament facilités en un primer moment al delegat de personal el llistat mensual únicament amb les hores extraordinàries realitzades junt amb un codi numèric fix assignat a cada policia local, de tal manera que aquest permetés veure i controlar la distribució d'aquestes hores entre aquest col·lectiu de treballadors. A tal efecte, el codi hauria de mantenir-se en cada comunicació que s'efectués en aquest sentit al delegat de personal.

Efectuada, per tant, la ponderació de drets i interessos que exigeix la Llei 19/2014, així com la Llei 19/2013, es considera que aquesta opció (facilitar un llistat dels treballs extraordinaris junt amb un codi numèric en substitució del nom i cognoms dels membres de la policia local) seria la més idònia per satisfer el dret d'accés del delegat de personal sense per això menyscabar el dret a la protecció de dades personals dels treballadors públics. Per tant, sempre que fos possible caldria procedir d'aquesta manera.

Dit això, el cert és que no es pot descartar que, en exercici d'aquesta funció de control i vigilància en l'assignació de les hores o treballs extraordinaris, en un moment determinat acabi sent necessari disposar de la identificació d'algun membre concret de la policia local. Seria el cas, per exemple, d'aquell supòsit en què el delegat de personal, un cop comparats els diferents llistats que l'ajuntament li hauria anat facilitant mensualment, detectés determinades situacions anòmales o irregulars en relació amb l'adjudicació de les hores extraordinàries entre els membres d'aquest col·lectiu de treballadors.

En un cas com el descrit podria considerar-se justificada la posterior comunicació al delegat de personal de la identitat del treballador afectat per aquesta irregularitat, atès que, en aquest cas, podria entendre's l'existència d'un interès públic prevalent sobre el dret a la protecció de dades personals de l'afectat, en els termes de l'article 24 de la Llei 19/2014. Ara bé, es tractaria, en qualsevol cas, d'una comunicació d'informació personal acotada al treballador públic afectat i no així al conjunt dels membres de la policia local de l'ajuntament (article 4 LOPD).

De concórrer aquestes circumstàncies, les previsions de la Llei 19/2014 examinades podrien considerar-se habilitació suficient, als efectes de l'article 11.2.a) de la LOPD, per a que l'ajuntament comunicés al delegat de personal la identitat d'aquest treballador sense necessitat de comptar amb el seu consentiment previ.

Ara bé, d'acord amb l'article 31.1 de la Llei 19/2014, s'hauria de donar trasllat de la petició d'accés al treballador afectat, per tal que, en el termini de 10 dies, pogués fer les al·legacions que considerés pertinents.

Dit això, assenyalar que, en qualsevol cas, la normativa de protecció de dades personals serà d'aplicació al tractament posterior d'aquesta informació personal obtinguda pel delegat de personal a través de l'exercici del dret d'accés (article 15.4 Llei 19/2013).

V

En segon lloc, s'examina la comunicació o cessió de la informació consistent en "els decrets de la nòmina mensual".

D'entrada, cal dir que, per la informació de què es disposa, no queda suficientment clar a què s'està fent referència amb aquesta expressió. No obstant això, en el cas que la intenció del delegat de personal sigui accedir a les nòmines íntegres dels membres de la policia local, convé fer avinent que no hi ha previsions específiques en la normativa vigent aplicable respecte a la seva comunicació o cessió en aquests termes als òrgans de representació dels treballadors.

Com s'ha vist, de les previsions de l'article 40 de l'EBEP, relatives a que es pot facilitar als delegats de personal i a les juntes de personal la informació relativa a l'evolució de les retribucions que sigui necessària per a l'exercici de les seves funcions de vigilància i control, no es pot inferir una cessió, en aquest cas, del conjunt de retribucions percebudes per cada treballador de la policia local que consten en la seva nòmina.

Cal tenir present que la nòmina dels membres de la policia local de l'ajuntament, com la de qualsevol altre treballador públic, pot contenir informació personal de diversa naturalesa. Així, a banda de les dades retributives, hi constaran les seves dades bancàries, el número d'afiliació a la seguretat social, el DNI, fins i tot en alguns casos podria també donar informació personal sobre embargaments de sou administratius o judicials, bestretes o d'altres circumstàncies personals, o informació mereixedora d'una especial protecció en els termes de l'article 7 de la LOPD, com ara, dades sobre l'afiliació sindical. Fins i tot, el fet que en la nòmina d'un treballador s'estableixin determinades deduccions o previsions podria portar a conèixer, ni que sigui de forma indirecta, dades de salut del treballador, com ara qüestions relatives a la salut laboral, situacions de discapacitat o afiliació sindical.

Sent així, no seria possible facilitar l'accés del delegat de personal a aquesta informació personal en exercici del seu dret d'accés a la informació pública (article 18 Llei 19/2014), en atenció als límits establerts en les mateixes lleis de transparència.

Així, l'article 23 de la Llei 19/2014, relatiu a les dades especialment protegides, estableix que:

“Les sol·licituds d'accés a la informació pública han d'ésser denegades si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud.”

En termes similars es pronuncia l'article 15.1 de la Llei 19/2013, segons el qual:

“1. Si la información solicitada contuviera datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso.

Si la información incluyese datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevaran la amonestación pública al infractor, el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley.”

Per tant, és clar que l'accés a la nòmina íntegra dels membres de la policia local de l'ajuntament per part del delegat de personal només es podria autoritzar en el cas de comptar amb el consentiment exprés dels treballadors o amb una norma amb rang de llei que l'habilités (articles 23 Llei 19/2014 i 15.1 Llei 19/2013).

En el cas que no hi constessin dades especialment protegides o mereixedores d'una especial protecció (article 7 LOPD), per tal d'establir si es podria facilitar l'accés a la nòmina íntegra dels membres de la policia local, caldria tenir en compte les previsions de l'article 24 de la Llei 19/2014.

L'apartat 2 d'aquest article (i en el mateix sentit l'article 15.3 de la Llei 19/2013) exigeix, recordem, la realització d'una ponderació suficientment raonada de l'interès públic en la difusió de la informació objecte de revelació i el dret dels afectats a la protecció de les seves dades personals, en atenció a una sèrie de criteris, tals com:

- a) El temps transcorregut.
- b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.
- c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.
- d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.

Tal com s'ha posat de manifest, en la nòmina d'un empleat públic pot constar informació de diversa naturalesa. Així, malgrat no constar-hi dades especialment protegides, el cert és que hi constaran altres dades personals (número del DNI, de la Seguretat Social, el compte bancari, etc.) el coneixement de les quals per part del delegat de personal és irrellevant en atenció a la finalitat de transparència perseguida, això és disposar d'un millor coneixement dels criteris d'organització i funcionament de l'ajuntament o de l'assignació de recursos públics.

Per tant, pel que fa a l'accés del delegat de personal a la nòmina íntegra dels membres de la policia local, prevaldria en aquest cas el dret a la protecció de dades personals dels treballadors públics afectats (article 18.4 CE).

Ara bé, això no treu que el delegat de personal pugui tenir accés a determinada informació retributiva associada o vinculada a una determinada plaça o lloc de treball de policia local en l'ajuntament, tal com s'exposa a continuació.

VI

Cal partir de la base de l'existència de determinada informació retributiva que, en la mesura que ha de ser de coneixement general, el delegat de personal també hi podria accedir.

Així, cal fer referència a la Llei 19/2014. L'article 11.1.e) d'aquesta Llei, 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."

Convé assenyalar que l'obligació a què fa referència aquest article comprèn 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.

Als efectes que interessin en el present dictamen, cal fer avinent que la dita obligació no és però exigible fins el proper 1 de gener de 2016, data en què, d'acord amb la disposició final quarta de la Llei 19/2014, entra en vigor el Títol II d'aquesta Llei pel que fa als ens que integren l'Administració local.

En qualsevol cas, és clar que, en la mesura que aquesta informació retributiva haurà de fer-se pública, el delegat de personal, com qualsevol altre ciutadà, també hi podria tenir accés.

Per altra banda, cal fer referència a la Llei 19/2013, que és d'aplicació, com s'ha vist, a l'ajuntament, tot i la moratòria de 2 anys de què es disposa per a adequar-se a les obligacions que s'hi estableixen (disposició final novena).

L'article 8.1.f) d'aquesta Llei estableix que els subjectes inclosos en llur àmbit d'aplicació han de publicar a la seva seu electrònica o pàgina web "*las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables*", així com "*las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo*".

Per tant, el delegat de personal podria accedir a aquesta informació personal retributiva, si bé, tal com es desprèn d'aquest article, això no inclouria tots els treballadors públics de l'ajuntament (com ara, els membres de la policia local).

En termes similars es pronuncia l'esmentada 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 11.1.b), si bé aquesta obligació encara no és exigible a l'ajuntament (disposició final quarta).

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 en aquestes lleis de transparència, cal dir que l'accés a determinada informació retributiva associada o vinculada a una determinada plaça o lloc de treball de les administracions públiques és una qüestió que 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 accedir o difondre a través, en aquest cas, 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 contemplan 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, l'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 de policia local podrien ser objecte de difusió sense que això comportés una vulneració de la normativa de protecció de dades. Conseqüentment, també podrien comunicar-se o cedir-se al delegat de personal.

Ara bé, la comunicació 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 (per exemple, els triennis, les pagues extraordinàries, les hores extraordinàries o el complement de productivitat) 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 comunicació d'aquestes retribucions en aquests termes, llevat que es tractés d'informació relativa als alts càrrecs del consistori.

Sobre aquesta qüestió convé apuntar que el Consell de Transparència i Bon Govern, organisme públic de l'Administració General de l'Estat que, entre d'altres funcions, vetlla pel correcte exercici del dret d'accés a la informació pública (article 34 Llei 19/2013), ha considerat que la informació relativa als llocs de treball de major nivell de responsabilitat i major autonomia en la presa de decisions o als llocs de treball proveïts amb cert grau de discrecionalitat (llocs de lliure designació) o fonamentats en l'existència d'una especial relació de confiança (cas del personal eventual) hauria de prevaler, com a norma general, l'interès públic sobre la protecció de dades personals i la intimitat dels treballadors públics. Per contra, pel que fa a la informació relativa a llocs de treball de menor nivell de responsabilitat i autonomia o a llocs de treball proveïts per procediments reglats o que no impliquen una relació d'especial confiança hauria de prevaler, també

amb caràcter general, el respecte a la protecció de dades personals i a la intimitat dels treballadors (dictamen de 23 de març de 2015).

Així, en un cas com el plantejat, en què la informació retributiva a què es pretén accedir correspon a empleats públics que haurien obtingut un determinat lloc de treball a l'ajuntament a través dels procediments d'accés i provisió establerts a la legislació reguladora de la funció pública (són membres de la policia local), l'objectiu de transparència resultaria insuficient per limitar el dret d'aquests treballadors a la protecció de les seves dades personals.

Per tant, de voler accedir a aquella informació retributiva que s'associa directament amb la persona física que ocupa un determinat lloc de policia local, caldria, amb caràcter general, disposar del consentiment de l'afectat.

A manca d'aquest consentiment, només seria possible, per exemple en el cas dels triennis, cedir al delegat de personal 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.

Ara bé, no hi hauria impediments per comunicar al delegat de personal la informació sobre el complement de productivitat percebut per cada membre de la policia local, atès que la normativa vigent (article 10.3.1.c) DL 1/1997 i article 172.3 Decret 214/1990) preveu expressament que les quantitats concretes que percep cada funcionari per aquest concepte ha de ser coneguda per la resta de treballadors i pels representants sindicals (el que no seria possible, per manca d'habilitació legal al respecte, seria donar-li difusió a través del web municipal).

Pel que fa a l'accés del delegat de personal a les hores extraordinàries dels membres de la policia local, ens remetem a les consideracions fetes al respecte en els apartats anteriors d'aquest dictamen.

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

Conclusions

Des del punt de vista de la protecció de dades personals, a la vista de la petició d'informació personal examinada, es considera que la solució que millor permet satisfer el dret d'accés del delegat de personal sense per això menyscabar el dret a la protecció de dades personals dels treballadors públics consistiria en facilitar-li un llistat mensual dels treballs extraordinaris realitzats junt amb un codi numèric fix assignat a cada policia local.

Això sens perjudici que, posteriorment, si a la vista d'aquests llistats hi ha alguna circumstància que ho justifiqui, l'Ajuntament pugui revelar al delegat de personal la identitat del treballador afectat, sense necessitat del seu consentiment previ (article 24 Llei 19/2014).

La normativa vigent examinada no conté cap previsió que habiliti l'accés del delegat de personal a la nòmina íntegra dels membres de la policia local, sens perjudici que pugui

tenir accés a determinats conceptes retributius en els termes exposats en aquest dictamen.

Barcelona, 14 de juliol de 2105