

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un Ajuntament sobre la petició del representant d'un sindicat sol·licitant dades personals d'un treballador de l'Ajuntament

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit emès per l'Ajuntament, en relació amb la sol·licitud d'un representant sindical que demana determinada informació sobre un treballador de l'Ajuntament.

L'Ajuntament adjunta còpia de la sol·licitud del representant sindical, per tal que l'Autoritat emeti un informe respecte la possibilitat de lliurar la informació que demana.

El representant sindical aporta, en el seu escrit, informació detallada sobre el suposat cobrament d'hores extres per part d'un treballador, en concret, un inspector de policia. A partir d'aquesta informació, sol·licita còpia de les nòmines del dit treballador, corresponents als mesos de juny a setembre, ambdós de 2015, i també còpia de la memòria del regidor aprovant la realització i pagament de les hores extres de l'inspector.

En el mateix escrit el representant dels treballadors sol·licita a l'Ajuntament que es descompti al treballador l'import percebut en concepte d'hores extres, que es comuniqui al departament d'intervenció de l'Ajuntament que no se li abonaran més hores extres i, finalment, que es dicti un acte exprés i se li notifiqui la resolució adoptada per l'Ajuntament.

Analitzada la petició, vista la normativa vigent aplicable i l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent.

I

(...)

II

El delegat de personal funcionari de l'Ajuntament (en endavant, el delegat), exposa en el seu escrit que un inspector de la policia local s'hauria autovalidat i hauria cobrat determinades quantitats en concepte d'hores extres, entre els mesos de juny a setembre de 2015. El delegat exposa que el cobrament d'aquestes quantitats de diners per part de l'inspector no estaria justificada, d'entrada, perquè segons consta en la relació de llocs de treball (RLT) de l'Ajuntament, la plaça d'inspector de la policia local està dotada d'un complement destinat a cobrir possibles eventualitats que puguin sorgir, entre elles, la realització d'hores extraordinàries. Així, segons l'escrit del delegat, l'inspector hauria cobrat dues vegades pel mateix concepte, i tampoc no hauria demanat permís al regidor en relació amb el cobrament de les hores extres. S'afegeix que no es pot comprovar la veracitat de la realització de les dites hores extres, ja que l'inspector no té un horari fix.

L'escrit del delegat fa referència, de forma detallada, al número d'hores extres que s'hauria autovalidat l'inspector, les dates en què això s'hauria produït, el concepte o l'esdeveniment en relació amb el qual s'haurien realitzat les hores extres (dispositiu especial per eleccions, dispositiu especial de festa major, hores extres festives per servei

en motocicleta, etc). En l'escrit també es detalla quins altres agents de la policia local es trobaven de servei en les dates indicades, amb la qual cosa, segons argumenta el delegat, la presència de l'inspector –i la realització corresponent d'hores extres- no quedaria justificada.

En definitiva, el delegat aporta en el seu escrit adreçat a l'Ajuntament informació detallada, en relació amb la sospita que l'inspector s'hauria aprovat de forma arbitrària la realització d'hores extres, durant el període indicat (de juny a setembre de 2015), que no sols no haurien estat prèviament aprovades pel Regidor de Governació, sinó que no li correspondrien, atès que ja cobra un complement específic per aquesta qüestió, sempre segons el parer del delegat.

Per tot això, el delegat sol·licita vista i còpia de les nòmines de l'inspector de la policia des del mes de juny de 2015 al mes de setembre de 2015, així com vista i còpia de la memòria del regidor aprovant la realització i pagament de les hores extres de l'inspector.

El delegat també sol·licita que l'Ajuntament faci el càlcul de l'import extra que se li ha abonat a l'inspector, que se li descompti el mateix import en la pròxima nòmina de l'inspector, i que això es comuniqui al departament de nòmines per a la seva detracció. També sol·licita que es comuniqui al departament d'intervenció de l'Ajuntament el no abonament de les hores extres de l'inspector a partir d'aquest moment.

Finalment, el delegat sol·licita que es dicti un acte exprés i se li notifiqui la resolució adoptada per la corporació.

III

Situada la consulta en aquests termes, cal partir de la base que 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”*.

El Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de l'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, totes les dades dels treballadors 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 l'LOPD.

En concret, facilitar l'accés del delegat de personal a les nòmines de l'inspector, així com a la memòria del regidor, o a d'altres resolucions de l'Ajuntament que es puguin dictar en relació amb el cobrament d'hores extres per part de l'inspector, en la mesura que continguin informació que identifiqui o permeti fer identificable l'inspector, constitueix una cessió de dades (article 3.i) LOPD) que s'ha de sotmetre al règim previst a l'article 11.1 de l'LOPD, segons el qual *“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 11 disposa, en el seu apartat 2.a), que el dit consentiment no és necessari quan la cessió està autoritzada per una llei o norma amb rang de llei.

Vistos els termes de la consulta i la sol·licitud del delegat, es dedueix que l'Ajuntament no disposaria del consentiment de l'inspector 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 relativa a l'inspector, que sol·licita en el seu escrit.

IV

El delegat de personal sol·licita en el seu escrit les nòmines de l'inspector de la policia, des del mes de juny de 2015 fins el mes de setembre de 2015. Vistos els termes de la sol·licitud, cal examinar, d'entrada, la concurrència d'habilitació legal per poder comunicar la nòmina íntegra del treballador, corresponent als mesos indicats.

Com ha fet avinent aquesta Autoritat en dictàmens anteriors (que es poden consultar al web www.apd.cat), cal tenir en compte, d'entrada, les previsions de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), als efectes de determinar la informació a la que han de poder accedir els representants dels treballadors.

L'article 40 de l'EBEP, relatiu a les funcions i legitimació dels òrgans de representació, disposa que els delegats de personal han de rebre determinada informació, entre d'altres, sobre l'evolució de les retribucions (art. 40.1.a) EBEP). L'EBEP preveu que els delegats de personal i les juntes de personal han de tenir accés, en els termes que preveu aquesta norma, a la informació que sigui necessària per a l'exercici de les seves funcions de vigilància i control, però d'això no es pot inferir una comunicació del conjunt de retribucions percebudes per un treballador, en aquest cas, l'inspector de policia, ni de la resta d'informació personal que consta en la seva nòmina.

Així doncs, no es pot considerar que queda habilitada en base a l'EBEP, i als efectes de l'article 11 de l'LOPD, la comunicació de la nòmina íntegra de l'inspector de policia, al delegat de personal que sol·licita la informació.

Fem constar que la comunicació de determinada informació retributiva, associada a una plaça o lloc de treball o, més directament, al propi treballador, és una qüestió que ha estat analitzada, amb anterioritat, en diverses ocasions per aquesta Autoritat (CNS 54/2014; CNS 46/2014; CNS 9/2014; CNS 43/2013; 14/2012, entre d'altres, disponibles al web: www.apd.cat).

V

Cal tenir en compte, també, les previsions de la legislació sobre transparència, als efectes d'examinar una possible habilitació per a la comunicació de la informació sol·licitada (nòmina íntegra de l'inspector de policia, dels mesos de juny a setembre de 2015).

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, que resulta d'aplicació a les entitats que integren l'Administració local, té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública, així com el dret d'accés de les persones a la informació i documentació relativa a l'activitat pública (art. 1 Llei 19/2014). També cal fer referència a la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de

transparència, accés a la informació i bon govern, que resulta d'aplicació a les entitats que integren l'Administració local.

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 la 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 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 nòmnes d'un treballador concret i identificat, caldrà tenir en compte els límits al dret d'accés previstos en aquesta llei (articles 22, 23 i 24).

La Llei 19/2014 estableix que el dret d'accés a la informació pública pot ésser denegat o restringit si el coneixement o la divulgació de la informació comporta determinats perjudicis (art. 21.1). Quan la informació sol·licitada conté dades especialment protegides, la sol·licitud d'accés ha de ser denegada, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud (art. 23).

En aquest punt, i als efectes que interessin en aquest dictamen, cal tenir present que la nòmina de l'inspector de la policia, 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 del treballador s'estableixin determinades deduccions o previsions podria portar a conèixer, ni que sigui de forma indirecta, dades de salut d'aquest, com ara qüestions relatives a la salut laboral o situacions de discapacitat.

Cal fer notar que, per la informació de què es disposa, es desconeix si les nòmnes sol·licitades de l'inspector de policia contenen dades especialment protegides, als efectes de l'article 7 de l'LOPD.

En cas que sigui així, cal tenir en compte que 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, al qual ens remetem.

En el cas que les nòmnes sol·licitades continguin informació sensible, no seria possible facilitar l'accés del delegat a la informació personal que conté la nòmina, en exercici del seu dret d'accés a la informació pública (art. 18 Llei 19/2014), en atenció als límits establerts en la legislació de transparència. Només es podria autoritzar en el cas de

comptar amb el consentiment exprés de l'afectat o amb una norma amb rang de llei que l'habilités (articles 23 Llei 19/2014 i 15.1 Llei 19/2013).

Dit això, en el cas que en les nòmines de l'inspector de policia sol·licitades pel delegat, no hi constessin dades especialment protegides (art. 7 LOPD), per tal d'establir si es podria facilitar l'accés a la nòmina íntegra corresponent als mesos de juny a setembre de 2015, caldria tenir en compte les previsions de l'article 24.1 de la Llei 19/2014, segons el qual:

“S'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.”

L'apartat 2 de l'article 24 (i en termes similars l'article 15.3 de la Llei 19/2013) exigeix 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.

Malgrat no constar-hi dades especialment protegides, el cert és que en la nòmina de l'inspector hi constaran altres dades personals (número del DNI, de la Seguretat Social, el compte bancari, etc.) el coneixement de les quals per part del representant dels treballadors és irrellevant en atenció a la finalitat de transparència perseguida, això és, de poder constatar per part del delegat dels treballadors, si un treballador en concret ha percebut de forma irregular unes determinades quantitats en concepte de realització d'hores extres.

Així, d'entrada, pel que fa a l'accés del delegat de personal a la nòmina íntegra de l'inspector de policia, prevaldria en aquest cas el dret a la protecció de dades personals de l'afectat (article 18.4 CE).

Per tot això, i vista la normativa estudiada (EBEP i legislació de transparència) cal concloure que no hi ha suficient habilitació legal per tal que el delegat de personal accedeixi al contingut íntegre de la nòmina corresponent als mesos de juny a setembre de 2015 de l'inspector de policia, a les que es refereix la seva sol·licitud.

Ara bé, el fet que no hi hagi suficient habilitació legal en la normativa estudiada per a accedir al contingut íntegre de les nòmines de l'inspector, no treu que el delegat de personal pugui tenir accés a determinada informació personal continguda en les nòmines corresponents als mesos indicats en la sol·licitud, en els termes que s'exposen a continuació.

VI

Cal valorar la possibilitat, en atenció a la informació pública de què disposa l'Ajuntament en relació amb la realització d'hores extres per part dels seus treballadors, que el delegat pugui accedir, no ja a la nòmina íntegra de l'inspector de policia, sinó únicament a la

informació específica sobre la realització d'hores extres per part d'aquest, que consta en la dita nòmina.

Per fer aquesta valoració, caldrà tenir en compte els límits al dret d'accés previstos a la Llei 19/2014, citada. Partint de la base que la informació relativa, concretament, a la realització d'hores extres per part d'un treballador, no és informació sensible, caldrà estar al que disposa l'article 24.2 de la Llei 19/2014, citat. Com ha quedat dit, l'Ajuntament ha de ponderar l'interès públic de la divulgació (en aquest cas, de la comunicació a un representant sindical de la informació sobre la realització d'hores extres per part de l'inspector), i els drets de l'afectat.

D'entrada, cal recordar que un dels elements de ponderació previstos en l'article 24.2 de la Llei 19/2014, és la finalitat de l'accés.

En aquest sentit, cal tenir en compte que qui sol·licita l'accés a la informació ostenta la condició de representant dels treballadors públics de l'Ajuntament (art. 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 pot descartar que sigui necessari accedir a determinada informació de caràcter personal. Entre aquestes funcions, i a més de rebre informació sobre l'evolució de les retribucions (art. 40 1.a) EBEP, citat), cal esmentar la de tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball (art. 40.1.d) EBEP), així com la funció de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball (article 40.1.e) EBEP).

El Dictamen 36/2015 d'aquesta Autoritat, emès en resposta a una consulta del mateix Ajuntament, analitza l'accés per part dels representants sindicals a dades dels membres de la policia local, pel que fa a l'assignació d'hores o treballs extraordinaris als treballadors. En aquell cas (FJ IV del Dictamen 36/2015), es va considerar que l'opció de facilitar informació dissociada (art. 15.4 Llei 19/2013), en concret, un llistat de les hores extraordinàries junt amb un codi numèric en substitució del nom i cognoms del treballador, podia resultar una solució idònia per satisfer el dret d'accés del delegat de personal sense menyscabar el dret a la protecció de dades dels afectats, en el context de la ponderació que exigeix la legislació de transparència.

Ara bé, tal i com també es va posar de manifest en el Dictamen 36/2015, en l'exercici de les funcions de control i vigilància que la normativa atribueix als delegats de personal, en concret, en allò que afecta la realització d'hores extraordinàries, en determinats casos pot ser necessari conèixer la informació associada a un treballador en concret. Aquest podria ser el cas que ens ocupa, en el que el delegat de personal sembla que hauria detectat determinades situacions anòmales o irregulars en relació amb la realització d'hores extres per part d'un treballador en particular, i aporta informació detallada sobre aquests indicis.

La finalitat que persegueix el delegat en el cas que ens ocupa ja no és tenir un coneixement general sobre la realització d'hores extres per part dels treballadors, sinó poder constatar la realització d'hores extres per part d'un treballador en particular, i en unes dates determinades, a partir d'unes sospites de comissió d'irregularitats. El compliment de la finalitat de control, en aquest cas, respon a la necessitat de poder constatar si l'inspector de policia ha percebut determinades retribucions en concepte d'hores extres en un període de temps acotat i, en cas que sigui així, poder esbrinar si això respon a una actuació suposadament irregular, com apunta el delegat de personal.

Així, tenint en compte la concurrència d'aquests elements (el cessionari de la informació és un delegat de personal, que sol·licita l'accés per al compliment de les finalitats de control que li atorga la normativa, i a més aporta indicis de situacions irregulars respecte

un treballador en concret), podria considerar-se justificada la comunicació al delegat de personal de la informació continguda en les nòmines de l'inspector de policia, corresponents als mesos de juny a setembre de 2015, exclusivament referida a la realització d'hores extres, als efectes del règim establert a l'article 11 de l'LOPD.

Més encara, cal tenir en compte que la ponderació que correspon fer per valorar l'accés a informació que contingui dades personals que no són especialment sensibles (art. 24 Llei 19/2014), és una ponderació de l'interès públic en la divulgació de la informació.

En relació amb això, el Preàmbul de la Llei 19/2013, estableix que:

“La transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. Sólo cuando la acción de los responsables públicos se somete a escrutinio, cuando los ciudadanos pueden conocer cómo se toman las decisiones que les afectan, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones podremos hablar del inicio de un proceso en el que los poderes públicos comienzan a responder a una sociedad que es crítica, exigente y que demanda participación de los poderes públicos.”

En la mateixa línia, segons el Preàmbul de la Llei 19/2014:

“En un context d'estat democràtic i de dret, tots els poders públics tenen la legitimitat que els dona la participació ciutadana en llur configuració (de manera directa o indirecta), la qual cosa obliga a donar compte a la ciutadania, d'acord amb el principi de responsabilitat, de la seva activitat i de la gestió dels recursos públics que s'han posat al seu abast.”

Forma part de la filosofia de la legislació de transparència que les Administracions públiques hagin de retre comptes als ciutadans, en relació, entre d'altres qüestions, amb la gestió i el destí que aquestes donen als fons públics, com ara els que es destinen al pagament de les nòmines dels funcionaris públics. Així, la legislació de transparència dota als ciutadans d'una capacitat de control sobre els fons públics, en definitiva, de “seguir la pista” dels diners públics.

Si els ciutadans han de poder tenir aquesta capacitat de controlar i demanar comptes a les Administracions públiques, amb més motiu, si escau, haurem de reconèixer aquesta capacitat als representants dels treballadors, quan exerceixen les funcions que específicament els atorga la normativa. Quan un delegat de personal, com en el cas que ens ocupa, sol·licita una informació referida exclusivament a un treballador concret, sobre la base d'una sospita d'actuació irregular en el pagament d'hores extres, mínimament documentada, i ho fa en compliment de les seves legítimes funcions de control, és clar que en realitzar-se la ponderació de l'article 24, citat, cal tenir en compte aquestes circumstàncies.

Fem notar 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 respecte 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 (personal eventual) hauria de prevaler, com a norma general, l'interès públic sobre la protecció de dades personals i la intimitat dels treballadors (Informe de 23 de març de 2015). El Consell de Transparència explicita doncs que la concurrència de determinades circumstàncies, en especial en àmbits caracteritzats per

un ampli marge de discrecionalitat de l'Administració, i el control de la utilització dels recursos públics pot justificar la prevalença del dret d'accés.

El cas que ens ocupa es refereix a un treballador (inspector de policia) en relació amb el nomenament del qual pot concórrer cert grau de discrecionalitat. Per la informació aportada pel delegat de personal en el seu escrit, aquest treballador no té un horari fix, i a més tindria certa capacitat de comandament i autonomia en la presa de decisions, que hauria portat, als efectes que interessin, a autovalidar-se determinades hores extres, qüestions que es troben en el fonament de les irregularitats que segons el delegat de personal s'haurien produït. Aquesta discrecionalitat en l'atribució d'hores extraordinàries, és un element a tenir en compte en el cas que ens ocupa, als efectes de poder justificar la prevalença del dret d'accés.

També cal tenir present que l'LOPD estableix l'obligació de donar compliment al principi de qualitat, segons el qual 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 (art. 4.1 LOPD). En el cas que ens ocupa, cal fer notar que la sol·licitud d'informació per part del delegat de personal no es refereix a una pluralitat de treballadors, sinó que es circumscriu al treballador sobre el que aquell té sospites de comissió d'irregularitats. En relació amb aquest treballador, també cal destacar que la sol·licitud es limita a un període temporal acotat (mesos de juny a setembre de 2015) respecte el qual hi ha aquestes sospites, i no a un període més ampli.

Aquesta limitació en quant a la informació personal sol·licitada, resulta respectuosa amb el principi de qualitat, ja que no afecta a la informació de terceres persones (altres treballadors) ni s'estén més enllà del període temporal sobre el que es sospita del cobrament irregular d'hores extres.

Tenint en compte tots aquests elements, es conclou que, en el cas plantejat, pot considerar-se justificat l'accés del delegat de personal a la informació relativa al cobrament d'hores extraordinàries que consta a les nòmines corresponents als mesos de juny a setembre de 2015, de l'inspector de policia al que es refereix la consulta.

El delegat de personal també sol·licita vista i còpia de la memòria del regidor aprovant la realització i pagament de les hores extres de l'inspector.

En coherència amb les consideracions que s'han fet respecte l'accés a la informació sobre el cobrament d'hores extres en les nòmines indicades del treballador, cal considerar que, tenint en compte la finalitat de l'accés i les circumstàncies que concorren en aquest cas, el delegat de personal també ha de poder tenir accés a la memòria del regidor, en allò referit a la realització i pagament de les hores extres per part de l'inspector de policia.

En qualsevol cas, i per exigència del principi de qualitat, únicament s'hauria de donar la informació continguda en la dita memòria –en cas d'existir aquesta–, que es refereixi a l'inspector de policia, i no a cap altre treballador de l'Ajuntament. En relació amb el propi inspector de policia, únicament serà pertinent comunicar al delegat de personal la informació, que pugui constar en la dita memòria, que es refereixi al cobrament d'hores extres, i no a d'altres qüestions.

Finalment, el delegat de personal sol·licita a l'Ajuntament que es descompti al treballador l'import percebut en concepte d'hores extres, que es comuniqui al departament d'intervenció de l'Ajuntament que no se li abonaran més hores extres i, finalment, que es dicti un acte exprés i se li notifiqui la resolució adoptada per l'Ajuntament.

Correspon a aquesta Autoritat des de la perspectiva de la protecció de dades personals, en aplicació dels principis i garanties de l'LOPD, i tenint en compte la resta de normativa rellevant –en aquest cas, principalment, la legislació sobre transparència-, però en canvi, no li correspon decidir les hores extres que cal abonar. Per tant, aquest dictamen no es pot pronunciar respecte d'aquesta qüestió.

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

Conclusions

Vista la normativa estudiada (EBEP i legislació de transparència) no hi ha suficient habilitació legal per tal que el delegat de personal accedeixi al contingut íntegre de la nòmina corresponent als mesos de juny a setembre de 2015 de l'inspector de policia.

Tenint en compte les circumstàncies del cas (el cessionari és un delegat de personal que aporta indicis de possibles irregularitats respecte un treballador i un període breu en concret), pot considerar-se justificada la comunicació de la informació referida a la realització d'hores extres, als efectes del règim establert a l'article 11 de l'LOPD, com també la comunicació de la memòria del regidor, en allò referit a la realització i pagament de les hores extres per part de l'inspector de policia.

Barcelona, 18 de gener de 2016