

**Dictamen en relació amb la consulta formulada per un Ajuntament sobre la possibilitat d'accés per part d'un ciutadà a la informació sobre les nòmines i les hores de contracte de cadascun dels professors de l'Escola Municipal de Música**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit d'un Ajuntament en el que es demana que l'Autoritat emeti un dictamen per valorar si l'accés per part d'un ciutadà a la informació sobre les nòmines i les hores de contracte de cadascun dels professors de l'Escola Municipal de Música pot suposar una vulneració de la legislació sobre protecció de dades.

En concret, s'exposa que l'única motivació de la sol·licitud és la manifestació que "*Com a usuari de l'escola municipal de música (...) i havent assistit a diferents reunions on s'ha parlat de l'elevat cost de l'escola*". En concret es demana dos tipus d'informació:

- El pressupost detallat de l'Escola de Música
- Les nòmines i les hores de contracte de cadascun dels professors de l'Escola de Música

Arran d'aquesta sol·licitud de dictamen, aquesta Autoritat va formular un requeriment a l'Ajuntament per tal que ampliés la informació facilitada a la consulta en relació amb:

- 1) Naturalesa de l'Escola Municipal de Música, concretant si es tracta d'un servei gestionat directament per l'Ajuntament o, si escau, sota quina altra fórmula de gestió de serveis es presta.
- 2) Si els llocs de treball dels professors de l'Escola de Música estan inclosos a la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament o, de no ser així, quin tipus de vincle laboral existeix entre l'Ajuntament i els professors.
- 3) Sobre si existeix alguna altra circumstància concreta en els esmentats professors que pugui justificar la limitació del dret d'accés a la informació.

En resposta a aquest requeriment l'Ajuntament mitjançant escrit de 21 de novembre de 2016 ha indicat el següent:

- 1) L'Ajuntament presta el servei de l'Escola Municipal de Música de manera directa, amb personal propi.
- 2) L'Ajuntament no disposa de Relació de Llocs de Treball. En aquests moments s'està tramitant l'expedient administratiu per la seva aprovació.

L'Ajuntament ha contractat els professors adscrits a l'Escola de Música, els quals presten serveis en règim de personal laboral.

3) L'Ajuntament considera que a l'efecte de lliurar al particular la informació que justifiqui el dèficit del servei, seria suficient amb un pressupost detallat a nivell de capítols de les despeses i dels ingressos del servei.

L'Ajuntament considera que la informació relativa a les nòmines de cadascun dels professors, així com les seves hores de dedicació són dades personals innecessàries a l'efecte de determinar el dèficit del servei.

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

## **Fonaments Jurídics**

I

(...)

II

Pel que fa a la primera informació sol·licitada, això és el pressupost detallat de l'Escola Municipal de Música, l'accés a aquesta informació no sembla que hagi de plantejar problemes des dels punt de vista del dret a la protecció de dades personals, atès que, en principi, en aquesta informació no hi hauria de constar informació personal.

De fet, el mateix Ajuntament en el seu escrit de 21 de novembre de 2016 ja especifica que té la intenció de facilitar aquesta informació a nivell de capítols del pressupost d'ingressos i despeses. Especificar, més enllà d'aquesta informació, quin és l'origen de les transferències corrents o de capital tampoc incidiria en el dret a la protecció de dades si es refereix a persones jurídiques (per exemple l'Administració de la Generalitat) o categories de persones físiques (alumnes, donacions de tercers etc.)

III

Pel que fa a la segona informació sol·licitada, això és la nòmina i les hores de cadascun dels professors de l'Escola Municipal de Música, sí que podria plantejar problemes des del punt de vista del dret de a la protecció de dades, en funció de la manera com es faciliti l'accés.

La Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública. Per altra banda, també cal fer referència a la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern.

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).

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i s. de la Llei 19/2014, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. Per això i atès que la informació continguda a les nòmines o la relativa al règim de dedicació es refereix a persones físiques, caldrà tenir en compte el límit consistent en el dret a la protecció de dades de caràcter personal.

Pel que fa a les dades de caràcter personal especialment protegides, l'article 23 de la Llei 19/2014 estableix el següent:

*"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."*

També cal tenir en compte l'article 15.1 de la Llei 19/2013:

*"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."*

D'acord amb l'article 7 de l'LOPD tenen la consideració de dades especialment protegides les que revelen la ideologia, l'afiliació sindical, la religió o les creences, les que fan referència a l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives.

La nòmina de cadascun dels treballadors pot contenir informació personal de diversa índole. Així, a banda de les dades retributives dels empleats, 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.

Per aquest motiu i perquè, com veurem a continuació, existeixen altres alternatives que permeten assolir la finalitat de transparència sense necessitat de lliurar una còpia de la nòmina de cadascun dels professors, no semblaria proporcionat facilitar una còpia de les nòmines.

#### IV

Pel que fa a la informació que es sol·licita que no tingui la consideració d'especialment protegida que pugui constar a la nòmina, l'article 24 de la Llei 19/2014 estableix:

*“1. 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.*

*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, les 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.*
- (...).”*

No sembla que la informació a la qual es vol accedir pugui qualificar-se com a dades merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració. Això inclou les dades identificatives de les persones que han intervingut en els expedients per raó de les seves funcions, o sobre les persones que certifiquin les informacions que es sol·liciten. En qualsevol cas, sempre que es tracti de dades que siguin estrictament necessàries per a l'exercici d'aquestes funcions, en principi caldria donar accés llevat que alguna circumstància especial requereixi la protecció de la persona afectada.

Més enllà d'això, per facilitar altres dades que consten a la nòmina (retribucions, núm. de DNI, núm. d'afiliació a la seguretat social, antiguitat, deduccions, retencions etc.) caldrà fer una

ponderació dels drets afectats, és a dir, el dret a la protecció de dades per una banda i el dret d'accés a la informació pública de l'altra, per determinar en quina mesura es pot satisfer el dret d'accés sense provocar perjudicis innecessaris en el dret a la protecció de dades.

Al respecte s'ha de tenir en compte que la informació a la qual es pretén accedir és informació que forma part de la relació de llocs de treball (RLT). L'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 concreta que ocupa un lloc de treball. La RLT és pública, és a dir, ha de ser objecte de públic coneixement. Així és després tant de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), aprovat per la Llei 5/2015, de 30 d'octubre, com de la refosa en un text únic dels textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i de la mateixa legislació sobre transparència (art. 9.1.d) de la Llei 19/2014).

Pel que fa a les dades que formen part de l'RLT, cal tenir en compte que l'article 74 de l'EBEP es refereix a l'RLT en els termes següents:

*“Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de **relacions de llocs de treball** o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. **Aquests instruments són públics.**”*

I l'article 29 del DL 1/1997 disposa que:

*“La **relació de llocs de treball és pública i ha d'incloure tots els llocs de funcionaris, laborals i eventuais** existents en l'Administració de la Generalitat. El contingut de les relacions de llocs de treball ha de ser **almenys** el següent:*

- a) La denominació i les característiques essencials dels llocs.*
- b) Els requisits essencials per ocupar-los.*
- c) El complement de destinació i, si s'escau, l'específic, si són llocs de personal funcionari.*
- d) El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral.*
- e) La forma de provisió dels llocs i, per als casos determinats per l'article 50, els sistemes d'accés.*
- f) Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió.”*

Per tant, i en la mesura que aquesta informació ha de ser pública perquè ho imposa la legislació vigent, no hi hauria obstacle, des del punt de vista del dret a la protecció de dades per a poder lliurar-la a qualsevol ciutadà.

En qualsevol cas, cal fer notar diferents aspectes:

En primer lloc, a l'RLT no hi ha d'aparèixer la identificació de les persones concretes que ocupen cada lloc de treball. Pel que es després de la consulta aquest no seria un element essencial de la sol·licitud d'accés. Per això, es podria satisfer el dret d'una manera plenament respectuosa amb el dret a la protecció de dades lliurant la informació que ha de constar a l'RLT. Tampoc escapa a aquesta Autoritat que lliurar la informació prevista a l'RLT pot permetre

acabar relacionant aquesta informació amb les persones concretes que ocupen cada lloc de treball, especialment en un Ajuntament de petites dimensions i respecte una plantilla, la de l'Escola Municipal de Música, en la qual només hi ha 5 persones. Òbviament pot ser així, però això seria una conseqüència inevitable del règim de publicitat previst legalment per a les RLT.

En segon lloc, a l'RLT no hi apareix el sou base associat a cada plaça, però tampoc hi hauria problema en facilitar el sou base de cada plaça, en funció del grup al qual es pertany, en la mesura que es tracta d'una informació que es publica anualment en la llei de pressupostos. Per altra banda, cal tenir en compte que aquesta informació també ha de ser accessible al web de l'Ajuntament atès que l'article 11.1.e) de la Llei 19/2014 imposa la publicació d'informació de les retribucions agrupada per nivells i escales.

En tercer lloc, pel que fa al règim de dedicació (hores de contracte, segons la consulta), tampoc hi hauria problema per a la seva divulgació atès que l'RLT ha d'incloure les característiques essencials dels llocs de treball. I el règim de dedicació (si es jornada completa o un altre tipus de jornada reduïda) seria un dels aspectes essencials de qualsevol lloc de treball.

L'Ajuntament, en el seu escrit de 21 de novembre de 2016 indica que encara no té aprovada l'RLT, però que està tramitant el procediment administratiu per a la seva aprovació. El fet que l'RLT encara no estigui aprovada, i per tant que no hagi estat publicada, no seria obstacle per a poder accedir a aquesta informació, especialment tenint en compte que l'article 9.1.d) de la Llei 19/2014 també imposa la publicació de la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la dita relació de llocs.

Més enllà d'això, l'accés a altra informació que pugui constar a les nòmines (núm. de DNI, núm. d'afiliació a la seguretat social, antiguitat, deduccions, retencions etc.) no resultaria proporcionat atesa la finalitat de l'accés en el cas que ens ocupa.

D'acord amb les consideracions fetes en aquests fonaments jurídics en relació amb la consulta plantejada en relació amb la possibilitat d'accés per part d'un ciutadà a la informació sobre les nòmines i les hores de contracte de cadascun dels professors de l'Escola Municipal de Música, es fan les següents,

## **Conclusions**

La normativa de protecció de dades no impedeix l'accés al pressupost de l'Escola Municipal de Música, ni a les retribucions i règim de dedicació que s'han de preveure a la relació de llocs de treball o que formen part de la informació general sobre retribucions dels empleats públics en funció dels nivells i els cossos. En canvi, resultaria desproporcionat facilitar una còpia de la nòmina de cadascun dels treballadors afectats.

Barcelona, 12 de desembre de 2016