

Dictamen sobre la consulta formulada per un ajuntament en relació amb la sol·licitud d'informació presentada pels representants sindicals de la corporació sobre els complements de productivitat del personal.

Un ajuntament formula consulta en relació amb la sol·licitud d'informació presentada pels representants sindicals de la corporació sobre els complements de productivitat pagats al personal i la realització de serveis per part de la Guàrdia Urbana.

En concret exposa que els representants sindicals de la corporació han sol·licitat al departament de recursos humans de la corporació han sol·licitat al departament de recursos humans de la corporació la informació següent:

“ 1.- Document i arxiu excel/calc, amb la relació de productivitats pagades durant l'any 2018 i 2019, de manera que es pugui identificar sense cap dubte de qui, quant, per quin període i en concepte de què les ha cobrades.

2.- Còpia íntegra de tots els informes signats de serveis diari de cap de torn de la Guàrdia Urbana, de 2019, de servei ordinari, extraordinari i especials, on consti el personal, sense nom, però amb el número de TIP.”

En relació amb la primera petició, l'Ajuntament manifesta que es va facilitar la informació per grups de cotització i departaments, però que els representants sindicals no hi estan d'acord i insisteixen en obtenir informació sobre les productivitats pagades en relació amb el lloc de treball que ocupen cadascun dels treballadors.

En relació amb la segona petició, s'exposa que l'accés a dita informació podria comprometre la seguretat del propi servei i de les persones que el realitzen. Aquesta qüestió serà analitzada de forma separada en el dictamen CNS 59/2019.

Analitzada la consulta, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el dictamen següent.

I

(...)

II

La consulta planteja el dubte sobre la possibilitat de facilitar als representants sindicals de la corporació determinada informació retributiva del personal de l'Ajuntament.

L'article 4.1 del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD), defineix les dades personals com “ *toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»)*”, i considera com a persona física identificable “ *toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.*”

Les dades de què disposa l'Ajuntament, que identifiquen i es refereixen directament als treballadors, així com altres dades que puguin referir-se més específicament al lloc de treball que ocupen, però que es poden associar o es poden vincular a un treballador concret, i que per tant l'identifiquen, són dades de caràcter personal i queden protegides pels principis i garanties que estableix l'RGPD.

L'article 5.1.a) de l'RGPD estableix que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l'interessat (principi de licitud, lleialtat i transparència). D'acord amb l'article 6.1 de l'RGPD per a dur a terme un tractament cal comptar amb una base jurídica que legitimi aquest tractament, ja sigui el consentiment de la persona afectada, ja sigui alguna de les altres circumstàncies, com ara que “ *el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento*” (lletra c) o que “ *el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento* “ (lletra e).

Tal com es desprèn de l'article 6.3 de l'RGPD i recull expressament l'article 8 de Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (en endavant LOPDGDD), el tractament de dades només podrà considerar-se fonamentat en aquestes bases jurídiques de l'article 6.1. c) i e) de l'RGPD quan així ho estableixi una norma amb rang de llei.

Tenint en compte que qui formula la sol·licitud són els representants sindicals dels treballadors cal tenir en compte les previsions establertes al Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 23 d'octubre (en endavant, ET).

Aquesta llei atribueix als delegats de personal (article 62 ET) i al comitè d'empresa, com a òrgan col·legiat representatiu del conjunt de treballadors de l'empresa (article 63.1 ET), determinades funcions per a l'exercici de les quals els reconeix el dret a accedir a determinada informació, que podria incloure dades personals dels treballadors.

L'article 64.1 de l'ET disposa que “ *el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.*” I afegeix que s'entén per informació “la

transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (...)."

A continuació, els apartats 2 a 5 d'aquest article 64 de l'ET contenen previsions específiques en relació amb les qüestions o matèries sobre les quals els comitès d'empresa tenen dret a rebre informació, alguna d'elles amb una periodicitat trimestral (article 64.2 ET), d'altres anual (article 64.3 ET) i d'altres quan sigui procedent (article 64.4 i 5 ET).

Tot això a efectes d'exercir, entre d'altres, la funció "*de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes*" (article 64.7.1.a) ET).

També cal tenir present, en relació amb el personal funcionari, que el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TRLEBEP), atribueix a les juntes de personal i als delegats de personal, entre d'altres funcions, la de "*recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento*" (article 40.1.a)).

Per altra banda, caldrà també tenir en compte les previsions de la Llei 19/2014, de 29 de desembre de 2014, de transparència, accés a la informació i bon govern (en endavant, LTC). Aquesta Llei té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública, i disposa en l'article 18 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*".

La informació retributiva i laboral de què disposa l'Ajuntament sobre els seus treballadors és "pública" a efectes de l'article 2.b) de l'LTC i, per tant, resta sotmesa al dret d'accés (art.18 de l'LTC).

La disposició addicional primera, apartat 2, de l'LTC estableix que "*l'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial és regulat per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta llei*".

Atès que, com s'ha vist, els òrgans de representació dels treballadors compten amb un règim específic de dret d'accés a determinada informació, sembla procedent considerar que a la sol·licitud d'informació presentada li han d'ésser d'aplicació les disposicions de l'ET, i si escau del TRLEBEP, i, supletòriament, en allò no previst per aquestes normes, les de l'LTC.

III

L'article 22.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP), defineix les *retribucions complementàries com aquelles que "retribueixen les característiques dels llocs*

de treball, la carrera professional o l'acompliment, el rendiment o els resultats assolits pel funcionari.”

A tenor de l'article 24 de l'EBEP la quantia i l'estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris les han d'establir les lleis corresponents de cada Administració pública atenent, entre d'altres, els factors següents: a) La progressió assolida pel funcionari dins del sistema de carrera administrativa; b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què s'exerceix el treball; c) El grau d'interès, l'iniciativa o l'esforç amb què el funcionari fa la seva feina i el rendiment o els resultats obtinguts i d) Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

L'article 103 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, es refereix als complements de productivitat i les gratificacions en els termes següents:

“1. Són retribucions complementàries:

(...)

*c) **El complement de productivitat**, la finalitat del qual és de retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball.*

Se'n fixarà la quantitat global per a cada programa i òrgan administratiu mitjançant un percentatge sobre els costos totals de personal, que serà determinat per la Llei de pressupostos.

*La Llei de pressupostos establirà també els criteris per a la distribució d'aquest complement. El responsable de la gestió de cada programa de despesa, dins les dotacions pressupostàries corresponents, determinarà, d'acord amb la normativa establerta per la Llei de pressupostos, la quantitat individual que correspon a cada funcionari. **Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic per als altres funcionaris del departament o de l'organisme interessat i per als representants sindicals.***

Reglamentàriament, cada any, d'acord amb la Llei de pressupostos, s'establiran els criteris tècnics de valoració dels factors que determinen la distribució, així com les fórmules de participació dels representants del personal implicat.

(...)”

En termes similars es pronuncia el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (articles 171 i ss.) i l'article 5 del Reial decret 61/1986, de 25 de abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local.

D'acord amb els articles 172.4 del Decret 214/1990, correspon al ple de cada corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació dels complements de

productivitat als funcionaris dintre dels límits màxims que assenyala l'article 175.2.b) d'aquest Reglament. I tal com es desprèn de l'article 172. 5 d'aquest mateix Decret correspon a l'alcalde o president de la corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que, si s'escau, hagi establert el ple, sens perjudici de les delegacions que pugui conferir d'acord amb la Llei 8/1987, de 15 d'abril, municipal i de règim local de Catalunya.

De tot plegat se'n desprèn que el complement de productivitat té un caràcter marcadament personal, tot i que de conformitat amb les prescripcions legals, la seva apreciació s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de treball i els objectius assignats al mateix, i la seva quantificació s'ha d'ajustar als criteris que hagués aprovat el Ple.

L'article 103.1 c) del Decret Legislatiu 1/1997, i en el mateix sentit els articles 172. 3 del Decret 214/1990, i 5 del Reial decret 61/1986, preveuen expressament que les quantitats que percebi cada funcionari siguin de coneixement públic per a la resta de funcionaris de la corporació, i pels representants sindicals.

Des del punt de vista dels treballadors afectats, és cert que la divulgació de la informació sobre el complement de productivitat percebut podria facilitar l'obtenció d'un perfil econòmic sobre les persones afectades sobretot tenint en compte que la resta de complements associats no al treballador sinó al lloc de treball (complement de destinació i específic), formen part de l'LRT, fet que fa que qualsevol pugui accedir d'una manera relativament fàcil a les quanties assignades als respectius llocs de treball a aquests dos conceptes (complement de destinació i específic), sigui a través de la mateixa RLT o posant en relació la informació sobre el grup i categoria d'una plaça concreta continguda en l'LRLT amb les quanties aprovades en les respectives lleis de pressupostos per aquest grup o categoria.

Però en el cas del complement de productivitat el legislador fa prevaldre l'interès en l'obtenció de dita informació per sobre el dret a la privacitat dels treballadors afectats, i aquestes persones han de comptar amb la possibilitat que els representants sindicals coneguin les quantitats que puguin haver percebut per aquest concepte.

Per tot plegat, la normativa de protecció de dades no s'oposaria a lliurar als representants sindicals la informació sobre les quanties percebudes pel complement de productivitat durant els anys 2018 i 2019 per cadascun dels treballadors municipals, en la forma sol·licitada.

Advertir però que tot i que es sol·licita expressament conèixer qui ha cobrat les diferents quantitats, en el cas particular del personal integrant de la policia local, cal tenir en compte la normativa sectorial d'aplicació als cossos de seguretat, que preveu que s'identifiquin amb una tarja d'identitat professional (TIP) en substitució del nom i cognoms, per raons de seguretat. La Llei 4/2003, de 7 d'abril, d'ordenació del sistema de seguretat pública de Catalunya, disposa en l'article 25 ter que " *Tots els membres dels cossos de policies locals han de portar un document d'acreditació professional.*" (...) " *En aquest document hi ha de figurar, com a mínim, el municipi de pertinença, la identificació de la categoria professional i el número de registre individual.* (...)

Tenint en compte que la identificació de la policia local es fa a través del número de TIP, caldria facilitar la informació emprant aquest codi identificador en comptes del nom i cognoms. Aquesta mesura, menys intrusiva en la privacitat de les persones afectades seria més adequada al principi de minimització de les dades. És obvi que el TIP identifica, o fa identificable la persona titular, especialment en aquest cas en que accedeixen a la informació treballadors del mateix Ajuntament, però en la mesura que és aquest el mecanisme d'identificació previst per la normativa per raons de seguretat, hauria de ser també en aquest cas la forma d'identificació escollida per cedir la informació.

Conclusió

La normativa de protecció de dades no impediria l'accés dels representants dels treballadors a les quantitats pagades per l'Ajuntament com a complement de productivitat, amb indicació de qui, quant, per quin període i en concepte de què les ha cobrades. En el cas dels membres de la Guardia Urbana, hauran d'esser identificats mitjançant el número d'identificació (TIP).

Barcelona, 27 de gener de 2020