Machine Translated by Google

CNS 14/2019

Informe jurídico en relación con la consulta formulada por una Asociación Sindical sobre si en el tablón de anuncios de la comisaría se puede exponer un listado de horas extraordinarias realizadas por los funcionarios policiales.

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos una solicitud de dictamen, del secretario de una Asociación Sindical y de Delegado de la Junta de Personal de un ayuntamiento, sobre si la exposición en el tablón de anuncios de la Comisaría de Policía de un listado con las horas extraordinarias realizadas por el personal durante el año en curso, se ajustaría a la normativa de protección de datos.

En concreto se consulta si se podría publicar en el tablón de anuncios de la Comisaría, al que según manifiesta, únicamente tienen acceso los agentes y personal que trabaja, un listado que incluiría en una columna el TIP o número de funcionario policial y en una segunda columna el número de horas hechas hasta la fecha del listado.

Analizada la consulta, que se acompaña de fotografías del tablón de anuncios y un ejemplo del modelo propuesto, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente dictamen:

Traducción Automática

(...)

II

En primer lugar hay que tener en consideración que de acuerdo con el artículo 4.1) del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo Europeo, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos (en adelante, RGPD), se entiende por dato de carácter personal: "toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un número, 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 dic

Así pues, todos aquellos datos de los empleados públicos, en este caso, los miembros de la policía local de que dispone el Ayuntamiento, que los identifican y se refieren directamente al trabajador (como el nombre y apellidos) o bien permiten su identificación (como, en este caso, el TIP), así como aquellos datos que puedan referirse más específicamente al puesto de trabajo que ocupan, pero que se asocian o vinculan a un trabajador concreto y por tanto lo identifican, son datos de carácter personal.

Machine Translated by Google

Cualquier tratamiento de los datos personales, entendido como "cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción" (4.2 RGPD), debe someterse a los principios y las garantías del RGPD.

Entre estos principios que deben regir cualquier tratamiento de datos de carácter personal previstos en el RGPD, el principio de licitud (artículo 5.1.a) RGPD) requiere que los datos personales sean tratados de forma lícita, leal y transparente en relación con el interesado. Cuando se dé una o varias condiciones previstas por el artículo 6.1 del RGPD se podrá considerar que el tratamiento es lícito. En concreto, el apartado c) dispone, que el tratamiento será lícito si "es necesario para cumplir una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento".

El artículo 6.3 del RGPD, establece que la base del tratamiento indicado en las letras c) ye), debe estar establecido por el derecho de la Unión, o bien el derecho de los estados miembros al que está sujeto el responsable del tratamiento . La remisión a la base legítima establecida conforme al derecho interno de los Estados miembros a que se refiere este artículo, requiere, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD), que la norma tenga rango de ley.

Por tanto, de acuerdo con esta regulación, para que el Ayuntamiento pueda publicar determinados datos personales de los agentes de la policía local, será necesario que una norma con rango de ley que habilite este tratamiento (art.6.1.c) RGPD).

Traducción Automática

III

La Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC en adelante), tiene por objeto regular el régimen de transparencia de la actividad pública.

La LTC define la "transparencia" como la acción proactiva de la Administración de dar a conocer la información relativa a sus ámbitos de actuación y sus obligaciones, con carácter permanente y actualizado, de la forma que resulte más comprensible para las personas y por medio de los instrumentos de difusión que les permitan un acceso amplio y fácil a los datos y les faciliten la participación en los asuntos públicos (art.2.a) LTC).

Asimismo, la LTC define "información pública" como "la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran a los demás sujetos obligados de acuerdo con lo establecido en esta ley" (art.2.b) LTC).

Los sujetos incluidos en el artículo 3 de la LTC, entre ellos, los entes que integran la Administración local en Cataluña, deben adoptar las medidas necesarias para facilitar a las personas el conocimiento de la información pública.

Machine Translated by Google

En este contexto es necesario analizar si la legislación de transparencia comporta una habilitación legal para la publicación de la información solicitada.

IV

La información que se requiere que sea comunicada mediante su publicación en el tablón de anuncios de la comisaría consiste en la relación de horas de servicios extraordinarios realizadas por cada uno de los miembros de la policía local durante el ejercicio en curso, identificados mediante el su número de TIP.

La información sobre horas extraordinarias realizadas por un trabajador forma parte de las retribuciones complementarias que están esencialmente vinculadas no al puesto de trabajo sino a la persona física que lo ocupa, y deben corresponderse con las cuantías fijadas por cada administración con las limitaciones normativas que corresponda. Es necesario apuntar que la cuantía concreta percibida por cada trabajador por este concepto no forma parte de la RLT.

La publicidad activa en materia de retribuciones está prevista en el artículo 11.1 de la LTC. Según este precepto, las retribuciones percibidas por los altos cargos locales deben ser publicadas en el portal de forma individualizada para cada puesto de trabajo y por cualquier concepto retributivo, indemnización o dieta. Al respecto, el artículo 4.2.b) de la Ley 19/2014 dispone que, a efectos de lo establecido en la ley, tienen consideración de altos cargos, al servicio de la Administración local, "los representantes locales y los titulares de los órganos superiores y directivos, de acuerdo con lo que establece la legislación de régimen local".

En cuanto al resto de trabajadores, la información sobre retribuciones debe ser publicada de forma agregada, es decir, asociada a los puestos de trabajo de la Administración pública de que se trate agrupados en función de los niveles y cuerpos a los que pertenezcan , sin que, en este sentido, deba indicarse la identidad de la persona concreta que ocupa un determinado puesto de trabajo.

Por tanto, la información sobre las horas extraordinarias realizadas por el personal que no tiene la condición de alto cargo no se encuentra entre esta información que la Administración debe publicar.

V

Aparte de las previsiones específicas mencionadas, a efectos de publicidad activa, hay que tener en consideración que las administraciones públicas, de acuerdo con el artículo 8.1.m) de la LTC, deben hacer pública "cualquier materia de interés público , y las informaciones que sean demandadas con mayor frecuencia por vía del ejercicio del derecho de acceso a la información pública", en aplicación del principio de transparencia.

La información relativa a las horas extraordinarias realizadas por los empleados públicos podría ser relevante a efectos de la rendición de cuentas que corresponde a las Administraciones públicas y, por tanto, podría tener la consideración de información de interés público a los efectos del artículo 8.1 .m) del LTC.

Traducción Automática

Machine Translated by Google

Ahora bien, el acceso de los ciudadanos a la información pública, sea como consecuencia de la publicación en sedes electrónicas y sitios web corporativos, o sea como consecuencia del ejercicio del derecho de acceso, queda sujeta a una serie de limitaciones previstas en los artículos 20 y sigui En este sentido, el artículo 7.1 de la LTC establece que:

> **"Los límites aplicables a las obligaciones de transparencia son los mismos que el título III establece para el derecho de acceso a la información pública, especialmente los relativos a la protección de datos de carácter personal."**

Concretamente, y en relación a la protección de datos de carácter personal, los artículos 23 y 24 de la LTC establecen los criterios a seguir cuando la información que debe ser objeto de cesión contiene datos de carácter personal.

La información retributiva de los trabajadores no tendrá la consideración de dato especialmente protegido de las previstas en el artículo 23 LTC. Por tanto, para la determinación de si es posible publicar información relativa a las horas extraordinarias realizadas por los empleados públicos, como materia de interés público, será necesario aplicar el artículo 24.2 LTC, según el cual:

> **"2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, se podrá dar acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias: a) El tiempo transcurrido. b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan. c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad. d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas. (...)."**

En esta ponderación debe tenerse en consideración, tal y como ha puesto de manifiesto esta Autoridad con anterioridad, entre otros en el Dictamen CNS 9/2018 que se puede consultar en la web www.apdcat.cat, que las administraciones públicas han de rendir cuentas a los ciudadanos, en relación, entre otras cuestiones, con la gestión y el destino que éstas dan a los fondos públicos, como los que se destinan a las retribuciones que perciben los trabajadores del sector público. En este sentido, podría ser relevante a efectos de evaluar la gestión realizada por los órganos de gobierno de la corporación, disponer de información sobre el coste que pueda haber supuesto para el ente local, cubrir determinados servicios (en este caso ámbito de la seguridad ciudadana), con la realización de horas extraordinarias por parte del personal de la policía local, sea mediante el pago o la compensación con horas de descanso. Ahora bien, si éste es el objetivo perseguido, sería suficiente disponer de información sobre el número global de horas extraordinarias generadas durante el ejercicio correspondiente, sin necesidad de ir al detalle de horas realizadas por cada uno de los miembros que integran.

Sin embargo, no se puede obviar el hecho de que una relación individualizada de horas realizadas por cada trabajador pueda ser relevante si lo que se quiere comprobar es el grado de cumplimiento de las normas o pactos establecidos al respecto, y detectar eventuales actuaciones irregulares que se hayan podido producir a la hora de asignar horas extraordinarias a unos determinados trabajadores oa otros. Así, el número de horas extraordinarias asignadas a cada trabajador, permitiría compr

Traducción Automática

Machine Translated by Google

la asignación de estas horas se ha realizado respetando los criterios establecidos, como por ejemplo el número máximo de horas extras a realizar por cada trabajador.

Hay que tener en cuenta que la divulgación de información sobre los ingresos de una persona física facilita la obtención de un perfil económico de la persona afectada que puede acabar causando perjuicios tanto en el ámbito profesional, como ante instituciones financieras, socialmente, etc. Si bien es cierto que en este caso la información retributiva sólo sería referida a uno de los complementos salariales (horas extraordinarias), lo cierto es que puede obtenerse fácilmente información sobre el sueldo base, y complementos específicos y de destino de los puestos de trabajo que ocupan los empleados públicos, vía publicación de la RLT y la Ley de presupuestos

A efectos de transparencia, lo que persigue la normativa reguladora es poder evaluar la gestión realizada por los órganos responsables de la corporación así como eventuales actuaciones arbitrarias producidas, pero hay que tener en consideración que esta evaluación puede realizarse sin necesidad de sacrificar la privacidad de los trabajadores afectados .

Tanto es así que en la reciente modificación del Estatuto de los Trabajadores, introducida por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo que añade un nuevo apartado 9 al artículo 34, con el objeto (según se hace constar en la exposición de motivos) de "garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspe Trabajo y Seguridad Social", y que establece:

> "9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.
>
> Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
>
> La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social."

El legislador no ha previsto, que estos registros, que deben conservarse durante un período de cuatro años, sean públicos, sino que se prevé que estén a disposición para cuando les requieran "las personas trabajadoras" y los representantes legales (para garantizar el ejercicio de sus derechos y fundamentar las posibles reclamaciones), como de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social (para dotar de mayor efectividad a sus actuaciones).

En definitiva, se puede concluir que la información relativa al cómputo global de las horas extraordinarias efectuadas por los funcionarios policiales podría ser información de interés público a efectos de transparencia, y que, por tanto, podría ser objeto de publicación en las webs y portales de transparencia de los sujetos obligados por la legislación de transparencia, pero que la difusión de esta información debe efectuarse sin sacrificar la privacidad de las personas interesa

Traducción Automática

Machine Translated by Google

La finalidad de transparencia perseguida por la publicación de la información relativa a las horas extraordinarias de los funcionarios policiales, que en definitiva es una finalidad de control de la actuación municipal, puede lograrse aplicando a la información objeto de publicación mecanismos de anonimización o bien de seodinimización de los datos.

A efectos de anonimizar una información, es necesario indicar que para que ésta pueda ser considerada suficiente, en los términos de la legislación de protección de datos, es necesario garantizar que la información que se facilite no pueda relacionarse con una persona física identificada o identificable de forma directa o indirecta. Por tanto, desde el punto de vista de la normativa de protección de datos, no habría problema en facilitar la información agregada, o incluso desagregada pero sin vincularla a ningún código o elemento que permita la identificación.

Existe también la posibilidad de facilitar la información previa sudonimización de los datos, que en los términos del RGPD se puede entender como "el tratamiento de datos personales de forma que ya no se puedan atribuir a un interesado sin utilizar información adicional, siempre que esta información conste por separado y esté sujeta a medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar que los datos personales no se atribuyen a una persona física identificada o identificable" (art. 4.5 RGPD).

La seudonimización es, pues, un tratamiento de la información que está sujeta a la normativa de protección de datos, y que consiste, por ejemplo, en sustituir el nombre y apellidos de una persona, o cualquier otro dato identificativo, por un código, de modo que si no se cuenta con una información adicional que permita establecer una vinculación, no se pueda conocer a quien corresponde ese código.

En caso de que nos ocupa se propone la publicación de unos listados que incluirían en una columna el TIP o número de funcionario policial y en otra el número de horas hechas hasta la fecha del listado Hay que tener en consideración, que la utilización del TIP de los policías locales que se propone en la consulta, no puede considerarse adecuada para garantizar la privacidad de las personas interesadas, dado que se trata de un código numérico que fácilmente puede ser conocido, sin esfuerzos desproporcionados, por el resto de trabajadores de las dependencias policiales y, en general, por cualquier persona a través de las publicaciones que la normativa sectorial prevé respecto de los procedimientos de adquisición de la condición de funcionario de estos trabajadores, y que, por tanto, permitiría la identificación de las personas afectadas.

A tal efecto, se podría publicar la relación de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, sustituyendo su TIP por un código o número que no pueda vincularse con un trabajador concreto por parte de terceras personas. Para que estos códigos resulten efectivos desde la perspectiva de la protección de datos, es necesario asegurar que la identidad del trabajador sólo sea conocida por quien atribuye el código, de modo que el trabajador no resulte identificable por ninguna otra persona. Este código podría mantenerse en las sucesivas publicaciones de las horas extras realizadas, a efectos de poder ver la acumulación de horas extras asignadas a cada uno de ellos, garantizando esta finalidad de control de la actividad municipal.

De acuerdo con las consideraciones hechas en estos fundamentos jurídicos en relación con la consulta planteada se hacen las siguientes,

Traducción Automática

Machine Translated by Google

Conclusiones

La normativa de protección de datos no impediría publicar en el tablón de anuncios de una Comisaría de Policía, un listado de las horas extraordinarias realizadas por los miembros de la policial local durante el período de tiempo solicitado, siempre que esta información se facilite de forma seudonimizada, sin que sea posible la identificación directa o indirecta de los trabajadores afectados por parte de terceras personas.

La utilización del TIP de los policías locales no puede considerarse adecuada dado que se trata de un código numérico que fácilmente puede ser conocido por el resto de trabajadores de las dependencias policia

Barcelona, 15 de marzo de 2019

Traducción Automática